

III ELS TREBALLADORS I ELS COL·LABORADORS A LES EMISSORES LOCALS I COMARCALS CATALANES

- 7 Les figures professionals a les ràdios locals i comarcals catalanes
- 8 Producció i distribució de les tasques entre les diferents figures professionals
- 9 Cultura de redacció i direcció de grups humans a les emissores de ràdio locals i comarcals
- 10 Compromís dels treballadors i col·laboradors amb les ràdios i vinculació amb el teixit social del territori

7 LES FIGURES PROFESSIONALS A LES RÀDIOS LOCALS I COMARCALS CATALANES

Les emissores de ràdio de proximitat que operen a Catalunya són uns mitjans de comunicació que per poder funcionar necessiten de la participació de diverses figures professionals. És gràcies a la unió de la feina de diferents persones en departaments interrelacionats entre sí que les ràdios locals, igual que els altres mitjans de comunicació, poden oferir la seva producció a l'audiència. L'objecte d'estudi de la nostra recerca són les emissores de ràdio locals i comarcals, i dins d'elles, centrem la mirada en les figures professionals.

Així, en primer lloc i en aquest capítol, es para atenció en els equips humans que conformen el cos laboral de les emissores de ràdio de proximitat. Les persones són essencials per al funcionament de les ràdios locals, i hi poden prendre part en dues modalitats: com a professionals en plantilla o com a col·laboradors. En aquest capítol es veurà quines figures conformen les plantilles laborals de les ràdios locals catalanes, estudiant per separat els treballadors contractats i els col·laboradors. Per fer-ho, ens basarem en les dades que s'han obtingut de la recerca realitzada, és a dir, les enquestes enviades al conjunt d'emissores de ràdio de proximitat catalanes i les entrevistes en profunditat fetes a una mostra concreta de ràdios.

A part dels treballadors en plantilla i els col·laboradors, en aquest capítol es recullen dades sobre la participació dels estudiants en pràctiques a les emissores. Es tracta d'un col·lectiu que, si bé no és al centre de la recerca, si que s'ha inclòs a les enquestes realitzades perquè és present a les ràdios i és part activa del seu funcionament. Els estudiants en pràctiques són una realitat representativa de les ràdios, però no universal, i s'han estudiat en la part qualitativa de la investigació.

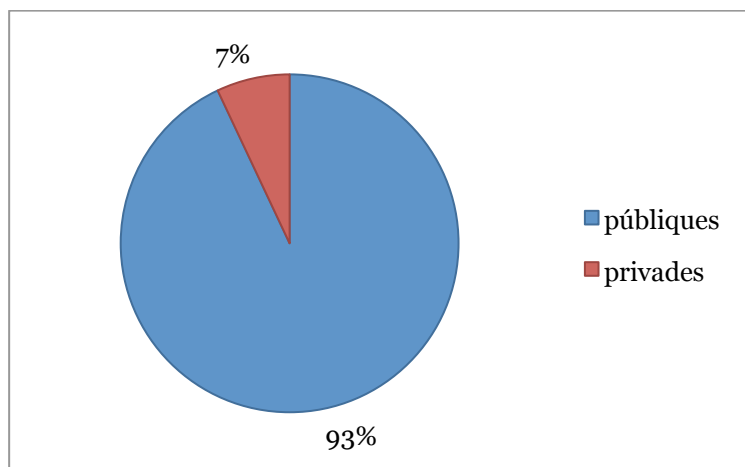
Abans d'aprofundir en les figures professionals de les ràdios de proximitat, però, es veurà quin és l'estat del sector en aquest moment, per ubicar les ràdios locals i comarcals de Catalunya en l'actualitat, i es coneixerà quin marc legal regula les relacions de les persones amb els mitjans.

7.1 Descripció del sector de les ràdios de proximitat a Catalunya

Per entendre la situació de les emissores de ràdio locals catalanes, i les limitacions estructurals que les poden portar a la participació de voluntaris per poder funcionar, el que cal és conèixer quin és l'estat d'aquestes emissores. El que es farà a l'inici d'aquest apartat, és una radiografia de la realitat de la ràdio local a partir de les enquestes realitzades entre el sector.

D'entrada, si es mira la titularitat, es veu que la majoria de les emissores són públiques. Això significa que depenen administrativament i econòmicament del seu ajuntament. En percentatges, un 93% de les emissores locals catalanes són públiques i un 7% són privades (veure Figura 1). Aquestes últimes depenen administrativament d'una empresa, que pot tenir com a únic element de negoci la ràdio o que pot tenir diversos mitjans de comunicació, entre ells l'emissora.

Figura 1 Emissores locals públiques i privades

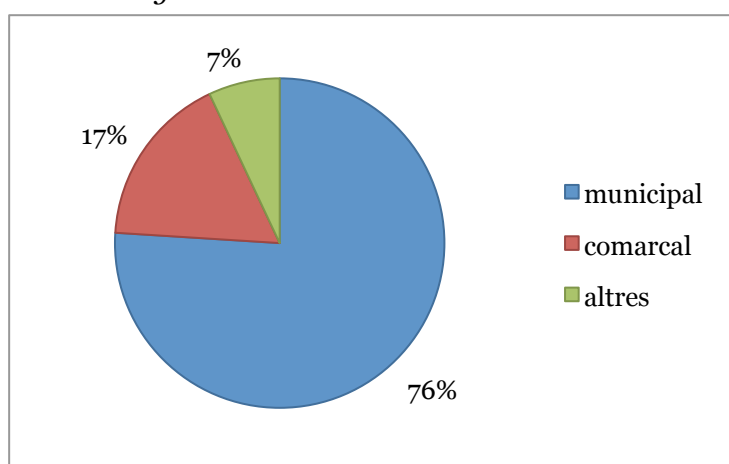


Font: elaboració pròpia

El sector de les ràdios locals catalanes va néixer a mitjans del segle XX. Segons les dades recollides, les emissores més antigues es van crear a la dècada de 1940 del segle passat –Ràdio Vic, el 1948, Ràdio Voltregà el 1949 i Ràdio Roda el 1950–. Però el gran moment pel que fa a la posada en marxa d'emissores de ràdio locals es va produir a partir de la recuperació de la democràcia i durant la dècada de 1980. En aquest sentit, s'ha pogut observar que moltes d'aquestes emissores van néixer entre 1980 i 1983. A la dècada de 1990 del segle XX la creació d'emissores es va produir a un ritme més lent, i ja entrat al segle XXI encara s'han anat obrint noves ràdios locals arreu de Catalunya. Les emissores més recents daten de l'any 2007.

Un altre element que serveix per conèixer el sector de les ràdios locals és la seva cobertura. Així, es pot saber si les ràdios emeten només per un municipi o si l'abast de la seva emissió arriba a un territori més ampli com pot ser una comarca. En aquest sentit, el 76% de les emissores de ràdio són municipals, fet que significa que els seus programes només es poden escoltar en un radi reduït, i un 17% es consideren comarcals. Hi ha un 7% de les emissores enquestades que afirmen que la seva cobertura no s'ajusta al territori d'un sol municipi o d'una sola comarca. Això significa que hi ha ràdios que emeten per a un conjunt de municipis sense arribar a abastar tota una comarca, i n'hi ha d'altres que es poden escoltar en més d'una comarca (veure Figura 2).

Figura 2 Cobertura de les emissores

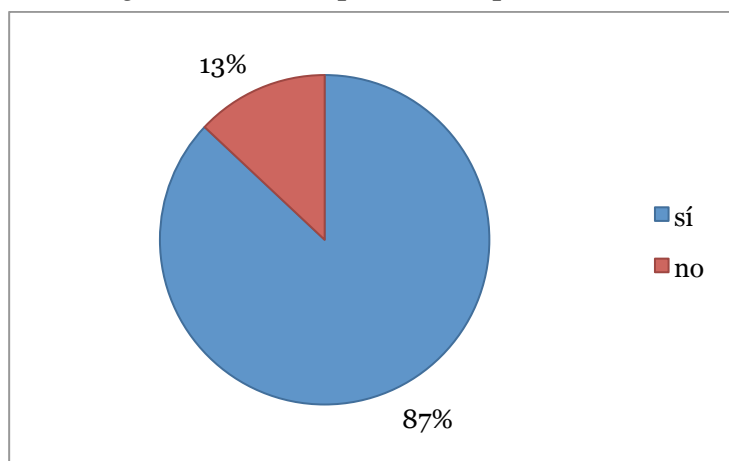


Font: elaboració pròpia

Des de la seva creació, les emissores de ràdio han emès el seu contingut a través de les ones hertzianes, i la recepció s'ha fet amb aparells que en capten l'ona. Des de fa uns anys, però, les emissores de ràdio també poden emetre els seus continguts per internet, amb la digitalització del so i dels programes que es creen. D'aquesta manera, la ràdio es pot rebre mitjançant els ordinadors o aparells amb connexió a internet, i no és necessària la recepció a través de les ones. L'aplicació de la tecnologia per emetre a través de la xarxa, però, no està estesa en tot el sector. Així, si bé totes les ràdios locals catalanes emeten a través de les ones, no totes ho fan per internet. Es veu que l'ús de les noves tecnologies és ja una realitat als mitjans de comunicació i les emissores de ràdio locals i comarcals de Catalunya no en són una excepció. Segons les dades recollides amb la recerca, l'ús d'internet com a forma d'emissió encara no és global, però sí que està estès a la majoria de ràdios. Un 87%

de les emissores de ràdio locals i comarcals emeten els seus continguts a través de la xarxa, mentre que hi ha un 13% que encara no ho fa (veure Figura 3).

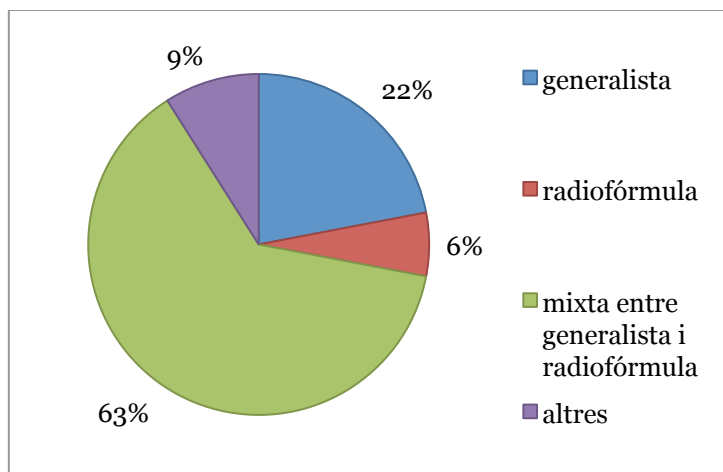
Figura 3 Ràdios que emeten per internet



Font: elaboració pròpia

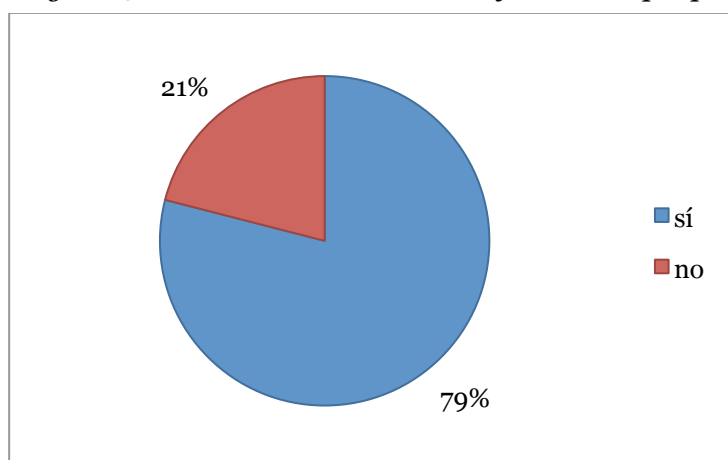
La definició d'una emissora de ràdio es pot fer tenint en compte diverses característiques. Més enllà de les que s'han vist fins ara, com la titularitat, l'abast d'emissió o la utilització d'internet, cal tenir en compte la seva programació per conèixer quin producte ofereixen les ràdios a la seva audiència. En aquest sentit, es pot parlar de dos grans tipus de programació: la generalista, basada en l'emissió de programes de continguts, i l'especialitzada, que ofereix un tipus de programació concreta. Dins de l'emissió especialitzada, la més comú és la radiofórmula musical.

Per tant, hi ha emissores de ràdio que ofereixen una programació exclusivament generalista, d'altres que emeten només radiofórmula musical, i unes terceres que opten per una emissió que combina els dos formats, la radiofórmula musical amb els programes de continguts. Parlant en xifres, i a partir de l'enquesta realitzada, un 22% de les emissores de ràdio locals i comarcals de Catalunya són generalistes, mentre que un 6% emeten només radiofórmula. El gran gruix de les ràdios, un 63%, opta per un format mixte entre les dues opcions. El 9% restant ofereix una emissió pròpia que no és cap dels dos conceptes esmentats fins ara (veure Figura 4).

Figura 4 Oferta programàtica de les emissores

Font: elaboració pròpia

Una de les característiques que defineix les emissores locals i comarcals és que ofereixen, a la seva audiència, una informació de proximitat que és difícil de trobar als mitjans de comunicació generalistes. De fet, aquesta oferta informativa és una de les peculiaritats de les ràdios locals que destaquen les mateixes figures professionals que hi participen. És a través de la informació que les emissores poden explicar allò que interessa a l'audiència dels seus àmbits de cobertura. Per fer-ho, les ràdios locals han de disposar de serveis informatius propis, que són aquells encarregats de buscar, redactar i oferir les notícies a l'audiència. Respecte aquest punt, són majoria les emissores que disposen de serveis informatius propis, concretament, un 79%. Per tant, el 21% restant no disposa d'aquests serveis i no pot oferir notícies pròpies i exclusives als seus oients (veure Figura 5).

Figura 5 Emissores amb serveis informatius propis

Font: elaboració pròpia

A partir del que hem vist fins ara, doncs, podem definir el perfil de la ràdio local catalana com el d'una emissora pública, creada a la dècada dels 80 del segle XX i amb una cobertura municipal. A més, emet els seus continguts a través d'internet i ofereix una programació mixta entre la radiofórmula musical i la programació de continguts, amb serveis informatius propis.

7.2 Situació legal de les figures professionals

La vinculació laboral de qualsevol persona amb una empresa, en el cas del nostre estudi una emissora de ràdio de proximitat, ha d'estar regulada per un marc legal. Les plantilles de les ràdios locals i comarcals estan conformades per professionals, persones que cobren per la seva feina i han firmat un contracte amb l'emissora, i col·laboradors, remunerats o no, que participen de les ràdios de forma voluntària i sense vincular-s'hi generalment a partir d'un contracte.

D'aquesta manera, es pot fer ja una primera distinció legal entre les persones relacionades amb les ràdios a partir d'una contractació laboral i les que no ho fan. Entre els professionals contractats es poden distingir les figures dels directors i dels treballadors en plantilla, i a l'altra banda hi ha els col·laboradors, cobrin o no per la seva actuació a les ràdios.

Una de les feines de les emissores que en un major nombre és remunerada és la de director. Encara que algunes ràdios funcionin sense treballadors contractats, en aquelles on sí que es contracta a professionals, la figura del director hi és majoritàriament inclosa. Els directors de les emissores de ràdio locals catalanes acostumen a cobrar per la seva feina a través d'una nòmina que s'ingressa mensualment al seu compte bancari. Els conceptes reconeguts a la nòmina, però, no sempre coincideixen amb els de director. Així, per exemple a Bas Ràdio el concepte és de director del Patronat de la ràdio, a Ràdio Silenci és de tècnic de so, a Ràdio Seu és de directora de la ràdio, a Ràdio Les Borges el concepte és de locutor, a Constantí Ràdio és de periodista, a Ràdio Manlleu és de directora, a Ràdio Delta el concepte és de funcionària administrativa de l'Ajuntament de Deltebre, a Cerdanyola Ràdio respon a la categoria orgànica de cap de secció, com a tècnic, de la secció de Comunicació, a Ràdio L'Escala el concepte reconegut és el de Serveis

Ràdio i a Cugat Ràdio consta la categoria de Coordinador General de l'OAMCIC (Organisme Autònom Municipal de Comunicació i Informació Ciutadana).

Els sous dels directors, a més, varien en funció de l'emissora i de la dedicació diària o temporal que tinguin en la gestió, i no es pot parlar d'una homogeneïtat de retribució per als responsables de les ràdios locals. Així, els sous mitjans de les persones dedicades a jornada completa a la direcció de les ràdios poden oscil·lar entre els 1.200 i els 3.000 euros de benefici net mensual.²⁶³

Igual que passa amb els directors, la situació professional dels treballadors de les ràdios locals acostuma a estar regulada per contractes laborals signats amb l'administració. Per tant, la majoria d'aquests treballadors, els que formen part d'una emissora pública (que s'ha vist amb anterioritat que són el 93% del total del territori), reben el seu sou de l'ajuntament de la població, ja sigui directament del pressupost municipal, o a partir d'un patronat o organisme autònom que gestiona l'emissora. El sou mitjà dels treballadors de les emissores de ràdio locals catalanes, tenint en compte aquelles persones que hi dediquen la jornada completa, oscil·la entre els 1.000 i els 1.500 euros nets mensuals. Aquests diners es perceben a través d'una nòmina que s'ingressa al compte corrent del treballador.

Per la seva banda, els col·laboradors de les emissores de ràdio locals es diferencien entre ells pel fet de cobrar o no per la seva feina. Així, n'hi ha que perceben una prestació econòmica i n'hi ha que no ho fan. L'estudi realitzat, tant les enquestes com les entrevistes al sector, demostren que la majoria dels col·laboradors de les ràdios locals no cobren per fer les seves tasques. Es tracta, per tant, d'una participació altruïsta i voluntària. Això significa que aquests col·laboradors són a les emissores sense demanar cap prestació econòmica i aporten el seu temps i coneixements per tal que les emissores puguin tirar endavant. La majoria de col·laboradors entrevistats asseguren que els agrada col·laborar a les ràdios de forma voluntària, però també n'hi ha que reconeixen que els agradaria percebre alguna quantitat econòmica a canvi. Cal dir, però, que els que reclamen poder cobrar són pocs comparats amb els que participen a les ràdios expressament de

²⁶³ Dels 12 directors d'emissores locals entrevistats, dos no s'hi dediquen a jornada completa i tenen uns sous de 400 i 560 euros mensuals. Els que s'hi dediquen a jornada completa cobren mensualment: 1.200, 1.230, 1.390, 1.500, 1.600 (en dos casos) i 3.000 euros nets (dos directors, un dels quals va aportar la informació aproximada) mensuals. Dels dos entrevistats restants, un és un col·laborador voluntari i l'altre no va facilitar aquesta informació.

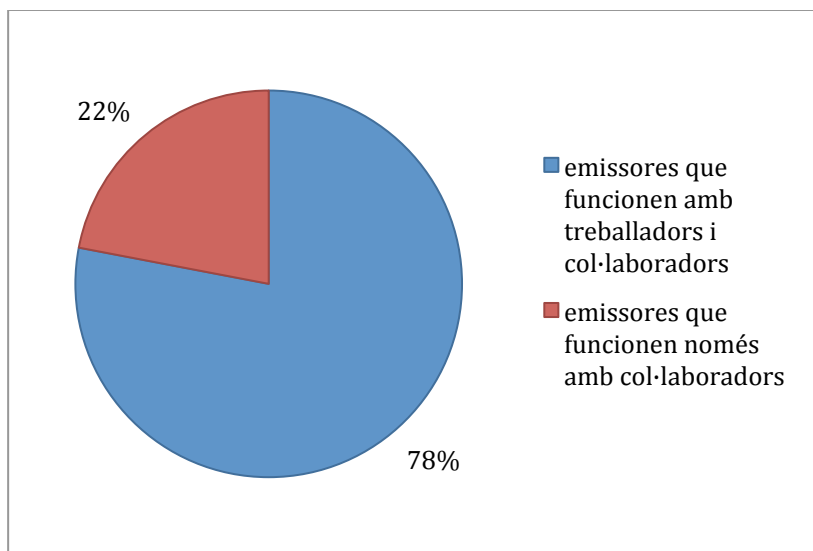
forma voluntària. Un aspecte que s'ha pogut observar és que els col·laboradors que cobren perceben quantitats econòmiques simbòliques, que no es poden equiparar, de cap manera, als sous dels treballadors i directors. Així, de tota la mostra entrevistada, només s'ha conegut el cas de dues persones que cobren per col·laborar. Una d'elles rep 150 euros al mes, a part dels desplaçaments, i l'altra en rep 300. Són, com es pot veure, quantitats pràcticament simbòliques.

7.3 El cos de treballadors de les emissores

El funcionament de les emissores de ràdio locals, així com de qualsevol mitjà de comunicació, no seria possible sense la presència activa de persones fent totes les tasques necessàries perquè tirin endavant. Com s'acaba de veure, la relació de les persones amb les ràdios ha d'estar emmarcada per una regulació legal que posa les bases als drets i deures de totes les parts, mitjans i participants.

Després de definir un perfil genèric per a les emissores de ràdio locals catalanes, a partir dels resultats de l'enquesta realitzada, i de veure les relacions legals entre persones i mitjans, passem a conèixer més a fons el cos de treballadors. Ens centrem, en aquest cas, en les persones que tenen contracte laboral amb l'empresa, amb la intenció de conèixer la tipologia dels treballadors a partir d'aspectes com els seus estudis o la seva dedicació, exclusiva o no, a l'emissora.

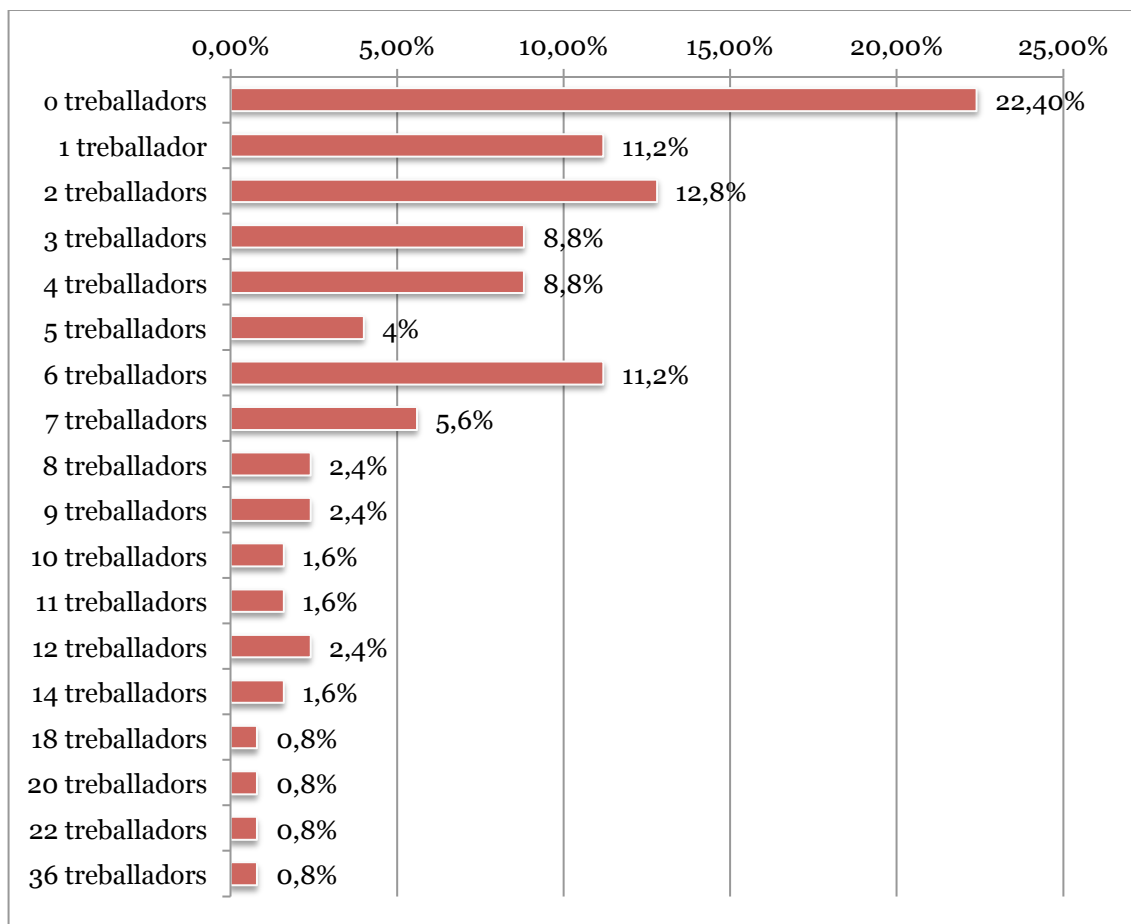
La presència de treballadors es dona a la majoria d'emissores de ràdio locals i comarcals catalanes, concretament, en un 78%. Aquesta xifra és important perquè demostra que, en la part contrària, un 22% de les emissores funcionen sense que hi participi cap persona contractada (veure Figura 6).

Figura 6 Participació de treballadors i col·laboradors a les emissores

Font: elaboració pròpia

Pel que fa al nombre de treballadors contractats per les ràdios locals i comarcals, es pot observar una varietat de xifres. Segons la investigació realitzada, un 11,2% de les emissores tenen una única persona contractada que, com s'ha dit, acostuma a coincidir amb el director o coordinador. Un 12,8% de les ràdios tenen dues persones amb contracte i les emissores que tenen tres i quatre treballadors són, en cada un dels dos casos, un 8,8% del total. Seguint amb els resultats, un 4% de les ràdios tenen cinc treballadors, i un 11,2% en tenen sis, mentre que un 5,6% tenen set persones en plantilla. Les emissores que tenen vuit i nou treballadors són, en els dos casos, el 2,4% del total. A partir de 10 treballadors, els percentatges són ja molt baixos, perquè són casos d'entre una i tres emissores per cada opció. Així, un 1,6% de les ràdios locals catalanes tenen 10,11 i 14 treballadors (en dos casos per cada opció), i un 2,4% de les ràdios (tres casos), tenen 12 treballadors. A més, hi ha un cas d'emissora (0,8%) per a les ràdios que tenen 18, 20, 22 i 36 treballadors (veure Figura 7).

Figura 7 Treballadors a les ràdios locals (en percentatges)



Font: elaboració pròpia

Com es veurà en profunditat en el següent capítol, els treballadors de les ràdios participen de totes les feines possibles: l'apartat tècnic, els serveis informatius, la realització de programes i la direcció. A les ràdios en què hi ha una sola persona contractada, aquesta és l'encarregada de la gestió i direcció.

7.3.1 Nivell formatiu i experiència dels treballadors

Els treballadors de les emissores de ràdio locals es poden dividir en dues categories: els directors i els professionals en plantilla. Aquesta divisió es fa perquè la majoria dels directius de les emissores cobren per fer la seva feina. Com ja s'ha dit, és així en totes les ràdios en què hi ha algun treballador contractat. Els directors que no cobren per la seva feina, doncs, ho són de les emissores en què no hi ha cap treballador en plantilla.

Per aquest motiu l'apartat dedicat al nivell formatiu dels treballadors es dividirà en dues parts, una per parlar específicament dels directors i l'altra per fer referència a la resta de professionals que formen part de la ràdio. La informació d'aquest apartat s'ha extret de les entrevistes en profunditat realitzades a una mostra concreta d'emissores locals, de manera que es complementen qualitativament les dades aconseguides a partir de les enquestes repartides a tot el sector.

Pel que fa a les persones que formen els equips directius de les emissores es pot dir, d'entrada, que la majoria d'elles tenen estudis universitaris, encara que no totes. De les que no han cursat estudis a la universitat, n'hi ha que ho estan fent actualment, que van estudiar fins la Selectivitat, o que tenen un mòdul de grau superior posterior a la Formació Professional. Pel que fa a les persones amb estudis universitaris, no totes han cursat carreres relacionades amb la Comunicació. Si bé hi ha llicenciats en Periodisme, Comunicació Audiovisual o Ciències de la Informació, a la direcció també hi ha llicenciats en Dret o en Història.

Aquestes persones que estan al càrrec de les emissores de proximitat hi han accedit a partir de diferents experiències prèvies. Així, n'hi ha que van treballar en diferents mitjans de comunicació abans d'arribar a la ràdio que dirigeixen, i algunes altres van iniciar-se en el món de la comunicació a la mateixa emissora. Per tant, hi ha diversitat d'experiències quant a la participació prèvia en el món dels mitjans de comunicació. Resulta significatiu, però, que en la majoria dels casos, els directors que havien estat en altres mitjans abans d'arribar a la ràdio actual havien treballat en mitjans locals. Per tant, l'experiència prèvia havia estat ja en un sector similar al que ocupen actualment.

El coneixement previ que els directors asseguren tenir sobre els mitjans de comunicació de proximitat ha estat, en la majoria dels casos, a partir de treballar en emissores de ràdio locals. Les mateixes ràdios de proximitat han estat escoles professionals per als seus directors actuals. Dins d'aquests inicis, n'hi ha que es van introduir al món de les ràdios de proximitat com a col·laboradors i n'hi ha que ho van fer ja com a professionals. A més, les entrevistes realitzades han demostrat que la ràdio que estan dirigint actualment ha estat, en molts casos, el mateix mitjà en què els directors van començar a treballar.

Un altre fet destacat que ha permès conèixer la recerca realitzada ha estat el temps que els directors porten vinculats amb les emissores on treballen. Excepte tres casos, en què el primer contacte entre els responsables i el mitjà es va produir fa menys de cinc anys –a Ràdio Manlleu el 2007, a Ràdio Silenci el 2008 i a Ràdio Taller Trinitat Vella el 2009–, la resta de directors van entrar en contacte amb les emissores fa més de 10 anys –a Bas Ràdio el 1995, a RàdioSeu el 1991, a Ràdio Les Borges el 1996, a Constantí Ràdio el 1999, a Ràdio Delta el 1986, a Cerdanyola Ràdio el 1989, a Ràdio L'Escala i el 1994 i a Cugat Ràdio el 1996–. En tots els casos, els directors van fer altres feines a la ràdio abans d'accedir al seu càrrec actual.

En el cas dels professionals que estan en plantilla a les emissores de ràdio locals, prenent-los com una figura diferenciada dels directors, es veu que la seva formació depèn de la feina que fan a les ràdios. Així, es troben persones amb estudis universitaris acabats o a punt de finalitzar. En aquest cas, la majoria han cursat i cursen carreres relacionades amb la Comunicació –Periodisme o Comunicació Audiovisual– però també hi ha carreres com Filologia Catalana. Les persones que treballen a les ràdios però que no han cursat estudis universitaris han estudiat Formació Professional.

Pel que fa a l'experiència prèvia en el món de la comunicació, s'observa que la situació és similar a la dels directors. És a dir, en la majoria dels casos, les feines que havien fet els treballadors en altres mitjans de comunicació havia estat en l'àmbit local. Aquest treball podia ser tant en premsa com en ràdio, però en molt pocs casos es troba que un treballador hagi passat d'un mitjà de comunicació nacional a un de local. L'evolució més lògica que s'ha pogut observar ha estat la d'arribar a una ràdio local a partir d'un altre mitjà de proximitat.

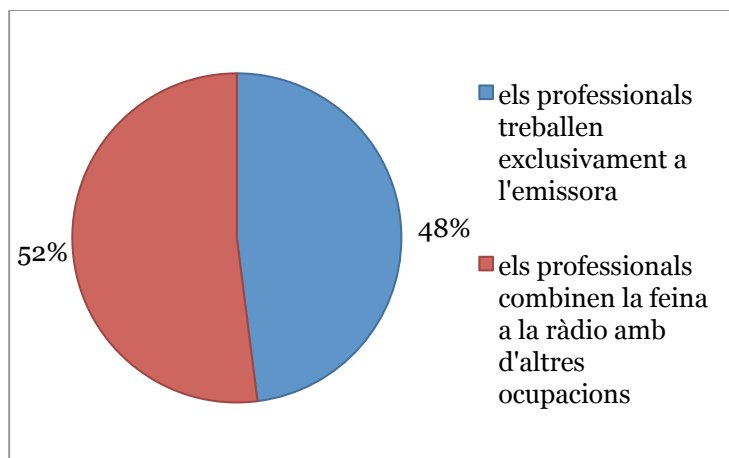
I l'accés a la ràdio local ha estat, en la majoria dels casos, a l'emissora on treballen actualment. Excepte a Constantí Ràdio, en què el treballador entrevistat havia fet les pràctiques a Tarragona Ràdio, i a Ràdio Manlleu, en què la persona entrevistada havia estat quatre anys a Ràdio Roda –en els dos casos, emissores locals situades en municipis prop de l'actual lloc de treball–, la resta de treballadors han començat a treballar en una emissora de proximitat a la mateixa ràdio on estan contractats.

Quan es parlava de la relació dels directors amb les emissores en què treballen, s'ha vist que en la majoria dels casos la relació contractual entre les dues parts era

prolongada en el temps i en ocasions feia més de deu anys que durava. Amb els treballadors, en canvi, no es pot fer una generalització en quant a la durada dels contractes perquè la relació amb l'empresa és molt variable en cada cas. Segons s'ha observat, tant hi ha casos de persones que porten al voltant de vint anys contractades per la ràdio –aquesta és la situació de RàdioSeu i Cerdanyola Ràdio, on les persones entrevistades hi treballen des de 1988, Ràdio Delta, des de 1983, o Ràdio L'Escala des de 1992–, com treballadors amb menys de cinc anys d'experiència –a Cugat Ràdio, Ràdio Manlleu i Ràdio Silenci, els treballadors hi van entrar l'any 2007, mentre que a Constantí Ràdio ho va fer el 2009–.

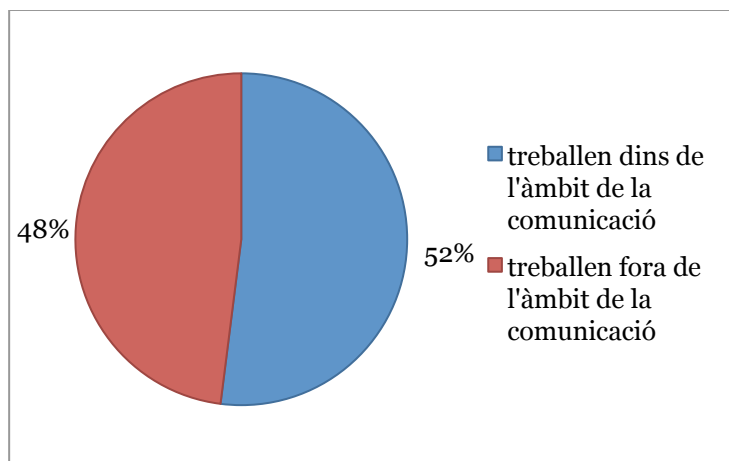
7.3.2 Estabilitat professional dels treballadors

Més enllà dels estudis que han cursat els treballadors, que és una informació interessant per conèixer el perfil de les ràdios locals catalanes, un dels elements que ajuden a conèixer la situació laboral dels mitjans de comunicació és l'estabilitat professional dels seus treballadors. És a dir, si aquestes persones treballen exclusivament per a un sol mitjà o si ho fan per més d'una empresa. D'aquesta manera, es pot saber si una feina és estable i el treballador té la seva ocupació consolidada, o si depèn de diversos ingressos. En aquest sentit, els resultats de l'enquesta mostren una situació molt semblant entre els treballadors amb contracte que només treballen en una emissora de ràdio local i comarcal de Catalunya i aquells que han de combinar la feina a la ràdio amb altres empreses o mitjans. De fet, són més les ràdios en què els seus treballadors no treballen exclusivament a l'emissora que aquelles en què els professionals només exerceixen allí. En xifres, i a partir d'una total de 108 respostes a les enquestes, s'ha vist que en un 48% de les emissores de ràdio locals i comarcals de Catalunya els treballadors amb contracte s'hi dediquen exclusivament, de manera que en el 52% d'emissores restant els seus treballadors combinen la feina a la ràdio amb altres ocupacions (veure Figura 8).

Figura 8 Dedicació exclusiva dels treballadors a les emissores

Font: elaboració pròpia

De les dades recollides se'n pot extreure que el sector de les ràdios locals i comarcals catalanes no ofereix unes condicions laborals i econòmiques prou adequades com perquè els seus professionals s'hi puguin dedicar exclusivament. Aquestes persones, per tant, dediquen part del seu temps laboral a treballar en una ràdio local i la resta a d'altres ocupacions, que poden estar, o no, lligades amb el món de la comunicació. Han estat 67 les emissores de ràdio locals que han contestat a aquesta qüestió, que anava lligada a l'anterior pregunta sobre l'exclusivitat de la feina dels seus professionals a l'emissora. A partir de les dades obtingudes, es pot dir que la majoria de persones que treballen a les ràdios locals i que combinen la seva feina amb altres ocupacions ho fan en altres mitjans de comunicació. La diferència entre els que, a part de les ràdios, treballen dins o fora de l'àmbit de la comunicació, és molt petita. En un 52% dels casos, les persones que treballen a les ràdios ho fan també en altres mitjans de comunicació, i en un 48% combinen la feina a l'emissora amb una altra tasca fora de l'àmbit comunicatiu (veure Figura 9).

Figura 9 Ocupació dels treballadors fora de les emissores

Font: elaboració pròpia

L'anàlisi d'aquestes dades mostra que la majoria dels treballadors de les ràdios locals estan vinculats professionalment al món de la comunicació, ja sigui únicament a les emissores o conjuntant la feina a les ràdios amb altres mitjans. Per bé que més de la meitat dels treballadors han de combinar l'ocupació a les ràdios amb altres feines, són més les persones que continuen lligades a l'àmbit de la comunicació, en altres mitjans, que les que han de sumar la feina de la ràdio amb activitats fora del món comunicatiu.

7.4 El cos de col·laboradors de les emissores

Segons s'ha pogut comprovar, a les emissores de ràdio locals catalanes hi ha treballadors en plantilla i col·laboradors, que poden cobrar o no per la seva feina. Una de les dades recollides per la investigació demostra que no totes les ràdios tenen professionals, però sí que totes elles tenen col·laboradors, en major o menor nombre. Així, hi ha ràdios amb un nombre reduït de persones que hi intervenen sense rebre cap remuneració i n'hi ha d'altres amb un nombre més elevat.

Si es mira per franges de col·laboradors, hi ha 14 emissores de ràdio que en tenen entre zero i nou. En les opcions de tenir-ne un, dos o tres, només hi ha un cas de cada emissora (un 0,8% del total); quatre casos amb cinc (3,3%); tres casos amb set col·laboradors (2,5%); un cas de vuit (0,8%) i dos casos amb nou (1,7%).

En la franja de les emissores que tenen entre 10 i 19 col·laboradors, hi ha 30 casos arreu de Catalunya. Aquesta és, de fet, la franja en què es troben més emissores de

ràdio locals i comarcals –hi ha vuit casos amb 10 (6,7%); un amb 11 (0,8%); tres amb 12 (2,5%); un amb 14 (0,8%); 13 amb 15 (10,8%); dos amb 16 (1,7%) i un cas tant amb 17 com amb 18 col·laboradors (0,8% cada cas) .

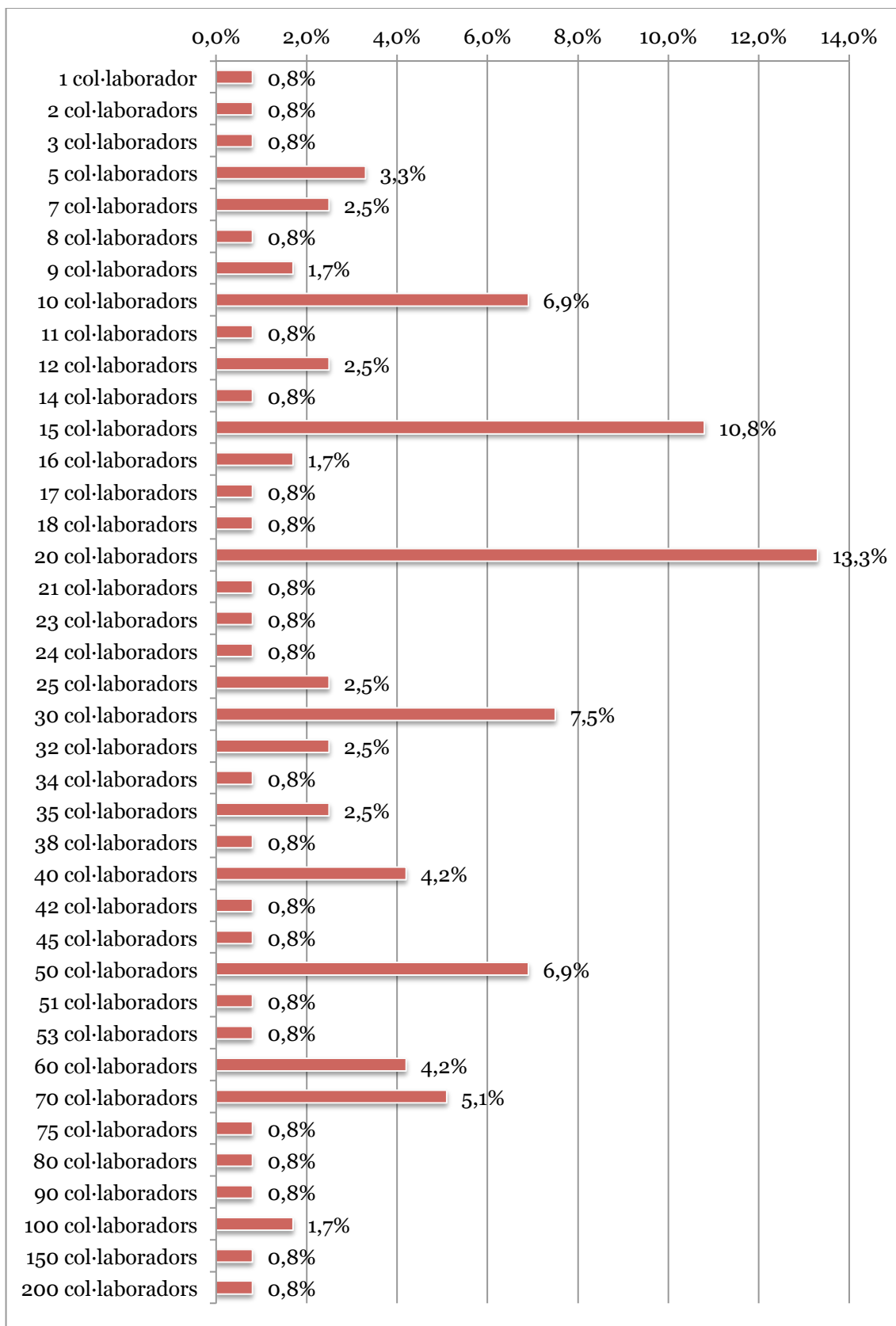
En la franja de les ràdios locals que en tenen entre 20 i 29, s'han comptabilitzat 24 casos, i és aquí en què es troba el major percentatge de col·laboradors que participen de les emissores. Aquest és el cas de les ràdios que tenen 20 col·laboradors, que són 16, i representen un 13,3% del total de les ràdios locals catalanes. A la resta d'opcions d'aquesta franja, hi ha les emissores que en tenen 21 (un cas, 0,8%); les que en tenen 23 o 24 (un cas per cada xifra, 0,8%); o les que en tenen 25 (tres casos, 2,5%).

Al segment de ràdios que tenen entre 30 i 39 col·laboradors hi ha 17 emissores de ràdio, nou de les quals en tenen 30 (7,5%); tres en tenen 32 (2,5%); una en té 34 (0,8%), tres més en tenen 35 (2,5%) i una en té 38 (0,8%).

Seguint amb aquest repàs hi ha les emissores que tenen entre 40 i 49 col·laboradors. En aquest segment hi ha set emissores de ràdio. Cinc d'elles en tenen 40 (4,2%), una en té 42 (0,8%) i una altra en té 45 (0,8%). En la franja d'emissores que tenen entre 50 i 59 col·laboradors, es comptabilitzen 10 casos a Catalunya; vuit en tenen 50 (6,7%); una en té 51 (0,8%) i una altra en té 53 (0,8%).

Més enllà de les xifres recollides fins ara amb l'enquesta, encara hi ha algunes emissores de ràdio, fet que significa que hi ha ràdios amb un nombre molt elevat de col·laboradors. Aquests casos, però, són restringits. Hi ha cinc emissores que tenen 60 col·laboradors (4,2%), sis que en tenen 70 (5%), una que en té 75 (0,8%), una altra que en té 80 (0,8%) i una darrera que en té 90 (0,8%). Més enllà del centenar de col·laboradors, hi ha dues emissores de ràdio amb 100 (1,7%), una ràdio amb 150 (0,8%) i una última emissora de ràdio amb 200 (0,8%). Aquest darrer és el cas d'emissora de ràdio local i comarcal de Catalunya amb un nombre més elevat de col·laboradors (veure Figura 10).

Figura 10 Col·laboradors a les ràdios locals (en percentatges)



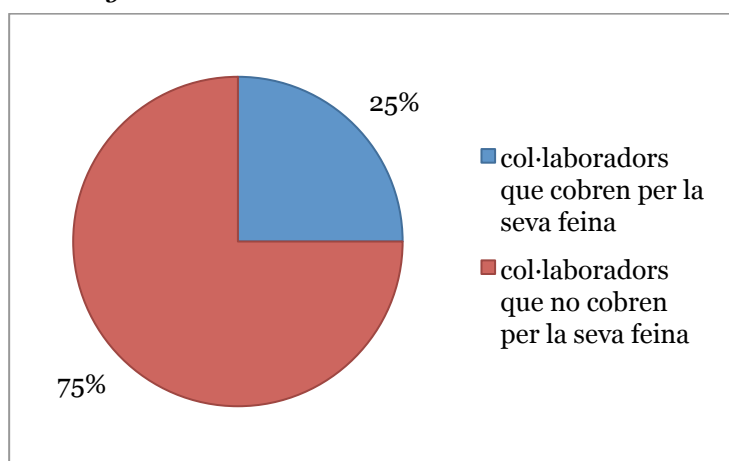
Font: elaboració pròpia

7.4.1 Remuneració dels col·laboradors

Els treballadors de les emissores estan vinculats a les ràdios a partir d'un contracte laboral i perceben un sou per la seva feina, de manera que no s'ha destinat un apartat de la recerca a la remuneració dels treballadors, que és general. En el cas dels col·laboradors, però, no és així, i hi ha persones que perceben una remuneració per la seva feina i n'hi ha d'altres que no ho fan.

El que interessa en aquest punt és veure quants col·laboradors reben una remuneració econòmica per formar part de les ràdios, encara que sigui més baixa que la que perceben els professionals, i quants no ho fan. Vist el global dels resultats obtinguts a la recerca, 124 respostes d'emissores, els col·laboradors que cobren són una minoria davant dels voluntaris. Hi ha 39 col·laboradors que cobren (25% del total) i 117 que no ho fan (75%) (veure Figura 11).

Figura 11 Remuneració dels col·laboradors



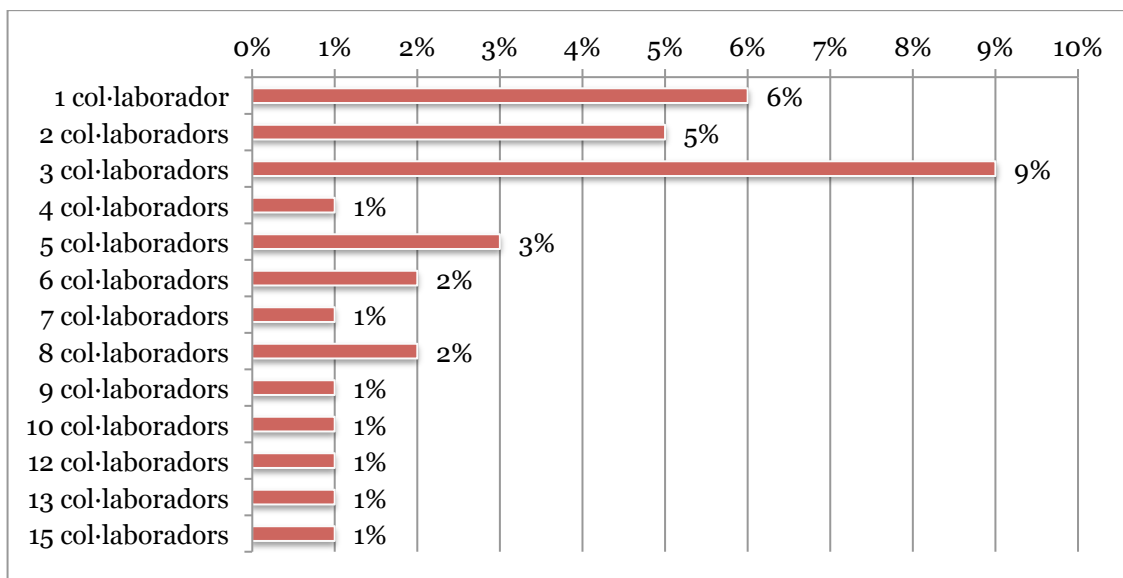
Font: elaboració pròpia

Per dibuixar millor el perfil dels col·laboradors i la seva distribució pel mapa radiofònic local català, mirem com es reparteixen en nombre i percentatges, separant en dues realitats els col·laboradors que cobren dels que no ho fan.

Centrem-nos d'entrada en el cas de les emissores que tenen col·laboradors que reben una remuneració econòmica per la seva feina. I es veu que arreu de Catalunya hi ha set emissores amb un col·laborador remunerat (que representa un 6% del total). Hi ha sis emissores amb dos col·laboradors remunerats (5%) i 11 emissores amb 3 (9%). A més, hi ha una ràdio local amb quatre col·laboradors que cobren

(1%), quatre emissores amb cinc (3%), dues emissores amb sis (2%), una amb set (1%), dues amb vuit (2%), i diversos casos d'una sola emissora (1%), amb nou, 10, 12, 13 i 15 col·laboradors remunerats, respectivament (veure Figura 12).

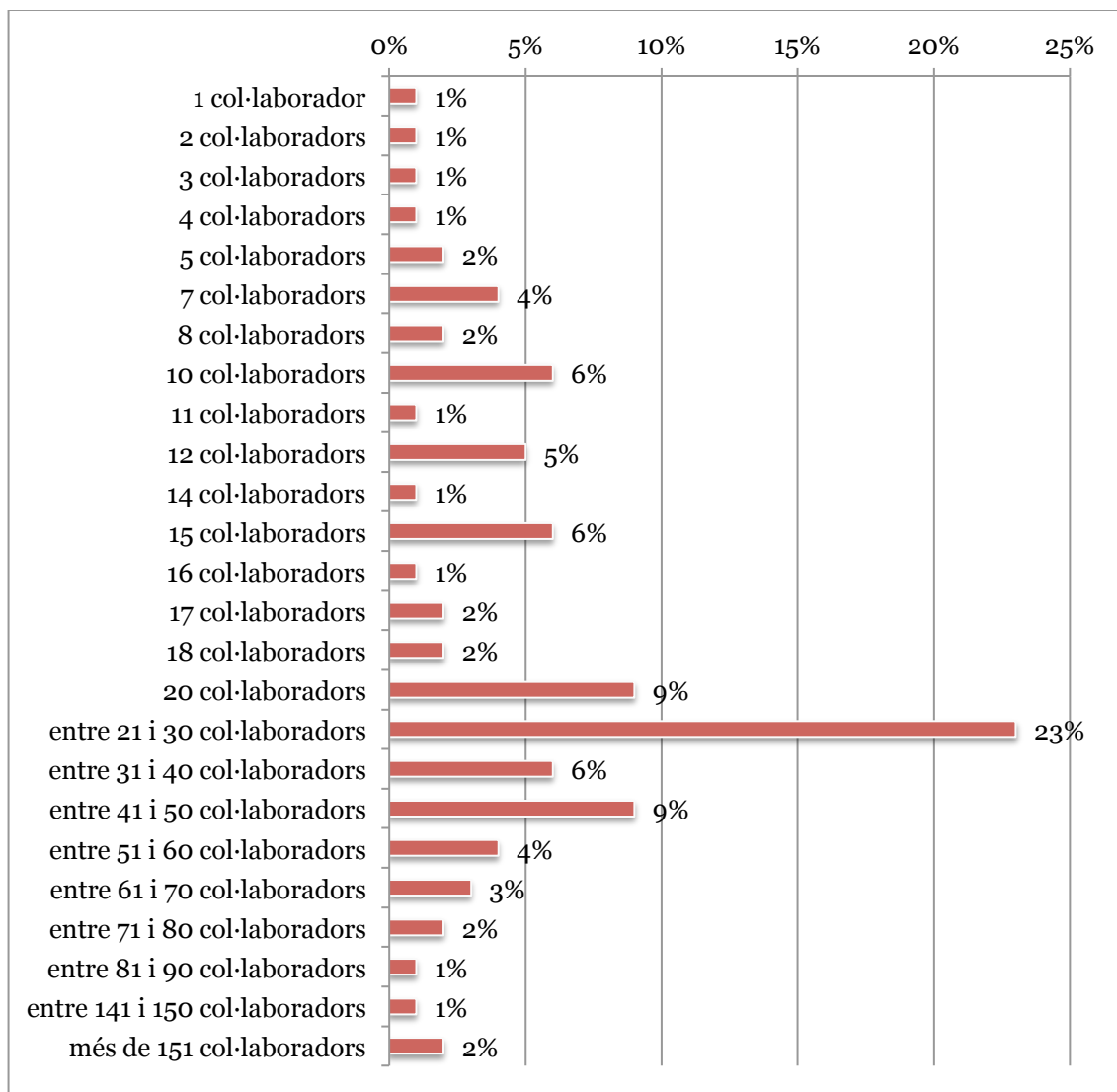
Figura 12 Col·laboradors remunerats (en percentatges)



Font: elaboració pròpia

En el cas de les emissores que tenen col·laboradors no remunerats, és a dir, voluntaris, les xifres són més altes. Així s'explica que només hi hagi una emissora amb un col·laborador no remunerat (1%), igual que amb dos, tres o quatre voluntaris. En el cas de les emissores amb cinc voluntaris, hi ha tres emissores (2%), i cinc casos d'emissores amb set (4%). Hi ha dos casos (2%) d'emissores amb vuit voluntaris, vuit casos (6%) d'emissores amb 10, i una ràdio (1%) amb 11 col·laboradors no remunerats. Com ja s'ha dit, les xifres d'emissores amb voluntaris són més altes que en els casos dels col·laboradors remunerats i, a més, aquestes ràdios tenen unes xifres de col·laboradors més elevades. Hi ha cinc ràdios (5%) amb 12 voluntaris, una (1%) amb 14, set (6%) amb 15, una (1%) amb 16, o dues ràdios (2%) tant amb 17 com amb 18. En xifres més altes, hi ha 11 ràdios (9%) amb 20 col·laboradors, 29 (23%) amb entre 21 i 30, vuit (6%) entre 31 i 40, i 11 (9%) entre 41 i 50. Continuant amb aquestes ràdios que compten amb col·laboradors no remunerats a les seves files, hi ha cinc emissores (4%) amb entre 51 i 60 voluntaris, quatre (3%) entre 61 i 70, dues (2%), entre 71 i 80, una emissora (1%) que té entre 81 i 90 i una altra entre 91 i 100. Finalment, hi ha una ràdio (1%) que té entre 141 i 150 col·laboradors no remunerats i dues (2%) que tenen més de 151 voluntaris (veure Figura 13).

Figura 13 Col·laboradors no remunerats (en percentatges)



Font: elaboració pròpia

Comparant les dues xifres de col·laboradors remunerats i no remunerats, es pot veure una clara diferència, més enllà que hi ha moltes més persones que col·laboren a les ràdios de forma voluntària que les que reben una remuneració a canvi. Pel que fa als col·laboradors que cobren, es veu que la xifra més repetida és pels casos d'emissores que tenen tres d'aquestes persones. Respecte els col·laboradors que no cobren, en canvi, la situació que recull més opcions és la de les emissores que en tenen entre vint i trenta. Per tant, hi ha més ràdios que tenen col·laboradors voluntaris que col·laboradors cobrant i els tenen en major nombre.

7.4.2 Nivell formatiu i experiència dels col·laboradors

Una vegada analitzada la remuneració dels col·laboradors de les ràdios a partir dels resultats de les enquestes, ens centrem en l'experiència que tenen aquestes persones. Per fer-ho, prenem com a base les entrevistes en profunditat que s'han realitzat a una mostra de ràdios locals per conèixer totes les variables del sector.

En el cas del nivell formatiu dels col·laboradors, es pot trobar una gran diversitat d'opcions, com diverses són les persones que col·laboren en un mitjà de comunicació. Així, es poden distingir de forma clara dos nivells de col·laboradors en quant a la seva formació. D'una banda, hi ha les persones que participen de les ràdios com una activitat de lleure i que dediquen el seu temps a un mitjà de comunicació sense cap altre interès que el de fer el que els agrada; de l'altra, hi ha les persones interessades en el món de la comunicació, des d'un punt de vista professional, i que participen de les ràdios locals com una via per millorar els seus coneixements i obrir-se camí en el món dels mitjans.

A partir d'aquesta divisió es pot veure que els col·laboradors que participen a les ràdios per afició són persones que no han cursat estudis relacionats amb la Comunicació i, en molts casos, tampoc han cursat estudis universitaris. Així, hi ha persones que han estudiat fins a la primària, d'altres que han seguit la Formació Professional, de primer i segon grau, i d'altres que han cursat una diplomatura o enginyeria, però en cap cas relacionades amb la Comunicació. Per la seva banda, els col·laboradors que participen de les ràdios amb la voluntat d'obrir-se camí en el món dels mitjans sí que han cursat estudis universitaris relacionats amb la Comunicació. Entre aquests, s'hi poden trobar llicenciats en Periodisme, amb la carrera finalitzada recentment, o estudiants que encara estan cursant els estudis. Aquests darrers, però, no es poden considerar estudiants en pràctiques perquè són a les ràdios a part de la seva formació acadèmica i no a través d'un contracte de pràctiques que la seva universitat hagi subscrit amb l'empresa.

El fet que bona part de la mostra entrevistada estigui formada per estudiants de Periodisme o persones llicenciades recentment, fa que la seva experiència en el sector de la comunicació sigui curta o pràcticament no existeixi. Tot i això, igual que passava amb els treballadors de les ràdios, les persones amb alguna experiència

prèvia en el camp de la comunicació han estat relacionades amb altres mitjans locals, bàsicament revistes o premsa. Els que ho han fet en mitjans d'abast nacional ha estat a través dels convenis de pràctiques universitàries.

Una altra dada significativa la trobem en relació a l'experiència prèvia en emissores de ràdio locals i és que, excepte en dos casos, tots els col·laboradors han entrat en contacte amb aquest sector a través de la ràdio en què participen en l'actualitat. En el cas de Ràdio Taller Trinitat Vella,²⁶⁴ el col·laborador entrevistat havia estat en diverses emissores abans de l'actual, i en el cas de Bas Ràdio,²⁶⁵ havia participat de forma paral·lela, i durant poc temps, en una altra ràdio de la mateixa comarca de la Garrotxa. Es pot veure que els col·laboradors mantenen una fidelitat vers la ràdio en què participen. Si es mira el temps que fa que col·laboren a la seva emissora, s'observa una diversitat de respostes que coincideixen amb el perfil de col·laboradors que s'ha vist fins ara. Així, aquells estudiants de Periodisme o recent llicenciats porten poc temps de contacte amb la ràdio, en el cas de més temps, des de l'any 2009. En la resta de persones entrevistades, en canvi, s'ha vist que el contacte s'ha mantingut al llarg dels anys, i en alguns casos es manté des de l'inici de l'activitat de l'emissora, encara que amb alguns períodes d'intermitència. Es pot observar que els col·laboradors mostren una fidelitat a les ràdios on participen, perquè fa anys que en formen part i no han estat en cap altra emissora –a Bas Ràdio des de 1978, Ràdio Taller Trinitat Vella, 2003, RàdioSeu, 1987, Ràdio Les Borges, 1988, Constantí Ràdio, 1998, Ràdio Manlleu, 1996, Ràdio Delta, 2002, i Ràdio L'Escala, 1983–. Aquests col·laboradors que porten anys a la mateixa emissora, quan se'ls demana si han estat en altres ràdios, responen amb un no rotund, demostrant la seva fidelitat a l'emissora de la que formen part.

7.4.3 Formació rebuda per part de l'emissora

Una de les funcions que poden realitzar les emissores locals és la d'escola de ràdio. I ho poden fer oferint formació a les persones que s'hi incorporen, especialment als col·laboradors. Però també perquè són un espai d'aprenentatge per als professionals, i són un mitjà de comunicació on aprenen els mecanismes i les rutines de treball que després poden aplicar en altres moments de la seva vida professional. En aquest sentit, la presència d'estudiants universitaris o de persones

²⁶⁴ Entrevista a Jordi García. Barcelona, 7 d'octubre de 2011.

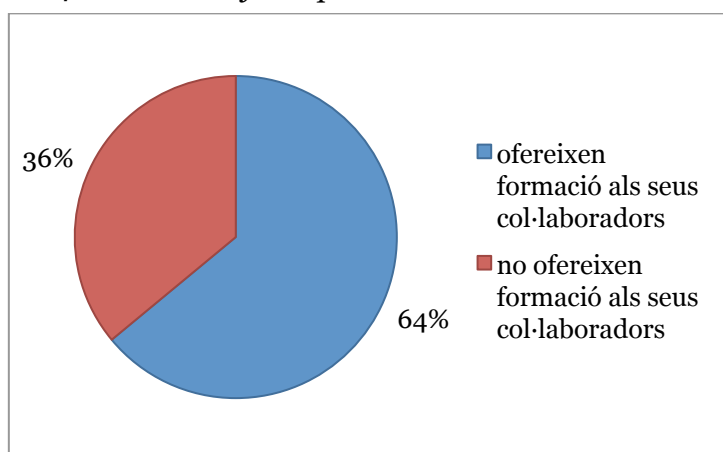
²⁶⁵ Entrevista a Dani Feixas. La Vall d'en Bas, 8 d'octubre de 2011.

recent llicenciades a la mostra d'emissores entrevistades, ja sigui com a professionals o col·laboradors, corrobora el fet que la ràdio local és un lloc d'aprenentatge per als futurs periodistes.

L'estudi sobre l'aprenentatge que les emissores ofereixen a les persones que en prenen part s'ubica a l'apartat dels col·laboradors perquè és aquest col·lectiu el que de forma general rep una formació de les ràdios. Els treballadors, per norma general, accedeixen a les ràdios amb uns coneixements previs sobre Comunicació, teòrics o pràctics, que fa que només necessitin indicacions concretes sobre el funcionament de l'emissora per poder exercir la seva feina. En el cas dels col·laboradors, no necessàriament disposen de nocions tècniques o en Comunicació i per això és indicada la formació de les ràdios.

Si es torna al punt que s'estudia, el de la formació que les ràdios ofereixen a les seves figures professionals, s'ha de partir dels resultats de la recerca realitzada per a la investigació. En aquest sentit, es prenen com a base els resultats de l'enquesta i ens centrem en la figura dels col·laboradors, i es veu que la majoria de ràdios ofereixen una formació a aquestes persones; concretament, ho fa un 64% del total. Aquest resultat indica, doncs, que hi ha un 36% de ràdios locals i comarcals de Catalunya que reconeixen no oferir cap mena de formació als seus col·laboradors (veure Figura 14).

Figura 14 Formació oferta per les emissores als col·laboradors

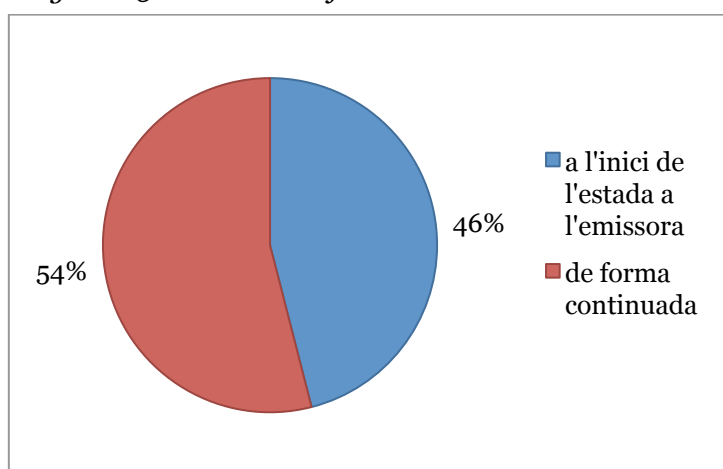


Font: elaboració pròpia

Una dada que cal tenir en compte, però, és el moment en què es forma als col·laboradors que s'integren a les emissores de ràdio. Partim aquí de les emissores

que han respost afirmativament a la pregunta de si ofereixen formació als seus col·laboradors, que han estat un total de 81. I els resultats han estat força ajustats entre les que ofereixen la formació a l'inici de l'estada i les que ho fan de forma continuada: Les que formen als col·laboradors només quan comencen són el 46% del total, i les que mantenen aquesta formació al llarg de l'estada dels col·laboradors són el 54% restant (veure Figura 15). Es veu, per tant, que la majoria de ràdios formen als seus col·laboradors i que, dins de les que ofereixen la formació, més de la meitat la mantenen al llarg del temps.

Figura 15 Moment de formació dels col·laboradors



Font: elaboració pròpia

Per conèixer més profundament quina és la situació respecte a la formació que les ràdios ofereixen a les seves figures professionals, s'ha inclòs també aquest tema a les entrevistes realitzades a una mostra concreta de ràdios. D'aquesta manera, s'ha obert el ventall de la recerca a totes les figures, perquè s'ha demanat a directius, treballadors i col·laboradors, i s'ha pogut conèixer la realitat concreta en una mostra determinada. El primer que s'ha pogut comprovar és que les emissores ofereixen, com a mínim, una formació als seus col·laboradors quan entren en contacte amb les ràdios. La resta de figures professionals, directius i treballadors, reben una explicació bàsica del funcionament concret de l'emissora i els aparells per a l'emissió, però no sempre una formació general radiofònica, perquè ja l'han adquirit a la universitat.

En contraposició a les dades de l'enquesta, però, el que s'ha pogut veure clarament a les entrevistes és que les emissores de ràdio no ofereixen formació continuada als seus treballadors i col·laboradors. Sí que la majoria de ràdios entrevistades

reconeixen que els col·laboradors reben una formació, sobretot tècnica, quan entren a les emissores, però no va més enllà. A partir d'aquesta part de la recerca s'ha pogut comprovar que les emissores no ofereixen formació continuada als treballadors. En alguns casos s'admet que s'han intentat organitzar cursos des de la ràdio, però no ha estat possible per manca de finançament, i en altres, que s'ha anat a alguns cursos oferts per la Federació de Ràdios Locals o COM Ràdio, encara que ha estat en ocasions esporàdiques i no continuades en el temps. En cap cas, però, ni els treballadors ni els col·laboradors han dit que des de les ràdios s'ofereixi una formació continuada.

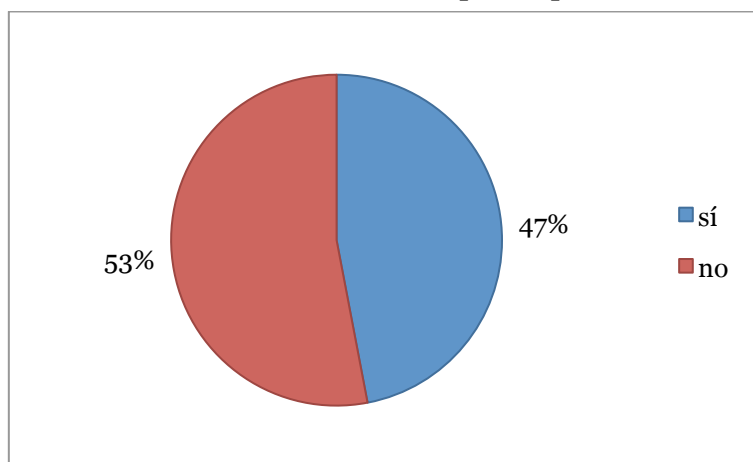
Veiem, per tant, que no hi ha una concordança evident entre els resultats de les dues recerques realitzades pel que fa a la formació continuada de les seves figures professionals. A partir de l'enquesta s'ha comprovat que les emissores de ràdio locals de Catalunya ofereixen majoritàriament formació als seus col·laboradors, i que acostumen a fer-ho més de forma continuada en el temps, tot i que no hi ha massa diferència amb les ràdios que ho fan a l'inici de la col·laboració. Aquests resultats són poc coincidents amb la realitat que s'ha pogut conèixer a través de les entrevistes, perquè en aquesta part de la recerca s'ha vist que la formació continuada, tant a treballadors com a col·laboradors, és pràcticament inexistent.

7.5 Els estudiants en pràctiques

A part dels professionals en plantilla i els col·laboradors, que són les figures que centren la nostra investigació, a les emissores de ràdio locals i comarcals hi participen unes altres persones que contribueixen a la creació de continguts i al funcionament de les ràdios. Es tracta d'estudiants en pràctiques, que són a les emissores a partir d'una beca o d'un contracte de pràctiques que les ràdios signen amb centres formatius per facilitar la formació de futurs professionals en base a la pràctica en mitjans de comunicació. Les pràctiques d'estudiants es poden lligar tant amb universitats que ofereixen estudis relacionats amb la Comunicació com amb centres formatius no universitaris que formin professionals del món de la Comunicació. Així, a les ràdios locals hi poden prendre part tant estudiants de Periodisme o de Comunicació Audiovisual que estan interessats en la vessant informativa i de creació de programes, com estudiants de graus superiors en imatge i so que volen desenvolupar-se en l'apartat tècnic o de producció de les ràdios.

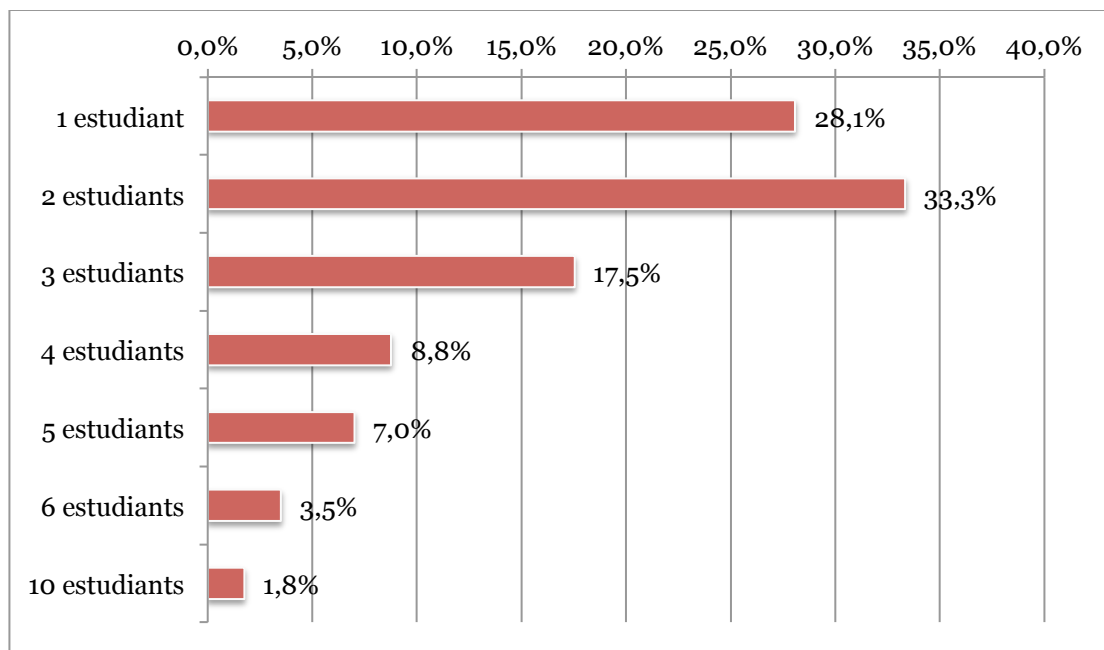
A partir de l'enquesta realitzada entre les ràdios locals i comarcals s'ha vist que una part de les emissores tenen entre les seves files a estudiants en pràctiques, encara que no arriben a la meitat percentual. Concretament, tenen estudiants en pràctiques un 47% de les emissores i no en tenen el 53% restant (veure Figura 16).

Figura 16 Presència d'estudiants en pràctiques a les emissores



Font: elaboració pròpia

La presència d'estudiants en pràctiques a les ràdios de proximitat, a part de no ser general en el conjunt del sector, tampoc ho és de forma numèrica. Així, si veiem que tenen estudiants menys de la meitat de les ràdios, també s'ha comprovat que les que en tenen ho fan, de forma general, en un nombre baix. A partir de l'enquesta realitzada, s'ha obtingut la resposta de 57 emissores sobre el nombre d'estudiants en pràctiques que tenen, i s'ha vist que, la major part de les ràdios locals catalanes tenen pocs estudiants en pràctiques. Concretament, hi ha 16 emissores (28,1%), que tenen un d'aquests estudiants, n'hi ha 19 (33,3%), que en tenen dos, i 10 (17,5%), que en tenen tres. A més, hi ha cinc ràdios (8,8%) amb quatre estudiants en pràctiques, quatre (7%), amb cinc, i dues emissores (3,5%) amb sis. La ràdio que té més estudiants és una emissora (1,8%), que en té 10 (veure Figura 17).

Figura 17 Estudiants en pràctiques a les ràdios locals (en percentatges)

Font: elaboració pròpia

A part d'aquesta presència d'estudiants en pràctiques i del nombre en què participen a les ràdios locals i comarcals, una de les dades que s'ha observat és l'estacionalitat de l'estada de pràctiques dels estudiants a les emissores. Així, un 12,3% de les ràdios han especificat que l'estada d'estudiants a les seves instal·lacions com a període de pràctiques es fa coincidint amb els mesos d'estiu, quan els estudiants fan vacances als seus centres formatius.

8 PRODUCCIÓ I DISTRIBUCIÓ DE LES TASQUES ENTRE LES DIFERENTS FIGURES PROFESSIONALS

Les ràdios locals de Catalunya són uns mitjans de comunicació de proximitat que tenen unes formes d'organització divergents entre ells i un funcionament condicionat pel nombre de treballadors i col·laboradors que hi participen. D'aquesta manera, hi ha ràdios amb una distribució de feines clarament piramidal i n'hi ha d'altres que funcionen de manera més horitzontal i assembleària.

En aquest apartat estudiarem quina és l'estructura interna de funcionament de les emissores, però abans de fer-ho, cal tenir en compte la seva tipologia; és a dir, si són ràdios públiques o privades –veure Figura 1, apartat 7.1–. Les emissores de ràdio privades estan organitzades de forma empresarial, mentre que els públiques tenen diferents formes de funcionament. Això significa que poden dependre directament d'un ajuntament i del seu pressupost, o poden estar estructurades a partir d'un Patronat Municipal amb pressupost propi. A més, hi ha emissores de ràdio que compten amb una junta gestora, i d'altres que no en tenen. Així, per posar dos exemples extrets de la mostra de ràdios que s'han entrevistat per a la recerca, Bas Ràdio depèn directament del pressupost de l'Ajuntament de La Vall d'en Bas, mentre que Ràdio Silenci forma part de l'Organisme Autònom de Mitjans de Comunicació de La Garriga. Cada emissora, doncs, compta amb una estructura pròpia i no es pot establir una tipologia general. Per tant, s'ha de partir de la base que la majoria d'emissores que s'estudien a la nostra recerca són de titularitat pública, i s'estructuren jeràrquicament de maneres diverses.

El que tenen en comú totes les emissores de ràdio és, com a mínim, una persona a l'àrea de gestió o de coordinació. A partir d'aquí, però, el repartiment de tasques és divergent. I aquestes diferències en les formes jeràrquiques depenen també del nombre de treballadors que hi ha a les ràdios. Així, un major nombre de treballadors implica un funcionament més estructurat, i un nombre menor de professionals amb un alt nombre de col·laboradors comporta unes estructures més transversals. Igual que s'ha fet al capítol anterior, s'ha tingut en compte la participació dels estudiants en pràctiques a les estructures de les emissores.

En aquest capítol s'estudiarà com s'organitzen les emissores de ràdio locals, un apartat que permetrà conèixer en quins departaments es divideixen les ràdios per poder funcionar. La divisió laboral es fa a partir d'un organigrama on es defineixen els perfils i tasques que desenvolupen les persones que participen de les ràdios. Com s'ha pogut observar, la complexitat de les emissores està directament relacionada amb el nombre de persones que hi participen.

8.1 Organització de les emissores en funció de la seva dimensió

Un exemple d'emissora de ràdio amb una distribució clara i professionalitzada és Cugat Ràdio, que compta amb 14 treballadors en plantilla i 30 col·laboradors, a més de 10 estudiants en pràctiques. El nombre de professionals requereix d'una estructura formada per un director, un cap de continguts, diversos professionals responsables de programes, redactors i col·laboradors. Una altra emissora catalana amb un repartiment de tasques marcat és Cerdanyola Ràdio. En aquest cas, hi ha un clar funcionament piramidal, encapçalat per un director. Per sota d'aquesta figura hi ha una persona encarregada de la coordinació de continguts i un cap tècnic, que al seu temps tenen responsabilitats sobre la resta de redactors i professionals. I a la base de l'estructura, hi ha els col·laboradors voluntaris.

Ràdio Manlleu és una emissora de ràdio amb un nombre de treballadors més reduït que el de col·laboradors, però tot i això compta amb una estructura en què participen diferents figures professionals. En aquest cas, la ràdio forma part de l'empresa Manlleu Mitjans de Comunicació, SL, de manera que no és un mitjà independent. A la part més alta d'aquesta estructura hi ha una persona que fa les funcions de coordinació general dels tres mitjans de l'empresa, que són la ràdio, un portal d'informació digital i una revista. En el cas concret de la ràdio, existeix la figura de la directora, una persona encarregada del funcionament d'aquest mitjà, de qui depenen directament la resta de professionals que hi treballen. I, tal i com passava en els altres casos exposats, a la base de l'estructura hi ha els col·laboradors que participen de la programació de la ràdio.

Un cas similar al de Ràdio Manlleu és el de Ràdio Silenci, de La Garriga, en què existeix la figura del coordinador dels mitjans de comunicació municipals; és a dir, l'emissora de ràdio, un butlletí municipal i la pàgina web de l'ajuntament, que conformen l'Organisme Autònom de Mitjans de Comunicació de La Garriga. La

distribució piramidal d'aquest ens es diversifica a cada un dels mitjans, i a la ràdio els professionals depenen directament del coordinador de l'Organisme a l'hora de la presa de decisions. L'emissora, però, compta amb un responsable sense reconeixement específic que és qui treballa per tirar endavant la ràdio.

Una altra forma d'organització laboral que es pot observar entre les ràdios locals catalanes és la de RàdioSeu, a la Seu d'Urgell. En aquest cas, hi ha una persona que fa de directora de l'emissora i que pren les decisions i porta l'administració. I dependent directament d'ella hi ha dos treballadors contractats que són responsables de les seves àrees i feines i que tenen certa autonomia. Tot i que les resolucions finals depenguin d'una persona, des de la ràdio s'assegura que es prima el diàleg entre treballadors a l'hora de prendre decisions sobre el funcionament diari o futur de la ràdio.

Com s'ha dit fins al moment, l'estructura de les emissores de ràdio locals depèn directament del seu nombre de treballadors contractats. Per tant, no tots els casos són com els que s'han descrit fins ara. Hi ha, a Catalunya, emissores de ràdio que funcionen amb una o dues persones contractades i, com s'ha pogut constatar, en aquests casos el funcionament és més transversal i dialogat entre figures professionals. És el que s'observa, per exemple, a Ràdio L'Escala, Ràdio Delta o Ràdio Constantí, en què hi ha dos professionals contractats i un d'ells exerceix el càrrec de director. En aquestes ràdios, la persona que ocupa la direcció és l'última responsable de l'emissora, en el sentit que és qui pren les decisions, però en tots els casos s'assegura que el diàleg és constant i directe entre director i treballador. I aquest contacte és diari i és el que marca el funcionament del mitjà. Es pot parlar, per tant, de ràdios amb una estructura teòricament piramidal però amb un funcionament transversal a la pràctica. Com en tots els casos, aquí també hi ha un important nombre de col·laboradors a la base de l'estructura per fer possible la realització dels programes propis de les ràdios.

I entre les ràdios menys estructurades hi ha les que tenen un sol treballador o les que funcionen només amb col·laboradors no remunerats. En aquests casos, com a Bas Ràdio, Ràdio Les Borges o Ràdio Santpedor, la presa de decisions es fa a partir de l'única persona contractada o d'una junta formada per diversos voluntaris que fan les diferents funcions gestores sense rebre cap remuneració. En aquest cas, entra més en joc la presa de decisions consensuada que l'estructura piramidal.

La investigació realitzada entre les emissores de ràdios locals i comarcals catalanes ha demostrat que les persones que millor en coneixen les estructures de funcionament són les que ocupen algun càrrec directiu o de gestió. Això s'entén perquè són qui ha de vetllar pel bon funcionament dels mitjans i, per tant, n'han de conèixer l'estructura. En el cas de les emissores que compten amb treballadors professionals, s'ha vist que aquests també coneixen l'estructura de les ràdios, mentre que els col·laboradors han demostrat ser les persones amb menys nocions sobre el tema. Aquest fet es pot explicar perquè en molts casos es tracta de voluntaris que van a les emissores de forma intermitent i a fer una tasca concreta, pel que no hi tenen una vinculació massa estreta. Els directors i col·laboradors, en canvi, coneixen millor les estructures perquè passen més temps a les ràdios, tenen més contacte amb les persones implicades i un major grau de responsabilitat.

8.2 Participació dels treballadors en l'estructura de les emissores

Com observem amb la investigació, totes les emissores locals catalanes compten a la seva plantilla amb col·laboradors, siguin remunerats o no, però no totes tenen treballadors contractats. Això significa que algunes de les emissores ofereixen la seva programació a l'audiència sense que hi hagi cap professional.

En aquest apartat ens centrem en les atribucions dels treballadors remunerats, que són una peça clau per al funcionament de l'engranatge radiofònic. La participació directa dels col·laboradors en les redaccions de les ràdios locals s'estudiarà amb més profunditat en propers apartats.

Segons l'enquesta realitzada per a la recerca, i centrant-nos en les ràdios que tenen treballadors contractats, en 85 casos (un 83%), la direcció és a càrrec d'una persona amb contracte. També hi ha dos casos (2%) en què la direcció és compartida entre dues persones amb contracte i una emissora (1%) en què aquesta feina es reparteix entre cinc treballadors.

Els treballadors de les emissores de ràdio, com s'ha dit, fan totes les feines que són necessàries als mitjans. A part de la direcció, poden fer tasques d'administració. Això passa en les 38 emissores de ràdio (37%) que tenen una persona ocupada en aquest segment. Hi ha quatre ràdios (4%) amb dues persones contractades a l'administració i tres (3%) amb tres treballadors.

Un altre dels departaments que ocupa a professionals a les emissores de ràdio són els serveis informatius. De fet, aquest és un dels puntals d'un mitjà de comunicació i, segons la investigació, hi ha un 79% d'emissores locals de Catalunya que tenen serveis informatius propis. Concretament, hi ha 81 ràdios en què hi ha persones contractades als seus serveis informatius. En 40 d'aquestes emissores (40%), hi ha una sola persona contractada, en 20 casos (19%), són dues les persones que hi treballen, i en 10 ràdios (10%), hi ha tres persones amb contracte en aquest departament. Hi ha d'altres emissores, però, amb més treballadors als serveis informatius, de manera que es poden crear equips de treball. Concretament, hi ha tres ràdios (3%) amb quatre professionals, i tres ràdios més (3%) amb cinc. També hi ha una emissora (1%) amb sis treballadors als serveis informatius, una altra (1%) que en té set, i encara una més (1%) amb vuit. En dues emissores (2%), fins i tot, hi ha nou professionals treballant als serveis informatius.

Els treballadors de les ràdios poden estar ocupats, també, realitzant programes. En aquest cas, es tracta de programes de continguts diversos, que serveixen per dotar de personalitat pròpia a les emissores. Aquests espais completen l'oferta programàtica que les ràdios fan arribar als seus oients i van més enllà dels serveis informatius. Segons s'ha pogut comprovar, hi ha 35 emissores de ràdio locals (34%) amb una persona contractada per realitzar programes. En 17 ràdios (17%) hi ha dos treballadors en aquest departament, i en 13 casos (13%) són tres els professionals. També hi ha ràdios amb un nombre més alt de treballadors a la realització de programes. Per exemple, a tres emissores (3%) hi ha quatre persones, i en sis més (6%) n'hi ha cinc. Hi ha el cas d'una emissora (1%) en què són set els professionals dedicats a la realització de programes.

Més enllà de la direcció i administració de l'emissora, i de la creació de continguts informatius o programàtics, hi ha d'altres apartats de les ràdios que poden requerir la contractació de professionals. Es tracta del departament comercial, encarregat de la publicitat, i del departament tècnic i d'emissió. En el cas del departament comercial, l'enquesta ha revelat que en 42 emissores de ràdio (42%) hi ha una persona contractada per fer aquesta feina, i que en cinc ràdios (5%) són dues les persones que hi treballen. Pel que fa al departament tècnic, en 32 casos (32%) està format per una persona, i en 14 (14%), per dues. També hi ha dos casos (2%) en què hi treballen cinc professionals i un cas (1%) en què n'hi ha sis (veure Taula 2).

*Taula 2 Presència de treballadors en els diferents departaments de la ràdio
(en nombre d'emissores)*

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Direcció	85 (83%)	2 (2%)	0	0	1 (1%)	0	0	0	0	0	88
Administració	37 (38%)	4 (4%)	3 (3%)	0	0	0	0	0	0	0	45
Serveis informatius	39 (40%)	19 (20%)	10 (10%)	3 (3%)	3 (3%)	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	2 (2%)	0	81
Realització de programes	34 (35%)	17 (17%)	13 (13%)	3 (3%)	6 (6%)	0	1 (1%)	0	0	0	75
Departament comercial	41 (42%)	5 (5%)	0	0	0	0	0	0	0	0	47
Departament tècnic	31 (32%)	14 (14%)	14 (14%)	3 (3%)	2 (2%)	1 (1%)	0	0	0	0	66
Altres	10 (10%)	1 (1%)	2 (2%)	0	0	0	0	0	0	1 (1%)	14
Respostes recollides: 103											

Font: elaboració pròpia

A part de les dades obtingudes amb les enquestes realitzades a tot el sector de les ràdios locals i comarcals catalanes, es pot aprofundir més en el coneixement de la repercussió que els treballadors tenen sobre el funcionament d'aquests mitjans.

8.2.1 Funcions i tasques dels directius

Una de les feines que més realitzen els treballadors en plantilla de les emissores de ràdio locals és la de director o coordinador de la ràdio. Aquesta és una feina de responsabilitat, com reconeixen els entrevistats, i comporta més compromisos per les persones que l'exerceixen que la resta de feines que es fan al mitjà.

Alguns dels directors de les emissores de ràdio combinen les tasques pròpies de la coordinació amb la producció i realització d'informatius o programes, com és el cas de Ràdio Constantí, Ràdio Manlleu, Bas Ràdio, Ràdio Seu, Ràdio Les Borges, Ràdio L'Escala i Ràdio Delta. A Ràdio Silenci, el director és el responsable tècnic de l'emissora, i compagina la coordinació amb la posada a punt, actualització i manteniment de tot el sistema tècnic i informàtic. En altres emissores, en canvi, els directors s'encarreguen únicament de la coordinació, amb tota la feina que comporta de gestió i administració. Aquest és el cas de Cugat Ràdio, Cerdanyola Ràdio i Ràdio Taller Trinitat Vella.

Com s'ha pogut comprovar a través de la recerca, la feina específica que comporta la direcció als professionals que se n'encarreguen està relacionada amb la gestió diària del funcionament de l'emissora. Això vol dir coordinació de la programació,

gestió dels recursos humans, funcionament administratiu, control de la feina dels col·laboradors, representació pública de la ràdio i relació amb les institucions, principalment amb els ajuntaments dels municipis on estan ubicades les ràdios. També, en tant que responsables, són les persones que vetllen pel bon manteniment de les instal·lacions i els equipaments tècnics de les ràdios. En cas d'averies o de problemes, en la majoria dels casos, són els directors els que es posen en contacte amb els serveis tècnics per solucionar les situacions plantejades. Això comporta una implicació horària amb l'emissora que va més enllà de l'horari de treball de cadascú, perquè els problemes d'emissió es poden donar en qualsevol moment, i no necessàriament en horari laboral.

Un dels moments de la temporada radiofònica en què es concentra més activitat dels directors és en el període comprès entre el final d'una temporada i l'inici de la següent. Aquest és el moment en què s'ha de fer la planificació de la graella radiofònica i s'ha de decidir quins continguts emetrà l'emissora els mesos següents. Aquesta tasca no significa, només, distribuir els programes que s'emetraran al llarg de la graella, sinó que suposa decidir quins programes s'ofertaran i en quins moments. Prendre aquestes decisions comporta, també, el moment de relació més directa amb els col·laboradors de l'emissora, perquè és el moment en què es decideix quins programes continuaran i quins no, i això vol dir quines persones prendran part de la ràdio durant la temporada.²⁶⁶ Un cop superada aquesta etapa, els directors asseguren que la feina de gestió de la programació consisteix en controlar que el dia a dia funcioni amb normalitat.

Una altra de les tasques dels directors és la de mantenir el contacte amb les institucions i portar a terme la representació de la ràdio en els actes públics que se celebren al municipi. Així, els responsables exerceixen de cara visible del mitjà i en fan de representants davant de l'ajuntament i de la societat civil de la població.

Una de les peculiaritats del càrrec de director d'una emissora de ràdio local catalana és que, en funció de l'estructura i del nombre de treballadors, la seva feina pot variar i ser multidisciplinar. En aquest sentit, la tasca dels directors d'emissores amb una estructura amb diversos treballadors va més encaminada a la gestió, com

²⁶⁶ La directora de Ràdio Manlleu, Arola Cumeras, admet que ha hagut de prendre "decisiones difícils, amb persones que volien col·laborar a la ràdio sense cobrar, i se'ls ha hagut de dir que no". Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

passa a Cugat Ràdio i Cerdanyola Ràdio. En el primer cas, el seu director explica que “no fa feines de periodista, sinó de gestor” i que “porta a terme la planificació pressupostària, la gestió de recursos humans, la planificació de la programació de l'emissora, fa tasques de representació i dirigeix l'organització interna de la ràdio”.²⁶⁷ En el cas de Cerdanyola Ràdio, el seu responsable descriu la seva feina com la de “director”, que suposa “portar a terme la direcció, coordinació i fer de cap de programes. Això significa coordinar la programació, els col·laboradors que fan programes a les tardes i la programació informativa dels matins”.²⁶⁸

En canvi, en emissores amb una estructura petita de treballadors, els directors sumen la seva feina de gestió a les tasques habituals d'una emissora de ràdio, que van des de la vessant tècnica a la producció i locució d'informatius i de programes. Aquesta multitasca dels coordinadors es dona a la majoria de les emissores, i comporta que els directors tinguin diversos fronts a cobrir en la seva rutina de treball diària.

En aquest sentit, podem trobar diversos exemples al llarg de la geografia catalana d'emissores en què els seus responsables combinen la gestió amb altres tasques diverses per tal que la ràdio pugui oferir els seus continguts a l'audiència. Hi ha casos com el de RàdioSeu, a la Seu d'Urgell, on la seva directora és responsable dels informatius de la ràdio, l'actualització de la pàgina web i les xarxes socials, la participació pública de la ràdio en esdeveniments populars i, en algunes ocasions, fa de tècnic de so per a programes de l'emissora. Tant a Ràdio Manlleu com a Ràdio L'Escala, els directors són els responsables dels informatius de les emissores, i a Ràdio Delta, la seva directora assumeix, pràcticament, totes les funcions que es poden exercir en una emissora, des de la redacció i locució informativa, al manteniment tècnic i portar el control de la taula de so en alguns programes. Altres casos de diversificació d'activitats els trobem a Ràdio Les Borges i a Ràdio Constantí, mentre que a Ràdio Silenci de La Garriga el director és el responsable tècnic de l'emissora. Veiem, per tant, que el càrrec de coordinador de les emissores de ràdio, en el cas de les ràdios locals catalanes, no està dedicat exclusivament a la gestió i funcionament dels mitjans.

²⁶⁷ Entrevista a Miquel Herrada. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

²⁶⁸ Entrevista a Rafael Lumbreras. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

Alguns d'aquests directors són actors de la convergència multimèdia present al sector de la comunicació actual. Això significa que, a més de ser directors de les emissores de ràdio, són responsables també d'altres mitjans. Aquesta situació es dona majoritàriament a les ràdios municipals, i aquests directors són, a més de responsables de les emissores de ràdio, directors d'altres mitjans, majoritàriament digitals. Aquest és el cas, per exemple, de Ràdio Manlleu, on la seva directora és també la responsable del portal digital elter.net. També s'observa una situació semblant amb el director de Cerdanyola Ràdio i el de Cugat Ràdio.

A part del propi testimoni recollit entre els directors, els treballadors d'aquestes emissores de ràdio reconeixen la multitasca dels seus responsables, i que aquestes persones participen activament de la creació de continguts i programes més enllà d'encarregar-se de la gestió del dia a dia.

8.2.2 Funcions i tasques dels professionals

Dins el capítol dels treballadors amb contracte de les emissores, es pot diferenciar, com s'ha vist fins ara, entre els directius de les ràdios i els professionals contractats per la realització d'altres feines.

En aquest segon apartat s'hi troben les persones que cobren per la feina que fan a la ràdio, que tenen un contracte firmat amb l'empresa i que desenvolupen tot tipus de tasques de les que són necessàries per al funcionament del mitjà. Així, com es veurà detalladament, poden fer-se càrrec de la redacció d'informatius, de la realització de programes, del control i manteniment tècnic de l'emissora, de l'administració o de l'apartat comercial.

Igual que passava a l'apartat dels directors, la feina i polivalència dels treballadors de les emissores està condicionat pel nombre de professionals contractats. Així, a les emissores amb pocs treballadors, els professionals fan tasques múltiples, mentre que a les ràdios amb un nombre més elevat de persones que treballen, cada treballador té un perfil més definit i concret, tot i que també participen de la polivalència del mitjà.

Aquesta realitat s'ha pogut comprovar a les entrevistes realitzades arreu de Catalunya a diferents emissores de ràdio locals. Per tant, no es pot descriure una

única modalitat de professional per a les emissores, sinó que el perfil de treballadors és divers.

A l'hora d'explicar la feina dels treballadors en plantilla, els directors demostren un coneixement directe de les tasques que porten a terme i en destaquen, en molts casos, la seva polivalència. Un dels directors, de Cugat Ràdio, explica: “Els treballadors serveixen per tenir assegurat el que és bàsic: la programació bàsica, els informatius i els magazines, amb una funció social determinada.”²⁶⁹ Per la seva banda, la directora de RàdioSeu afirma que “tots són polivalents”.²⁷⁰

Més enllà del coneixement que els directors tenen de la feina dels treballadors, ens interessa saber de primera mà quina és la feina dels professionals en plantilla. Els treballadors descriuen la seva activitat des de múltiples facetes, perquè compleixen diverses activitats professionals dins del mitjà. Així, hi ha emissores en què els treballadors es dediquen bàsicament a la realització de continguts informatius. En aquests casos, es tracta de persones encarregades de la recerca, redacció i preparació de notícies per als espais informatius, unes informacions que poden ser llegides per elles mateixes o per altres professionals. Aquest treball informatiu, però, no es limita als espais de noticiaris, sinó que també es pot realitzar a través de programes magazines, en què hi tenen cabuda diversos gèneres periodístics, com els reportatges o les entrevistes.

Altres treballadors en plantilla de les emissores de ràdio locals catalanes es dediquen a la part tècnica de la ràdio; això significa encarregar-se del control tècnic de l'emissora a l'hora d'emetre o d'enregistrar un programa. En alguns casos concrets, aquests treballadors combinen la feina tècnica amb diferents tasques. Aquesta és la situació de Ràdio Seu o Constantí Ràdio. En el primer cas, la feina tècnica es combina amb la relització de programes, la gestió de la radiofórmula musical i la gestió de la part comercial de l'emissora. En el cas de Constantí Ràdio, el treballador en plantilla, a més de la part tècnica, pren part en la redacció dels informatius i del magazine diari de l'emissora, treballa en la redacció del butlletí informatiu municipal i gestiona el perfil de l'emissora a les xarxes socials *Facebook* i *Twitter*, a més d'actualitzar la pàgina web.

²⁶⁹ Entrevista a Miquel Herrada. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

²⁷⁰ Entrevista a Marta Pujantell. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

Dibuixar el perfil dels treballadors de les emissores locals i comarcals catalanes suposa la dificultat de descriure un sector divers pel que fa al nombre d'individus que en formen part i a la multiplicitat de feines que poden realitzar. Aquesta diversificació està marcada, com s'ha dit anteriorment, per la pròpia estructura de les emissores. El treballador de Ràdio Delta, per exemple, és un clar exemple de la polivalència que exigeix aquesta feina. Aquest treballador i la directora de la ràdio són les dues úniques persones en plantilla del mitjà. Això significa que entre tots dos han de tirar endavant l'emissora. Com s'ha descrit, la persona que ocupa la direcció fa múltiples feines a la ràdio, que és el que passa també amb el treballador. En aquest cas, el professional té una aportació destacada en l'oferta de continguts de l'emissora i en els programes que s'emeten.

Un cas similar és el de Ràdio L'Escala, una emissora amb dos treballadors contractats, un dels quals és el director, que alhora és el responsable d'informatius. En aquesta ràdio, hi ha una separació de funcions i distribució de les feines, perquè el treballador en plantilla assumeix més tasques relacionades amb la part tècnica de l'emissora. Tot i això, és responsable també de la gestió comercial i d'un programa magazine diari.

Hi ha també, però, emissores on la plantilla de treballadors és més àmplia, un fet que permet una major diversificació de les feines. En aquests casos, hi ha una divisió més clara de les funcions entre les persones encarregades de la part informativa i de programes, i els professionals dedicats a l'administració, departament comercial o departament tècnic. Que hi hagi una major diversificació per feines no vol dir, però, que no hi hagi polivalència de feines. Al contrari, la polivalència apareix perquè els treballadors no fan una tasca exclusiva sinó que han de complir diversos objectius.

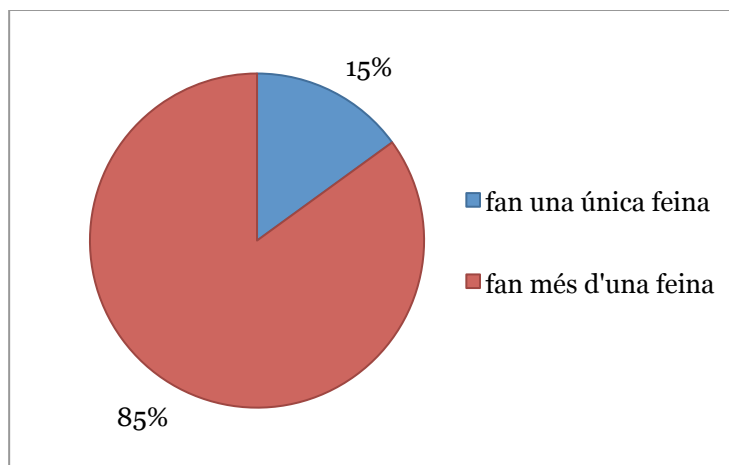
Aquest és el cas, per exemple, de Ràdio Manlleu, Cerdanyola Ràdio o Cugat Ràdio. En aquestes emissores, per bé que podem parlar de redactors, tècnics o comercials, cada professional ha de fer més d'una activitat dins de la feina. A Ràdio Manlleu, per exemple, una persona de redacció pot redactar, editar i locutar informatius i butlletins horaris, però també ha de publicar notícies al portar informatius digital i fer feines de producció per a d'altres programes. En el cas de Cerdanyola Ràdio, els redactors són encarregats de la gestió i redacció de notícies, fent tot el procés fins a la locució, i la seva polivalència és a nivell de mitjans de comunicació, perquè han

de tractar les informacions per a la ràdio, el butlletí municipal i el diari digital. Això requereix, per tant, tenir nocions d'imatge i edició de vídeo per treballar els temes informatius. A Cugat Ràdio, on la plantilla de treballadors compta amb 14 membres, els redactors es dediquen a la recerca i redacció de notícies, que s'inclouran en els diferents espais informatius i que es poden tractar de diferent manera en funció del mitjà en què s'hagin de publicar. En aquesta estructura hi ha diversos professionals intermitjos entre la direcció i els redactors, amb figures com el coordinador de continguts i els diferents responsables de seccions.

8.2.3 Grau de polivalència dels treballadors

La realitat professional de les emissores de ràdio locals catalanes marca, en part, el grau de polivalència dels seus treballadors. És a dir, totes aquelles persones que combinen la feina en una ràdio amb la d'un altre mitjà o amb una altra ocupació fora de l'àmbit de la comunicació demostren una polivalència perquè són capaces de desenvolupar diverses capacitats professionals. Així, han de ser polivalents perquè a l'emissora de ràdio han d'exercir unes habilitats diferents que les de les altres ocupacions. I, com hem vist fins ara, a les emissores de ràdio locals, més de la meitat dels professionals són polivalents perquè combinen les feines de la ràdio amb altres tasques.

El grau de polivalència professional, però, es pot descriure també per les feines que les persones fan en una mateixa empresa. Així, pot ser que un treballador faci sempre una única tasca, o que en faci més d'una. En un cas o en l'altre, necessitarà ser més o menys polivalent. Si fa una sola feina, no necessitarà coneixements amplis més enllà de la tasca que desenvolupa, mentre que si fa més d'una activitat, haurà de tenir permeabilitat i capacitat d'adaptació a diferents feines. En aquest sentit, les emissores de ràdio locals i comarcals de Catalunya són una font important de polivalència, i en la majoria dels casos, els seus treballadors fan més d'una feina. Mirant les xifres, veiem que només en un 15% de les emissores (17 casos) els treballadors fan una única feina, mentre que en el 85% restant (95 casos), els professionals tenen més d'una ocupació i, per tant, són polivalents en el seu lloc de treball (veure Figura 18).

Figura 18 Ocupació dels treballadors dins la pròpia emissora

Font: elaboració pròpia

Per aprofundir encara més en la polivalència professional i el tractament que es fa a les ràdios locals i comarcals catalanes de la feina que realitzen els seus treballadors en plantilla, es pot estudiar en detall la situació d'aquests professionals que fan una única feina a les emissores. Així, es pot saber si la feina que fan té un únic tractament a l'emissora, en una mateixa secció, o pot ser aprofitat per diferents seccions i departaments de la ràdio. En aquest sentit es veu que la feina que fan aquestes persones, majoritàriament, té més d'un tractament, de manera que no té una única sortida. Els casos en què la feina dels treballadors que fan una única tasca té un únic tractament representen el 12% del total (vuit ràdios), mentre que quan aquesta feina té més d'un tractament, es dona en el 88% restant, en 61 casos.

8.3 Participació dels col·laboradors en l'estructura de les emissores

Les persones poden formar part de les emissores de ràdio locals i comarcals de dues maneres, des del punt de vista professional. Poden fer-ho com a treballadors contractats, o fer-ho com a col·laboradors, cobrin o no per la seva feina. Com hem vist fins ara, els treballadors són els que formen part de la plantilla de la ràdio, i tenen un contracte laboral que legitima la seva relació laboral. En el cas dels col·laboradors, però, aquesta relació contractual no existeix i es dona per la voluntat de la persona de participar de l'emissora. En aquest apartat ens centrem en conèixer qui compona el cos de col·laboradors de les ràdios locals i quines són les seves condicions laborals.

Un dels primers aspectes que destaquen de la recerca que s'està portant a terme és la presència de col·laboradors a les emissores de ràdios locals i comarcals catalanes. Com s'ha vist en un punt anterior, de treballadors professionals no n'hi ha a totes les emissores, però sí que a totes les ràdios de proximitat de Catalunya hi ha col·laboradors, siguin remunerats o no. La presència de col·laboradors pot ser en un nombre alt o baix, però és una realitat en totes les ràdios, fet que diu molt de la realitat d'aquests mitjans. En xifres, un 22% d'emissores locals estan formades, només, per col·laboradors. Això ja diu, com a mínim, que en aquestes ràdios els col·laboradors fan totes les feines possibles, des de la direcció fins a la gestió de la publicitat, passant per la redacció d'informatius, en cas que n'hi hagi, la gestió i realització de la programació, i el control tècnic.

8.3.1 Funcions i tasques dels col·laboradors

Cada emissora de ràdio local i comarcal compta amb col·laboradors que fan feines diverses i tenen diferents dedicacions, i és difícil, des del seu punt de vista, establir una tipologia única de la seva aportació a les emissores.

Per això és interessant veure, d'entrada, la manera com els mateixos col·laboradors descriuen les seves feines. El primer aspecte en el que coincideixen és en la llibertat que reben de les emissores per fer la seva aportació, i que els continguts que emeten i treballen els decideixen ells mateixos. Aquest és el cas, per exemple d'un dels col·laboradors de Bas Ràdio, que hi fa un programa cada dissabte al matí: "Per preparar el programa, a casa hi tinc un arxiu musical de més de mil vinils i discs compactes. Cada setmana miro l'arxiu i busco la música que posaré per la ràdio."²⁷¹ Un altre exemple que els col·laboradors tenen llibertat per fer el seu programa el trobem a Ràdio L'Escala: "Aquí a la ràdio hi faig totes les feines necessàries. Jo mateix faig la producció dels programes, la part tècnica, el control... aquí els col·laboradors som molt autònoms i polivalents."²⁷² I a Ràdio Manlleu, un col·laborador voluntari explica: "Em cuido del funcionament d'un programa. És a dir, preparo els guions, escullo la música, m'encarrego de la gravació amb les locutores i faig el muntatge final de veus i músiques per a l'emissió. Faig, doncs, totes les tasques: de tècnic, de coordinador i de locutor."²⁷³ Veiem com la

²⁷¹ Entrevista a Dani Feixas. La Vall d'en Bas, 8 d'octubre de 2011.

²⁷² Entrevista a Joan Brugués. L'Escala, 16 de setembre de 2011.

²⁷³ Entrevista a Albert Dorca. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

polivalència és una de les característiques que demostren els col·laboradors de les emissores de ràdio locals i comarcals de Catalunya.

A partir dels testimonis recollits entre els col·laboradors, es veu que hi ha dues opcions a l'hora de participar en una emissora de ràdio local. Una possibilitat és fent un programa de ràdio una persona sola, i l'altra és fent un programa en grup o prenent part, a partir d'una secció, en un programa amb altres persones. Ja s'ha vist que els col·laboradors que fan un programa sols, com passa a Bas Ràdio o Ràdio L'Escala, han de portar a terme totes les funcions necessàries al mitjà. En el cas dels col·laboradors que participen en programes amb altres persones, pot tractar-se de persones especialistes en una matèria que facin només una part del procés.

D'exemples de programes produïts per grups de col·laboradors n'hi ha a la majoria d'emissores de ràdio de proximitat. Des de Ràdio Delta, per exemple, s'explica l'organització d'un programa en què només participen voluntaris: "Fem un programa entre cinc persones, un espai setmanal d'una hora en què tractem diversos temes d'actualitat. Cadascú redacta la seva part, on parla d'un tema que domina, i el que fem és trobar-nos el dia de programa una estona abans de l'emissió per donar forma al programa. Després, cadascú llegeix la seva part. Pel que fa a la part tècnica, ens n'encarreguem dues persones, encara que jo acostumo a fer de tècnic."²⁷⁴ S'observa com alguns programes són la suma de l'aportació de diversos col·laboradors. Aquesta és una situació que s'ha pogut comprovar a Ràdio Silenci, on alguns dels seus programes són realitzats per diversos col·laboradors. En alguns casos, fins i tot, és un voluntari qui dirigeix un espai que té els seus propis col·laboradors: "Al programa hi ha un equip de producció i diverses persones que fan les seves seccions autònomes. En el meu cas, m'encarrego de presentar i conduir el programa, però donant peu a les altres persones que hi participen."²⁷⁵

Com s'ha explicat anteriorment hi ha diferents tipus de col·laboradors a les emissores de ràdio locals i no tots fan les mateixes funcions. De fet, no tots són a les ràdios fent programes propis, sinó que ho fan treballant al costat de la plantilla i participant de la graella que ofereixen els professionals de la ràdio. Aquest és el cas, per exemple, que es troba a Cerdanyola Ràdio. En aquesta emissora hi ha col·laboradors que tenen els seus propis programes, però també n'hi ha que

²⁷⁴ Entrevista a Francesc Mateu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

²⁷⁵ Entrevista a Jordi Roig. La Garriga, 4 d'octubre de 2011.

treballen al costat dels professionals dels serveis informatius. Es tracta de persones que tenen interès pel periodisme i la ràdio i que troben en l'emissora un espai per millorar els seus coneixements: “Bàsicament, faig el que em diuen que he de fer. Estic a la secció de cultura dels serveis informatius, i m'encarreguen que faci notícies sobre aquesta temàtica relacionades amb Cerdanyola. Per tant, faig les trucades necessàries, entrevistes i talls de veu, i redacto els textos de la notícia que llegeixo a l'informatiu.”²⁷⁶ A Cugat Ràdio també hi ha col·laboradors en una situació semblant. En aquesta ràdio, a més, el magazine diari matinal és realitzat per dos col·laboradors que no estan en plantilla. Un d'ells explica: “Dirigeixo el magazine amb un company. Entre tots dos decidim els temes que es tractaran i tenim persones, estudiants en pràctiques, treballant amb nosaltres. És una feina de responsabilitat, portar el programa i treballar amb altres persones”.²⁷⁷ En el cas de Cerdanyola Ràdio i de Cugat Ràdio, els col·laboradors entrevistats són joves que han acabat recentment la carrera de Periodisme. A la resta d'emissores de la mostra, excepte Ràdio Santpedor, els col·laboradors entrevistats són persones sense estudis universitaris en Comunicació que participen de la ràdio per afició.

8.3.2 Participació dels col·laboradors a l'estructura de les emissores segons si estan o no remunerats

Un cop vista la distribució dels col·laboradors entre les emissores de ràdio locals i comarcals catalanes, anem a veure quines feines fan aquestes persones a les diferents emissores segons la seva remuneració. Com hem vist anteriorment, - apartat 7.4.1-, un 75% dels col·laboradors de les ràdios de proximitat són voluntaris, i el 25% rep una remuneració per la seva tasca a les emissores. Quan fem aquesta divisió, es manifesta la diferència numèrica que s'acaba d'explicar entre les ràdios que tenen col·laboradors remunerats i les que no en tenen. Així, les xifres referides als col·laboradors que cobren són baixes en general.

A partir d'aquestes consideracions, centrem-nos en primer lloc en les feines que realitzen els col·laboradors remunerats de les ràdios de proximitat. La primera feina que es veu és la de direcció de l'emissora. En aquest cas, hi ha vuit ràdios locals (18%) en què hi ha un col·laborador remunerat fent aquesta tasca, i una ràdio (2%) en què n'hi ha tres. Una altra feina que poden portar a terme és

²⁷⁶ Entrevista a Miquel Àngel Flores. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

²⁷⁷ Entrevista a Sergio Morales. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

l'administració de l'emissora. En aquest cas, hi ha tres ràdios (9%) on hi treballa un col·laborador remunerat i una emissora (2%) on n'hi ha dos.

Les seccions que ocupen a més persones a les ràdios locals són les que fan referència a la creació de continguts, i en aquest apartat s'hi inclouen els serveis informatius i la realització de programes. Si es miren els serveis informatius, es veu que hi ha set emissores (16%) on s'hi ocupa un col·laborador remunerat, hi ha quatre ràdios (9%) amb dues persones, sis emissores (14%) amb tres, dues més (5%) amb quatre, i tres emissores (7%) amb cinc col·laboradors remunerats. Pel que fa a la realització de programes, hi ha nou emissores (20%) en què hi ha un col·laborador remunerat en aquesta secció, hi ha sis ràdios (14%) amb dues, sis més (14%) amb tres, dues (5%) amb quatre, i tres ràdios (7%) amb cinc col·laboradors remunerats. A més, hi ha una ràdio (2%) amb vuit col·laboradors en aquest apartat, una més (2%) amb nou, i una altra (2%) amb 10. També hi ha quatre emissores (9%) amb 12 i dues ràdios (5%) que ocupen entre 21 i 30 col·laboradors remunerats a la realització de programes.

Pel que fa a d'altres apartats de les ràdios, hi ha set emissores (16%) on s'ocupa un col·laborador que cobra al departament comercial, i en una ràdio n'hi treballen dues. Si es mira el departament tècnic, es veu que a set ràdios (16%) hi treballa un col·laborador remunerat, en sis (14%) n'hi treballen dos, en dues ràdios (5%) n'hi treballen tres; en dues (5%) ho fan quatre, i en una (2%) n'hi treballen cinc. Per últim hi ha la secció "altres", on s'agrupen les tasques que no es poden incloure en cap dels departaments anteriors. Aquí, hi ha una emissora (2%) en què hi treballa un col·laborador remunerat, una altra emissora (2%) amb quatre i una última ràdio (2%) en què hi participen entre 21 i 30 col·laboradors remunerats (veure Taula 3).

La recerca realitzada fins ara demostra que les feines de les emissores de ràdio les poden fer tant treballadors en plantilla com col·laboradors. Després de veure quines tasques porten a terme els col·laboradors remunerats, observem les feines que fan els col·laboradors voluntaris, repartits en els diferents departaments de les ràdios i per nombre d'individus. S'ha vist que a totes les emissores de ràdio hi ha col·laboradors que no cobren per fer la seva feina. Per tant, si n'hi ha a totes les ràdios, poden portar a terme accions diverses, des de la direcció fins l'aportació puntual en un programa.

Començant a la direcció, es veu que a 14 emissores (12%) hi ha una persona voluntària dedicada a aquesta feina. En quatre casos (3%) hi ha dues persones; en un cas (1%) hi ha tres persones, i també en una ràdio (1%) hi ha set persones voluntàries a la direcció. En aquest darrer cas, es tracta d'una direcció repartida en forma de junta en què hi participen diferents persones i les decisions es prenen de manera col·legiada.

Una altra de les feines que poden fer els col·laboradors és estar a l'administració de la ràdio. En aquest sentit, a set emissores (6%) hi ha una persona fent aquesta feina; a cinc emissores (2%) hi ha dues persones i hi ha dues ràdios (2%) tant amb tres com amb quatre col·laboradors voluntaris fent aquesta feina. Hi ha el cas d'una emissora (1%) en què els col·laboradors fent feina d'administració són entre 21 i 30.

Els serveis informatius són també un dels sectors que es beneficien de la tasca que porten a terme els voluntaris. En tres emissores (2%) hi ha una persona als serveis informatius; hi ha quatre ràdios (3%) amb dues persones, una proporció que tenen també emissores amb tres i cinc voluntaris, respectivament, treballant als serveis informatius. A més, hi ha una ràdio (1%) amb sis col·laboradors en aquest apartat; una altra emissora (1%) amb 10, una altra (1%) amb 12, i una darrera ràdio (1%) amb 17 col·laboradors voluntaris als serveis informatius.

Per proporció, però, la principal ocupació que fan les persones que col·laboren voluntàriament a les ràdios és la de realització de programes. En aquest sentit es troben dos casos de ràdios (2%) que hi tenen un col·laborador. La mateixa xifra és a les emissores que n'hi tenen tant dos com tres. Hi ha una ràdio (1%) amb quatre voluntaris fent programes; tres (2%), amb cinc; una emissora (1%), amb sis, i tres ràdios (2%), amb set voluntaris realitzant programes. Les xifres, però, no s'acaben aquí, i van en augment, fet que demostra que la majoria de col·laboradors no remunerats a les ràdios locals hi participen fent programes. Es troben quatre casos d'emissores (3%) en què hi ha vuit persones en aquesta situació; els mateixos casos que les ràdios que hi tenen tant nou com 10 voluntaris. Les ràdios que hi destinen 12 col·laboradors no remunerats són 10 (8%), i n'hi ha una (1%) amb 13. A part, en dues emissores (2%) hi ha 14 persones, en cinc (4%), n'hi ha 15, i n'hi tornen a haver dues (2%) que en tenen 16, igual que passa amb les ràdios que hi tenen 17 i 18 col·laboradors. Hi ha, també, una ràdio (1%) amb 19 voluntaris realitzant programes, i nou (8%), amb 20. A la proporció de 21 a 30 col·laboradors no

remunerats hi ha 30 emissores (25%), i a la de 31 a 40 n'hi ha set (6%); d'emissores que tenen entre 41 i 50 voluntaris fent programes n'hi ha vuit (7%), i que en tinguin entre 51 i 60, n'hi ha quatre (3%). Les xifres de participació de col·laboradors voluntaris realitzant programes, però, no acaben aquí, perquè hi ha dues ràdios (2%) que tenen entre 61 i 70 col·laboradors en aquesta tasca. També hi ha una ràdio (1%) al segment entre 71 i 80, una entre 81 i 90, i una darrera entre 91 i 100. A partir del centenar de col·laboradors, hi ha el cas d'una emissora (1%) que té entre 141 i 150 col·laboradors no remunerats fent programes, i una altra (1%) que en té més de 151.

Un altre dels apartats en què les ràdios locals i comarcals catalanes tenen col·laboradors no remunerats és al departament comercial. Aquí, hi ha cinc emissores (4%) que hi destinen una persona; n'hi ha quatre (3%), que n'hi destinen dues, i una (1%) que n'hi destina entre 61 i 70 persones. Al departament tècnic també hi ha col·laboradors voluntaris. Concretament, a vuit ràdios (7%) hi ha una persona; a set (6%) n'hi ha dues, a sis (5%) n'hi ha tres, i a quatre ràdios (3%) hi ha quatre voluntaris. En altres casos, hi ha cinc ràdios (4%) que dediquen cinc voluntaris al departament tècnic, una ràdio (1%) que n'hi destina sis; quatre emissores (3%) que n'hi destinen 10; una (1%) que n'hi destina 12, tres (2%) que ho fan amb 15 persones; una (1%) que n'hi destina 20; un altra (1%) que ho fa entre 21 i 30 col·laboradors no remunerats i, finalment, una ràdio (1%) que destina entre 61 i 70 voluntaris a feines del departament tècnic.

Per últim, hi ha l'apartat d'altres, en què s'inclouen els col·laboradors no remunerats que no fan cap de les tasques descrites fins ara. Aquí, hi ha una emissora (1%) que hi destina una persona; dues ràdios (2%) que n'hi destinen dues; una emissora (1%) que ho fa amb 3; dues (2%) amb quatre persones i quatre emissores (3%) que hi tenen cinc persones. A més, hi ha una ràdio (1%) amb 10 persones a "altres", una ràdio (1%) amb 12 i dues ràdios (2%) amb 14. També hi ha vuit ràdios (7%) que hi tenen d'entre 21 i 30 col·laboradors, una (1%) entre 31 i 40; una altra (1%) entre 41 i 50 i dues (2%) que hi destinen entre 61 i 70 col·laboradors voluntaris (veure Taula 4).

Taula 3 Presència de col·laboradors remunerats en els diferents departaments de la ràdio (en nombre d'emissores)

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 80	81 a 90	91 a 100	101 a 141	141 a 156	151	Total	
Direcció	8 (18%)	0	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
Administració	4 (9%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Serveis informatius	7 (16%)	4 (9%)	6 (14%)	1 (2%)	3 (7%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21
Realització de programes	9 (20%)	6 (14%)	6 (14%)	2 (5%)	3 (7%)	0	0	1 (2%)	1 (2%)	1 (2%)	0	4 (9%)	0	0	0	0	0	0	0	0	2 (5%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35
Departament comercial	7 (16%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Departament tècnic	7 (16%)	6 (14%)	2 (5%)	2 (5%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18
Altres	1 (2%)	0	0	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3

Respostes recollides: 44

Taula 4 Presència de col·laboradors no remunerats en els diferents departaments de la ràdio (en nombre d'emissores)

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 80	81 a 90	91 a 100	101 a 141	141 a 156	151	Total	
Direcció	14 (12%)	4 (3%)	1 (1%)	0	0	0	1 (1%)	0	0	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21
Administració	7 (6%)	5 (4%)	2 (2%)	2 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17
Serveis informatius	3 (2%)	4 (3%)	4 (3%)	0	4 (3%)	1 (1%)	0	0	0	1 (1%)	0	1 (1%)	0	0	0	0	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
Realització de programes	2 (2%)	2 (2%)	2 (2%)	1 (1%)	3 (2%)	1 (1%)	3 (2%)	4 (3%)	4 (3%)	4 (3%)	0	10 (8%)	1 (1%)	2 (2%)	5 (4%)	2 (2%)	2 (2%)	2 (2%)	1 (1%)	9 (8%)	30 (25%)	7 (6%)	8 (7%)	4 (3%)	2 (2%)	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	116	
Departament comercial	5 (4%)	4 (3%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	10	
Departament tècnic	8 (7%)	7 (6%)	6 (5%)	4 (3%)	5 (4%)	1 (1%)	0	0	0	4 (3%)	0	1 (1%)	0	0	3 (2%)	0	0	0	0	1 (1%)	1 (1%)	0	0	0	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	42	
Altres	1 (1%)	2 (2%)	1 (1%)	2 (2%)	4 (3%)	0	0	0	0	1 (1%)	0	1 (1%)	0	2 (2%)	0	0	0	0	0	0	8 (7%)	1 (1%)	1 (1%)	0	2 (2%)	0	0	0	0	0	0	26	

Respostes recollides: 120

8.4 Participació dels treballadors i col·laboradors en les emissores segons la seva formació

Treballar o col·laborar en un mitjà com una emissora de ràdio local requereix d'uns coneixements en Comunicació que es poden adquirir a la universitat o directament amb la pràctica a la ràdio. La formació acadèmica relacionada més directament amb les emissores de ràdio és aquella que s'ofereix a les facultats de Comunicació; actualment, graduats en Periodisme, Comunicació Audiovisual o Publicitat i Relacions Públiques, entre d'altres, i en un pla anterior, llicenciats en Periodisme, Comunicació Audiovisual o Publicitat i Relacions Públiques, i encara anteriorment, llicenciats en Ciències de la Informació. Tot i això, per formar part d'una ràdio local i comarcal no és obligatori haver cursat estudis universitaris en Comunicació. S'hi pot prendre part havent cursat d'altres estudis universitaris, havent seguit estudis en Comunicació fora de la universitat i, fins i tot, sense cap d'aquests estudis.

En aquest apartat, es veurà quina relació hi ha entre la formació de les figures professionals i la seva participació en els departaments en què es distribueixen les ràdios. Per fer-ho, es repartiran les figures professionals en treballadors i col·laboradors, i es prendran en consideració tres opcions de formació, si han cursat estudis universitaris en Comunicació, si han seguit altres estudis universitaris, o si han rebut formació en Comunicació no universitària. Aquest punt de la investigació es fa separat de l'estudi sobre l'estructura general de les emissores perquè ens interessa mostrar específicament quines divergències existeixen entre les tasques que fan treballadors i col·laboradors de les ràdios segons la seva formació.

8.4.1 Treballadors amb estudis universitaris en Comunicació

Centrem-nos en primer lloc en els treballadors de les ràdios locals que tenen estudis universitaris en Comunicació. En aquest cas, es parla de persones que han estudiat Periodisme, Comunicació Audiovisual o Publicitat i Relacions Públiques, o que són llicenciades en Ciències de la Informació. Sobre aquesta qüestió s'han obtingut les respostes de 87 ràdios, a partir de les quals les emissores han distribuït els seus treballadors amb estudis universitaris en Comunicació en funció de les diferents àrees de treball que poden ocupar.

A partir de les respostes, es veu que a 54 ràdios (un 62%) hi ha una persona a la direcció de l'emissora que té estudis universitaris en Comunicació. En dos casos (2%) són dues persones, i en un cas (1%) són tres les persones a la direcció amb estudis universitaris en Comunicació. A l'apartat d'administració, hi ha sis ràdios (7%) en què una persona té estudis universitaris en Comunicació i un cas (1%) en què són dues persones.

A l'apartat on es concentren més treballadors amb estudis universitaris en Comunicació és als serveis informatius. En aquest cas, hi ha vint emissores (23%), en què un dels treballadors d'aquests serveis tenen estudis universitaris en Comunicació. Hi ha sis emissores (7%) en què són dues persones, i un cas (1%) en què són quatre i cinc persones, respectivament. En aquesta secció dels serveis informatius, a més, hi ha 14 emissores (16%) en què 11 persones tenen estudis universitaris en Comunicació; 35 casos (45%) en què són 12 els treballadors, 6 casos (7%) on n'hi ha 13, tres casos (3%) en què són 14 les persones amb estudis universitaris en Comunicació, i dos casos (2%), en què són 15 i 17 les persones, respectivament. En aquest apartat dels serveis informatius es veu que és on es concentra el major nombre de professionals amb estudis de Comunicació.

Seguint amb aquesta distribució dels treballadors amb estudis universitaris en Comunicació per les diferents seccions de l'emissora, centrem-nos a la realització de programes. En aquest cas, hi ha 20 ràdios (23%) en què hi treballa una persona amb estudis universitaris. En sis casos (7%) hi ha dues persones, i en cinc (6%) hi ha tres persones. En una emissora (1%) hi ha quatre i cinc persones, respectivament, amb estudis universitaris en Comunicació. Per acabar aquesta anàlisi anem a l'apartat tècnic, es veu que hi ha sis emissores (7%) en què una persona té estudis universitaris en Comunicació i un cas (1%) en què hi ha dues persones. En dues ràdios (2%) hi ha sis persones (veure Taula 5).

8.4.2 Treballadors amb altres estudis universitaris

Després de veure les feines que fan els treballadors amb estudis universitaris en Comunicació, fixem-nos en quines tasques porten a terme els professionals que tenen estudis universitaris, però d'altres àmbits de coneixement. En aquest cas, han respost a l'enquesta 42 emissores de ràdio. A partir dels resultats, es pot veure que en 23 emissores (55%) del total, hi ha una persona amb estudis universitaris que no

són de Comunicació a la direcció, i en una ràdio (2%) hi ha dues persones en aquest càrrec. En quatre emissores (10%), a més, hi ha una persona que ha cursat estudis universitaris no relacionats amb la Comunicació treballant a l'administració.

Continuant amb aquesta anàlisi dels treballadors que han cursat estudis universitaris que no estan relacionats amb l'àmbit de la Comunicació, ens centrem en els serveis informatius de les emissores. Acabem de veure que els treballadors amb estudis en Comunicació són majoria en aquest apartat de les ràdios, un fet que no es produeix amb els professionals que han cursat altres carreres. Tot i això, hi ha persones amb estudis universitaris no relacionats amb la Comunicació que treballen als serveis informatius de les ràdios locals. Concretament, hi ha sis emissores (14%) que tenen una persona treballant als serveis informatiu, i dues ràdios (5%) que n'hi tenen dues. També, a la realització de programes, hi ha 10 ràdios (24%) amb una persona treballant que ha cursat altres estudis universitaris, i trobem un cas (2%) per a les emissores que hi destinen dues, tres, quatre i cinc persones, respectivament.

En el cas del departament comercial, hi ha set emissores (17%) que hi tenen treballant una persona amb altres estudis universitaris. Respecte als tècnics, en cinc casos (12%) una persona d'aquest departament té d'altres estudis universitaris i en un cas (2%) hi ha tres persones. A l'apartat d'altres feines, hi ha una ràdio (2%) en què s'hi destina una persona i un altre cas (2%) en què n'hi ha dues (veure Taula 6).

8.4.3 Treballadors amb estudis en Comunicació no universitaris

La formació dels treballadors de les ràdios locals catalanes, però, no és obligatòriament universitària. Ni tampoc està necessàriament lligada a l'àmbit de la Comunicació. Tot i això, si que hi ha professionals que no han cursat cap carrera universitària però han rebut una formació en l'àmbit de la Comunicació al nivell, per exemple, de cicles formatius de grau superior. En aquest cas, han respost a l'enquesta 57 emissores, de les quals es veurà com distribueixen els professionals en els diferents departaments.

El primer que s'observa en aquest apartat és que a 16 emissores de ràdio locals catalanes (28%) hi ha una persona encarregada de la direcció que té una formació en Comunicació no universitària. A més, en set ràdios (12%) hi ha una persona

treballant a l'administració i en una emissora (2%) són dos els professionals que han cursat aquestes estudis. Si ens centrem en els serveis informatius, veiem que a vuit ràdios (14%) hi ha un professional amb aquests estudis i que en quatre emissores (7%) són dos. Pel que fa a la realització de programes, en 15 emissores (16%) hi ha una persona amb estudis en Comunicació no universitària, en una ràdio (2%) hi ha tres professionals, i en un altre cas (2%) n'hi ha quatre.

Respecte l'apartat tècnic, a 23 emissores (40%), hi ha una persona que fa aquesta feina amb formació en Comunicació no universitària; en sis casos (11%) són dues persones, i hi ha un cas (2%) tant d'emissores que tenen tres, quatre, com cinc treballadors en aquesta situació, respectivament. A l'apartat d'altres, en una ràdio (2%) hi ha una persona ocupada que ha cursat aquests estudis (veure Taula 7).

Taula 5 Presència de treballadors amb estudis universitaris en Comunicació en els diferents departaments de la ràdio (en nombre d'emissores)

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	Total	
Direcció	54 (62%)	2 (2%)	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	57
Administració	6 (7%)	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
Serveis informatius	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14 (16%)	35 (40%)	6 (7%)	3 (3%)	2 (2%)	0	2 (2%)	0	2 (2%)	0	0	0	0	0	64
Realització de programes	20 (23%)	6 (7%)	5 (6%)	1 (1%)	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33
Departament comercial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 (1%)	0	0	0	0	1 (1%)	0	0	0	0	2
Departament tècnic	6 (7%)	1 (1%)	0	0	0	2 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
Altres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2 (2%)	0	1 (1%)	0	0	3 (3%)	0	0	0	0	6
Respostes recollides: 87																									

Taula 6 Presència de treballadors amb altres estudis universitaris en els diferents departaments de la ràdio (en nombre d'emissores)

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	Total	
Direcció	23 (55%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24
Administració	4 (10%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Serveis informatius	6 (14%)	2 (5%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Realització de programes	10 (24%)	1 (2%)	1 (2%)	1 (2%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14
Departament comercial	7 (17%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
Departament tècnic	5 (12%)	0	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Altres	1 (2%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Respostes recollides: 42																									

Taula 7 Presència de treballadors amb estudis en Comunicació no universitaris en els diferents departaments de la ràdio (en nombre d'emissores)

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	Total	
Direcció	16 (28%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16
Administració	7 (12%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Serveis informatius	8 (14%)	4 (7%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
Realització de programes	15 (26%)	5 (9%)	1 (2%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
Departament comercial	6 (11%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Departament tècnic	23 (40%)	6 (11%)	1 (2%)	1 (2%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32
Altres	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Respostes recollides: 57																									

8.4.4 Col·laboradors amb estudis universitaris en Comunicació

Després de veure la formació dels professionals en plantilla de les ràdios locals i comarcals, parem ara atenció en la formació dels col·laboradors, cobrin o no per la seva feina, a partir dels resultats de les enquestes realitzades.

Els col·laboradors que han estudiat carreres universitàries relacionades amb la Comunicació poden fer qualsevol de les feines que són necessàries a les emissores de ràdio locals. Com es veurà tot seguit, l'enquesta realitzada demostra que, des de la direcció fins al departament tècnic, els col·laboradors de les ràdios amb estudis universitaris en Comunicació poden fer quasi totes les tasques possibles.

Així, les enquestes han mostrat que hi ha cinc emissores de ràdio locals (7%) en què hi ha un col·laborador amb estudis universitaris en Comunicació a la direcció; a més, hi ha tres ràdios (4%) en què hi ha un d'aquests col·laboradors a l'administració i una altra ràdio (3%) en què n'hi ha tres.

Si ens centrem en els apartats de les ràdios des d'on es creen els continguts s'ha de fer referència als serveis informatius i a la realització de programes. Començant pels serveis informatius, es veu que hi ha 10 emissores (14%) que hi tenen un col·laborador amb estudis universitaris en Comunicació; a quatre emissores (6%) hi ha dos col·laboradors, a dues ràdios (3%) n'hi ha tres, a una ràdio (1%) n'hi ha quatre i a dues emissores (3%) n'hi ha cinc. A més, hi ha una emissora de ràdio local (1%) que té 12 col·laboradors als serveis informatius que han cursat aquests estudis. La realització de programes és el departament de les emissores que ocupa més col·laboradors. En el cas de les persones que han seguit els estudis universitaris en Comunicació, es veu que hi ha 15 ràdios (22%) amb una persona d'aquest perfil. Hi ha 16 ràdios (23%) que en tenen dues, vuit ràdios (12%) amb tres, i tres emissores (4%) que en tenen tant quatre, com cinc i sis, respectivament. També es veu que hi ha dues emissores de ràdio (3%) que tenen set col·laboradors amb estudis universitaris en Comunicació, i en les opcions de tenir vuit i nou col·laboradors, hi ha una ràdio (1%) per a cada una. Seguint amb la realització de programes, hi ha dues emissores (3%) que hi destinen 10 col·laboradors amb estudis en Comunicació universitaris, dues ràdios més (3%) que n'hi destinen 15 i, finalment, una ràdio (1%) que n'hi destina entre 41 i 50.

Una situació recollida a les enquestes és que no hi ha cap emissora de ràdio local a Catalunya que tingui, al seu departament comercial, un col·laborador que hagi cursat una carrera universitària relacionada amb la Comunicació. Pel que fa al departament tècnic, a tres emissores (4%) hi ha un d'aquests col·laboradors, en una ràdio (1%) n'hi ha tres, i en una altra ràdio (5%), n'hi ha cinc. Per finalitzar aquest apartat, s'ha vist que en una emissora de ràdio local (1%) hi ha tres col·laboradors amb estudis universitaris en Comunicació que fan altres tasques, i en una altra emissora (1%) n'hi ha quatre (veure Taula 8).

8.4.5 Col·laboradors amb altres estudis universitaris

Igual que hem fet a la classificació dels treballadors en plantilla de les emissores de ràdio locals catalanes, hem dividit els col·laboradors entre els que han cursat estudis universitaris relacionats amb la Comunicació, els que han seguit carreres a la universitat però en uns altres àmbits del coneixement i els que han cursat estudis relacionats amb la Comunicació fora de l'àmbit universitari.

Fins al moment s'ha vist que les feines que es fan a les emissores de ràdios locals catalanes es poden repartir en diferents apartats i les poden fer persones de condicions diferents, tant professionals com col·laboradors, i que han cursat estudis que poden ser universitaris o no. En aquest cas, parem atenció a les tasques que poden desenvolupar, dins les ràdios locals, els col·laboradors que han cursat estudis universitaris però no han fet cap carrera relacionada amb la Comunicació.

Comencem aquest apartat amb els departaments que s'encarreguen del funcionament administratiu de les emissores. És a dir, la direcció i l'administració. En el cas de la direcció, es veu que hi ha cinc emissores de ràdio (7%) en què hi ha una persona col·laboradora amb els estudis universitaris no relacionats amb la Comunicació, i una ràdio (1%) en què són dues persones. En el departament d'administració, hi ha sis ràdios (8%) en què hi treballa un col·laborador amb els estudis que ens ocupen, i una ràdio (1%) en què hi ha entre 21 i 30 col·laboradors.

Els departaments de les emissores que creen els seus continguts són els serveis informatius i la realització de programes. En aquests casos s'hi troben, també, col·laboradors que han cursat estudis universitaris diferents a la Comunicació. Si es comença observant els serveis informatius, es veu que hi ha dues ràdios (3%) en

què hi ha dos col·laboradors com els que s'estudien, una ràdio (1%) que en té tres, i una altra emissora (1%) que en té quatre. En el cas de la realització de programes, es torna a veure que és on s'ocupen més col·laboradors. Concretament, hi ha sis ràdios (8%) amb un col·laborador amb altres estudis universitaris, sis ràdios més (8%) amb dos, quatre ràdios (5%) amb tres i tres emissores (4%) amb quatre. També es veu que hi ha 12 emissores (16%) amb cinc col·laboradors amb altres estudis universitaris, tres ràdios (4%) amb sis, i una ràdio (1%) tant amb set com amb vuit. Hi ha nou emissores (12%) amb 10 col·laboradors amb altres estudis universitaris en aquest departament, dues ràdios (3%) amb 12, una (1%) tant amb 13 com amb 14, cinc ràdios (7%) amb 15, i, per finalitzar, quatre emissores (5%), que tenen 20 col·laboradors amb estudis universitaris diferents a la Comunicació, una xifra igual que les ràdios que tenen entre 21 i 30 d'aquests col·laboradors.

Tal i com hem pogut observar quan estudiàvem els col·laboradors amb estudis universitaris relacionats amb la Comunicació, en el cas de les persones que també han estudiat a la universitat però han cursat carreres d'altres àmbits, no hi ha cap d'aquests col·laboradors que es dediqui al departament comercial. En el cas del departament tècnic, hi ha vuit emissores (11%) que tenen un d'aquests col·laboradors, i una ràdio (1%) que en té dos.

Per finalitzar el recull de les tasques que poden fer els col·laboradors que han estudiat a la universitat, però que no han cursat cap carrera relacionada amb la Comunicació, ens parem en l'apartat d'altres. Aquí s'hi recullen les feines que es poden fer a les ràdios i no responen a cap dels departaments especificats, i es veu que a tres emissores (4%) hi ha un col·laborador ocupat, a una emissora (1%) n'hi ha tres i en dues ràdios (3%) n'hi ha 10 (veure Taula 9).

8.4.6 Col·laboradors amb estudis en Comunicació no universitaris

Per acabar aquest estudi a fons sobre la formació dels col·laboradors, ens hem de referir a les persones que participen de les ràdios sense formar part de la seva plantilla, i que han rebut formació relacionada amb la Comunicació fora de la universitat. Aquí s'hi troben persones que han estudiat cicles formatius de grau superior relacionats amb l'àmbit de la Comunicació. A partir de la investigació realitzada, s'ha vist que aquests col·laboradors poden fer qualsevol de les tasques que són necessàries per fer possible el funcionament de les emissores de ràdio.

Comencem en els apartats des d'on es dirigeixen les ràdios i es veu, en primer lloc, que hi ha sis emissores (13%) que a la direcció hi tenen una persona que és col·laboradora, no forma part de la plantilla de professionals, i ha cursat estudis en Comunicació no universitaris. A part de la direcció, hi ha quatre emissores (9%) que tenen un d'aquests col·laboradors al departament d'administració, i una emissora (2%) que n'hi té dos.

Les ràdios locals catalanes també tenen als serveis informatius i a la realització de programes col·laboradors que han cursat estudis en Comunicació no universitaris. Concretament, als serveis informatius, hi ha cinc emissores (11%) que hi tenen un d'aquests col·laboradors, i una emissora (2%) que n'hi té dos. Pel que fa a la realització de programes, es veu de nou que és on s'ocupen més col·laboradors. En aquest sentit, hi ha sis ràdios (13%) amb un col·laborador en aquest departament, tres emissores (6%) amb dos, cinc ràdios (11%) amb tres, tres emissores (6%) amb quatre, dues ràdios (4%) tant amb cinc com amb sis col·laboradors amb aquests estudis, i una altra ràdio (2%) amb nou. A partir de la desena de persones, hi ha tres ràdios (6%) amb 10 d'aquests col·laboradors, dues emissores (4%) amb 12, una ràdio (2%) amb 14, dues (4%) amb 15, i, per últim, hi ha dues ràdios més (4%) amb 20 col·laboradors amb estudis en Comunicació no universitaris.

En els apartats dedicats als col·laboradors que han estudiat a la universitat, tant per cursar estudis relacionats amb la Comunicació com no, hem vist que no hi havia cap d'aquestes persones treballant al departament comercial de les emissores. En el cas que estudiem ara, però, la realitat no és així, perquè en una emissora de ràdio (1%) hi ha un col·laborador que ha cursat estudis relacionats amb la Comunicació però no ho ha fet a la universitat. Pel que fa al departament tècnic de les emissores de ràdio locals, hi ha vuit emissores (17%) on hi treballa un col·laborador que ha cursat estudis en Comunicació no universitaris, quatre ràdios (9%) on hi ha dos d'aquests col·laboradors, i una emissora (2%) on n'hi ha tres.

Per acabar, veiem la secció que anomenem "altres", i on s'hi inclouen les diferents feines que poden fer les persones a les ràdios i que no es recullen en els apartats especificats fins ara. En aquestes altres ocupacions possibles, veiem que hi ha tres emissores de ràdio (6%) on hi treballa un col·laborador que ha cursat estudis relacionats amb la Comunicació però no ho ha fet a la universitat (veure Taula 10).

Taula 8 Presència de col·laboradors amb estudis universitaris en Comunicació en els diferents departaments de la ràdio (en nombre d'emissores)

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	Total
Direcció	5 (7%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Administració	3 (4%)	0	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Serveis informatius	10 (14%)	4 (6%)	2 (3%)	1 (1%)	2 (3%)	0	0	0	0	0	0	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
Realització de programes	15 (22%)	16 (23%)	8 (12%)	3 (4%)	3 (4%)	3 (4%)	2 (3%)	1 (1%)	1 (1%)	2 (3%)	0	0	0	0	2 (3%)	0	0	0	0	0	0	0	1 (1%)	57
Departament comercial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Departament tècnic	3 (4%)	0	1 (1%)	0	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Altres	0	0	1 (1%)	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Respostes recollides: 69																								

Taula 9 Presència de col·laboradors amb altres estudis universitaris en els diferents departaments de la ràdio (en nombre d'emissores)

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	Total
Direcció	5 (7%)	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Administració	6 (8%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 (1%)	0	0	7
Serveis informatius	0	2 (3%)	1 (1%)	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Realització de programes	6 (8%)	6 (8%)	4 (5%)	3 (4%)	12 (16%)	3 (4%)	1 (1%)	1 (1%)	0	9 (12%)	0	2 (3%)	1 (1%)	1 (1%)	5 (7%)	0	0	0	0	4 (5%)	4 (5%)	0	0	62
Departament comercial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Departament tècnic	8 (11%)	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
Altres	3 (4%)	0	1 (1%)	0	0	0	0	0	0	2 (3%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Respostes recollides: 74																								

Taula 10 Presència de col·laboradors amb estudis en Comunicació no universitaris en els diferents departaments de la ràdio (en n. d'emissores)

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	Total
Direcció	6 (13%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Administració	4 (9%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Serveis informatius	5 (11%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Realització de programes	6 (13%)	3 (6%)	5 (11%)	3 (6%)	2 (4%)	2 (4%)	0	0	1 (2%)	3 (6%)	0	2 (4%)	0	1 (2%)	2 (4%)	0	0	0	0	2 (4%)	0	0	0	32
Departament comercial	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Departament tècnic	8 (17%)	4 (9%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
Altres	3 (6%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Respostes recollides: 47																								

8.5 Participació d'estudiants en pràctiques en les emissores

En el capítol anterior s'ha vist que a les ràdios locals, a part dels treballadors i els col·laboradors, hi ha una tercera figura que també és part del funcionament de les emissores. Es tracta dels estudiants en pràctiques, que si bé no són al centre de la nostra recerca, sí que es tenen en compte de forma numèrica perquè són un col·lectiu que pren part en l'elaboració de continguts i fa possible que les ràdios funcionin de la manera que ho fan. L'aspecte més destacat que ens ha revelat la recerca feta és que tenen estudiants en pràctiques menys de la meitat de les ràdios locals i que les que en tenen ho fan en un nombre reduït –veure apartat 7.5.

Ens fixem ara en la participació d'aquests estudiants a l'estructura de les emissores, a partir de la seva presència en els diferents departaments. I el que s'observa, en primer lloc, és que no hi ha cap estudiant que ocupi el lloc de direcció. Si que n'hi ha, en canvi, al departament d'administració. Concretament, en dues emissores (3%) hi ha un estudiant en pràctiques, i en una altra (2%), n'hi ha dos.

Les persones que participen de les ràdios durant un període de pràctiques ho fan perquè estan estudiant una carrera universitària relacionada amb la Comunicació, o un cicle formatiu de caire més tècnic que també té sortida professional a les emissores de ràdio. Això explica que els departaments que tenen més estudiants són els serveis informàtics, la realització de programes i l'apartat tècnic. Si ens fixem, en primer lloc, en els serveis informàtics, es veu que hi ha 20 emissores (33%) que tenen un d'aquests estudiants, n'hi ha 11 (8%) que en tenen dos, i dues (3%) que en tenen tres. A més, hi ha tres ràdios (5%) amb quatre estudiants en pràctiques als serveis informàtics, i una (2%) amb cinc. Pel que fa a la realització de programes, hi ha 17 emissores (28%) que hi tenen un estudiant en pràctiques, set ràdios (12%) que en tenen dos, dues emissores (3%) amb tres, i una altra (2%) amb sis. En el cas del departament tècnic, a 14 ràdios locals i comarcals (23%) hi ha un d'aquests estudiants, a cinc emissores (8%) n'hi ha dos, a dues (3%) n'hi ha tres, i en una altra (2%) n'hi ha quatre.

On no hi ha cap estudiant en pràctiques, a més de la direcció de les emissores, és al departament comercial. I, més enllà dels apartats descrits fins ara, hi ha la possibilitat que les persones participin de les ràdios en altres departaments no concretats. Així, hi ha quatre emissores (7%) que tenen un estudiant en pràctiques

fent altres tasques, dues ràdios (3%) que en tenen dos, i una emissora (2%) que en té quatre (veure Taula 11).

Taula 11 Presència d'estudiants en pràctiques en els diferents departaments de les ràdios (en nombre d'emissores)

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Administració	2 (3%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Serveis informàtics	20 (33%)	11 (18%)	2 (3%)	3 (5%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	37
Realització de programes	17 (28%)	7 (12%)	4 (7%)	2 (3%)	0	1 (2%)	0	0	0	0	31
Departament comercial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Departament tècnic	14 (23%)	5 (8%)	2 (3%)	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	22
Altres	4 (7%)	2 (3%)	0	1 (2%)	0	0	0	0	0	0	7
Respostes recollides: 60											

Font: elaboració pròpia

Amb les dades aportades, doncs, es veu que els estudiants en pràctiques són una figura que participa sobretot de l'elaboració de continguts de les emissores, a partir dels serveis informàtics o de la realització de programes. Això s'explica perquè bona part d'aquests estudiants són alumnes d'universitats on cursen estudis relacionats amb la Comunicació. Més enllà d'aquesta presència a les àrees que doten les ràdios de continguts, els estudiants són als departaments tècnics de les emissores per aplicar els coneixements teòrics que reben en centres formatius de grau superior en uns estudis més basats en l'apartat tècnic i de so de les emissores.

9 CULTURA DE REDACCIÓ I DIRECCIÓ DE GRUPS HUMANS A LES EMISSORES DE RÀDIO LOCALS I COMARCALS

Com deiem a l'apartat 6.5 de la tesi, la cultura de redacció és el concepte que serveix per definir les relacions humanes i professionals que s'estableixen entre les diferents persones que prenen part en els mitjans, tant treballadors com col·laboradors, i com aquesta interacció té efectes en el seu funcionament intern i en el producte que s'ofereix als receptors.

En els dos capítols anteriors s'han estudiat les figures professionals i les estructures de funcionament de les emissores de ràdio locals i comarcals de Catalunya, i s'ha vist que la feina dels professionals depèn directament del nombre de treballadors que hi hagi. Això significa que la polivalència és major en les ràdios amb menys persones en plantilla que a les emissores amb més professionals. Un altre aspecte que s'ha conegut és que els diferents departaments de les ràdios poden ser ocupats per tot tipus de persones, independentment de la seva vinculació contractual amb l'emissora i de la seva formació.

Després de veure quina és la configuració i formació de les diferents figures i quins llocs ocupen en els departaments en què es reparteixen les feines a les ràdios, ens centrem ara en les relacions internes. Així, sabrem com interactuen les persones entre elles i com defineixen les feines que fan uns i altres.

L'objectiu del present apartat és vincular figures professionals i estructures laborals per tenir una visió completa i global del funcionament de les ràdios locals i comarcals de Catalunya. Per fer-ho, s'estudien aspectes com l'aportació directa dels treballadors en el funcionament de les emissores, a partir del llocs que ocupen en l'estructura de funcionament, o la repercussió professional que tenen els col·laboradors per fer possible la marxa de les ràdios. Tot això, vinculant les relacions que s'estableixen entre les diferents figures professionals i les sinergies que es creen a les emissores.

9.1 Els directors en relació amb els professionals i els col·laboradors

Per conèixer quines són les aportacions de les diferents figures professionals al funcionament de les emissores d'una manera clarificadora, en dividirem l'explicació. Així, en primer lloc ens centrarem en les competències dels treballadors en plantilla. I farem, com en altres apartats de la recerca, una separació entre els directors i la resta de professionals de les emissores de ràdio locals i comarcals de Catalunya.

Comencem veient quines relacions mantenen els directors de les ràdios locals amb la resta de figures professionals de les emissores, i el que destaca més en aquest apartat és que tots els entrevistats coincideixen en què la relació amb la resta de treballadors i de col·laboradors és molt bona. Així, els directors posen èmfasi en què la relació amb la resta de persones que participen de les emissores va més enllà del contacte professional i es pot parlar d'amistat amb alguns dels altres treballadors i col·laboradors.

Aquests són els casos, per exemple, que s'han pogut observar a Bas Ràdio, Ràdio Trinitat Vella, Ràdio Silenci, Ràdio Les Borges, Ràdio Delta, Ràdio L'Escala o Cerdanyola Ràdio. Hi ha, també, emissores on les relacions no són tan bones amb totes les figures. És el cas, per exemple, de Ràdio Manlleu: "Hi ha una relació millor amb uns que amb altres; amb els col·laboradors, per exemple, la relació és sempre excel·lent, però amb alguns treballadors hi ha aspectes de relació cordial que es poden millorar. I tot ve per una situació de crisi i incertesa que ha afectat el dia a dia de la ràdio els últims anys."²⁷⁸ I també es viu una situació similar a RàdioSeu: "En general hi ha una bona relació entre els professionals, però és millorable perquè cadascú té els seus caràcters i s'ha de saber conviure. Amb els col·laboradors, la relació és cordial i amb algunes persones fa molts anys que dura."²⁷⁹ En alguna emissora, el director explica que les relacions amb les altres figures estan més basades en el sentit professional que en el personal. Prenem per exemple Cugat Ràdio: "La relació és directa amb tots els treballadors, i intento ser un gestor que estigui bastant en el dia a dia de l'emissora. Procuo estar molt a

²⁷⁸ Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

²⁷⁹ Entrevista a Marta Pujantell. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

sobre dels continguts, mantenint reunions amb el cap de continguts i els sotsdirectors. La meva intenció és estar sempre una mica al mig de tot.”²⁸⁰

9.1.1 Visió i descripció de les tasques dels professionals

Els mateixos directors expliquen quines funcions i feines porten a terme els professionals de les ràdios. En aquest cas, a partir de les entrevistes realitzades es veu que hi ha una diversitat de tasques que porten a terme els professionals, i no es pot fer una generalització perquè cada emissora és diferent. Les respostes dels directors corroboren un fet que s’ha pogut veure en apartats anteriors de la recerca, i és que la polivalència dels professionals depèn del nombre de treballadors. Així, a les ràdios amb més treballadors, la feina de les persones en plantilla és més especialitzada, mentre que en les emissores amb pocs professionals, els treballadors han de fer més feines diferents.

Es pot repassar, per tant, quines feines fan els treballadors en plantilla de les emissores a partir de les paraules dels directors de les emissores. A Ràdio Trinitat Vella, per exemple, s’explica que aquestes persones “han de veure tots els programes, i n’han de conèixer tots els detalls, coordinant horaris i buscant espais per poder enregistrar aquells programes que no es poden emetre en directe. Tenen el tracte directe amb els voluntaris i han de vetllar pel bon manteniment dels equips”.²⁸¹ Per la seva banda, a Ràdio Silenci, s’explica que els professionals “graven les càpsules d’actualitat, l’agenda cultural i, quan hi ha esdeveniments, ajuden a fer la nota de premsa i els papers que siguin necessaris. En general, fan una feina més periodística”.²⁸² Coneguem la feina dels professionals de RàdioSeu: “Tots són polivalents. Un d’ells fa el control tècnic dels programes de col·laboradors, té un programa propi, i porta la programació musical de la tarda. A més, fa les feines de comercial i porta la publicitat de l’emissora. L’altre professional s’encarrega de l’enregistrament de les falques publicitàries i porta la franja programàtica dels migdies. També fa algunes actualitzacions de la pàgina web i cobreix informativament els esports.”²⁸³

²⁸⁰ Entrevista a Miquel Herrada. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

²⁸¹ Entrevista a Yolanda Burgueño. Barcelona, 7 d’octubre de 2011.

²⁸² Entrevista a Marc Querol. La Garriga, 4 d’octubre de 2011.

²⁸³ Entrevista a Marta Pujantell. La Seu d’Urgell, 30 de setembre de 2011.

Continuem l'estudi sobre la feina dels professionals, a partir de les descripcions que en fan els directors, anant a Constantí Ràdio. En aquest cas hi ha dues persones en plantilla i una d'elles és el propi director. Per tant, només hi ha un altre professional a la ràdio, que "s'encarrega del control tècnic de quasi tots els programes, i a més dóna suport a la redacció dels informatius i de la revista municipal, i fa locució en alguns espais de la ràdio. També enregistra i edita els vídeos del canal de vídeos del web municipal".²⁸⁴ S'observa, per tant, un cas de polivalència professional. A Ràdio Manlleu, en canvi, hi ha més treballadors en plantilla: "Hi ha una persona a coordinació, encarregada de la facturació, i aspectes jurídics i polítics de l'emissora. Una altra persona fa la feina de comercial, portant les campanyes i la visita als comerços, i una altra fa les funcions administratives, a més de recepcionista i de locutora en alguns espais de la ràdio. Un altre treballador és tècnic de so, encarregat del control de directes i del muntatge de les falques de ràdio, i una altra professional és redactora, locutora d'informatius i s'encarrega de penjar notícies al portal."²⁸⁵ En aquesta ràdio, s'ha de tenir en compte que la directora fa també feines de redacció i locució informativa.

Ràdio Delta és una altra emissora local que té dos professionals en plantilla, i una d'elles és la directora, que explica què fa l'altra persona treballadora: "És el cap d'esports i participa de diversos programes de l'emissora, com els magazines de matí i de tarda. Aquest últim el fa ell sol. A més, genera continguts per als informatius a partir de les entrevistes i fa pautes de programació. A part de la feina a l'emissora, la ràdio és responsable de la megafonia municipal i aquesta persona és l'encarregada del muntatge de la megafonia als actes que es fan al poble."²⁸⁶ Continuant amb el contrast entre emissores que tenen pocs treballadors i les que tenen una plantilla més numèrica, mirem el cas de Cerdanyola Ràdio. Aquí, el seu director explica què fan els professionals: "Els redactors s'encarreguen dels informatius. A primera hora del matí hi ha un consell de redacció on es decideixen els temes que es tractaran i es reparteixen les notícies que treballarà cada professional. Al mateix temps, els redactors editen informacions per la ràdio i pel diari digital. A les tardes no es fa informació en directe, i la feina consisteix en cobrir actes que es produeixin. Uns altres professionals són els tècnics de so, que no

²⁸⁴ Entrevista a Jordi Martínez. Constantí, 27 de setembre de 2011.

²⁸⁵ Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

²⁸⁶ Entrevista a Lluïsa Bartomeu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

només fan de tècnics als programes de la ràdio, sinó que també mantenen la megafonia municipal.”²⁸⁷

Per acabar amb aquesta revisió de la feina dels professionals, observem la realitat de Ràdio L’Escala: “Fa totes les feines possibles, com generar continguts, portar la programació... menys les feines de gerència i gestió econòmica. També s’encarrega de la part comercial i la coordinació d’equips. I substitueix al director en l’època de vacances. La feina és, per tant, molt transversal.”²⁸⁸ I també ens centrem en la situació de Cugat Ràdio, on hi ha una plantilla de treballadors formada per diversos professionals: “La feina de cada persona està definida a partir d’un organigrama que marca què ha de fer cadascú. Els treballadors ens serveixen per tenir assegurat el que és bàsic per a la programació, els informatius i els magazines, que tenen una funció social determinada. Les posicions de comandament de la ràdio estan ocupades per professionals.”²⁸⁹

Es veu, per tant, que el nombre de professionals condiciona directament la feina dels treballadors de les emissores de ràdio locals i comarcals catalanes. En aquelles ràdios amb pocs treballadors hi ha una destacada polivalència, mentre que a les emissores amb més professionals cada persona té la feina més concreta.

9.1.2 Visió i descripció de les tasques dels col·laboradors

En tant que gestors del funcionament de l’emissora, els directors són qui tenen relació més directa i amb un coneixement més precís de la feina dels col·laboradors. Els responsables de les emissores són les persones que cada temporada decideixen els programes que s’emetran a la ràdio, i en quins horaris, fet que els porta a tenir una relació estreta amb els col·laboradors que en són responsables. A més, els directors són els que controlen la qualitat dels programes que fan els col·laboradors i han d’estar atents a tot allò que la seva emissora emet per antena.

Segons s’ha pogut conèixer a partir de la investigació, els directors acostumen a donar llibertat de moviments als col·laboradors quan participen de la ràdio. Això significa que se’ls permet parlar dels temes que els interessin i enfocar els espais

²⁸⁷ Entrevista a Rafael Lumberras. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

²⁸⁸ Entrevista a Abel Font. L’Escala, 16 de setembre de 2011.

²⁸⁹ Entrevista a Miquel Herrada. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

que gestionen de la manera que vulguin. L'únic que es demana als col·laboradors, des de la direcció de les ràdios, és que compleixin amb l'horari establert i que no fallin a la seva cita amb els oients. I a l'inici de la seva estada a l'emissora se'ls recorda les normes bàsiques del respecte en el llenguatge, el contrast de les informacions que es donin i que no s'utilitzi un llenguatge ofensiu. Així s'explica, per exemple, des de Ràdio Les Borges: "La majoria de programes que fan els col·laboradors són musicals o programes d'humor, i ells fan totes les funcions. Abans de començar, si no han fet mai ràdio, se'ls fa una formació prèvia pràctica i se'ls donen nocions de deontologia. Se'ls explica com hi ha d'haver un format estàndard de la ràdio perquè tot el que soni sigui homogeni."²⁹⁰

La llibertat de què disposen els col·laboradors és molt clara, per exemple, a Ràdio Santpedor, on el seu coordinador explica: "Bàsicament, cadascú s'encarrega del seu propi espai. Cada persona o equip és responsable del seu programa i en fa la preparació, locució, enregistrament i emissió."²⁹¹ Per la seva banda, des de Ràdio Taller Trinitat Vella s'explica que "cada voluntari ha de fer el seu propi programa. El seu compromís és complir els horaris establerts i tenir els programes preparats. Una de les coses que han de fer és tenir cura dels equips i participar de les reunions que es facin".²⁹² D'aquesta manera, les opinions recollides coincideixen amb la major part de les respostes obtingudes a les ràdios locals entrevistades.

Malgrat aquesta llibertat de què gaudeixen els col·laboradors a les emissores de ràdio locals i comarcals, però, no se'n pot dibuixar una tipologia única a partir de les paraules dels directors. La diversitat comença, ja, amb la llibertat que se'ls dóna des de les ràdios per poder fer els programes o espais que prefereixin. Això significa que poden tenir dos tipus de llibertat, temàtica i d'opinió. Des de la direcció se'ls dóna llibertat temàtica quan fan un programa, perquè poden escollir de què el volen fer, i tenen també llibertat d'opinió quan fan una secció. En aquest cas, se'ls pot convidar per parlar d'un tema del que són especialistes i se'ls deixa oferir les seves opinions. Sempre, com ja s'ha dit, que es respectin unes normes bàsiques de llenguatge adequat per als mitjans.

²⁹⁰ Entrevista a Jordi Mir. Les Borges Blanques, 27 de setembre de 2011.

²⁹¹ Entrevista a Albert Davins. Santpedor, 8 d'octubre de 2011.

²⁹² Entrevista a Yolanda Burgueño. Barcelona, 7 d'octubre de 2011.

La llibertat temàtica i de gènere que els directors donen als col·laboradors a l'hora de prendre part en els mitjans que s'estudien és un dels aspectes que els fa comuns a totes les ràdios locals i comarcals catalanes. Aquest punt d'acord, però, no va més enllà perquè el cos de col·laboradors és molt divers, com diversos són els temes que poden tractar en els programes o seccions en què participen. A les ràdios locals catalanes, els col·laboradors poden fer qualsevol gestió que sigui necessària, i això dóna una gran diversitat de perfils a l'hora de fer una tipologia.

Si prenem per exemple el cas de RàdioSeu respecte els col·laboradors, es pot veure que “hi ha perfils molt diferents: Els que fan el seu espai, els que vénen a posar música, i els que estan per tot, una mica. N'hi ha, també que graven falques publicitàries i que participen en activitats de la ràdio com ser presents a fires”.²⁹³ Es tracta de perfils molt variats que participen de l'emissora en funcions que van més enllà de la pròpia creació i producció de programes. Un cas de diversitat de perfils es troba també a Ràdio Manlleu: “Els col·laboradors fan molts programes, musicals, esportius o de contingut, i poden venir del sector educatiu o el teixit associatiu. A la ràdio, fan totes les funcions, com preparar els guions, fer la producció de les entrevistes que necessiten, i, cada vegada més, assumeixen les gestions de tècnics de so. A més, els col·laboradors mantenen el contacte amb les audiències dels seus programes a través de xarxes socials com *Facebook* o *Twitter*.”²⁹⁴ A Ràdio L'Escala, la llibertat dels col·laboradors arriba fins al punt que no hi ha un contacte fixe entre ells: “Hi ha perfils molt diferents, i hi ha molta gent que apareix a la ràdio només pel seu programa. El repte és que hi hagi relació entre tots els col·laboradors, però encara no l'hem assolit. Els col·laboradors vénen a l'hora que els toca, fan el seu programa i se'n van.”²⁹⁵

9.2 Els professionals en relació amb els directors i els col·laboradors

S'acaba de veure quina visió tenen els directors de les emissores de ràdio locals catalanes de la feina que fan els professionals, tant a partir de les relacions entre ells com de la descripció de les feines que fan aquestes persones. El que farem ara, per completar aquest apartat relacionat amb la feina dels professionals, serà veure,

²⁹³ Entrevista a Marta Pujantell. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

²⁹⁴ Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

²⁹⁵ Entrevista a Abel Font. L'Escala, 16 de setembre de 2011.

a partir de les entrevistes fetes als treballadors de les ràdios, quina relació mantenen amb les altres figures professionals que participen de les emissores.

El primer que destaca de les respostes és que, com hem vist amb els directors, hi ha una bona relació entre figures professionals. Fins i tot alguns dels entrevistats destaquen que la bona relació amb les altres persones de la ràdio pot anar més enllà de l'àmbit laboral i considerar-se amistat. És el que passa, per exemple, a Ràdio Delta: “Amb la directora, la relació és molt propera perquè fa molts anys que treballem junts i ens coneixem molt. Tenim una relació d'amistat, de fet. Amb els col·laboradors també hi ha molt bona relació i hi he fet amics.”²⁹⁶ També es viu una situació semblant a Ràdio Seu: “La relació amb la directora és bona, poden haver-hi les discrepàncies puntuals que hi ha totes les feines, però es parla de tot, i amb l'altre treballador de la ràdio també tenim una bona relació. Amb els col·laboradors tenim una molt bona relació, i amb alguns d'ells som amics fora de la ràdio.”²⁹⁷

També s'han observat casos en què la relació acostuma a ser millor amb els altres professionals, perquè és més continuada en el temps, que amb els col·laboradors, amb qui no es té tan contacte. Un exemple d'aquesta situació és la de Constantí Ràdio: “Amb el director tenim una relació personal que va més enllà de l'emissora, mentre que amb els col·laboradors tenim també una molt bona relació, que és millor amb alguns que amb altres.”²⁹⁸ També es viu una situació semblant a Cerdanyola Ràdio: “Amb el director, la relació és d'amistat, perquè fa anys que treballem junys. Si hi ha problemes, duren cinc minuts i una cervesa. Amb els col·laboradors, especialment els d'informatius, tenim una relació correcta que no va més enllà de la feina.”²⁹⁹

I a part de les ràdios en què els professionals afirmen tenir amics entre les altres persones que hi participen ja sigui com a professionals o com a col·laboradors, hi ha les emissores en què les relacions són més lligades a l'àmbit professional. És el cas, per exemple, de Ràdio Silenci: “Amb el director el que fem junts és treballar l'actualitat i tenim una bona relació professional. Amb els col·laboradors, la relació és més externa i no tenim tant contacte.”³⁰⁰ A Cugat Ràdio es viu una situació

²⁹⁶ Entrevista a Amado Cebolla. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

²⁹⁷ Entrevista a Glòria González. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

²⁹⁸ Entrevista a Joan Rafael Mellado. Constantí, 27 de setembre de 2011.

²⁹⁹ Entrevista a Toni Álvaro. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

³⁰⁰ Entrevista a Berta Florés. La Garriga, 4 d'octubre de 2011.

similar: “La relació amb el director és directa, fins fa poc era cap de continguts i havíem treballat junts, i amb els redactors d’informatius, especialment els de la meva franja, la relació també és molt estreta a nivell professional. El treball també és més directe amb els caps de seccions que amb els redactors bases. I amb qui no tinc una relació tan directa és amb els col·laboradors externs.”³⁰¹ En cap de les entrevistes s’ha mencionat que hi hagi males relacions entre figures professionals.

9.2.1 Visió i descripció de les tasques dels directors

Després de veure quina relació mantenen els professionals amb la resta de figures que participen de les emissores, veiem ara com descriuen, aquestes persones, la feina dels altres agents que fan funcionar les ràdios locals i comarcals. I per començar veiem com s’expliquen, des dels professionals, les tasques dels directors.

Un exemple del que fan els directors, a partir de les paraules dels professionals, es troba a Ràdio Silenci: “El coordinador porta el pes de la ràdio, s’ocupa de la programació, fa la graella i distribueix els espais. A més, té contacte setmanal amb els col·laboradors i els ajuda, porta les xarxes socials i la pàgina web de l’emissora, i treballa molt per la publicitat.”³⁰² També s’observa un cas de polivalència a RàdioSeu: “La directora tira endavant la ràdio, té la relació amb els polítics i ha de resoldre els problemes que sorgeixin. Toca totes les tecles, està pendent de tot, i resol el dia a dia. I a més fa els informatius de la ràdio.”³⁰³ De fet, la polivalència dels directors és quasi general a totes les ràdios, i la majoria de treballadors destaquen la feina que fan els seus responsables per tirar endavant les emissores. És el cas, per exemple, de Constantí Ràdio: “El director fa una feina de distribució de les tasques, repartint el joc. Té contacte amb altres mitjans, fa alguns programes i representa a la ràdio en alguns actes del poble. A més, redacta i condueix l’informatiu diari de l’emissora.”³⁰⁴ També s’han trobat casos d’emissores on l’equip directiu està format per dues figures diferents, com a Ràdio Manlleu: “Hi ha la figura de la coordinadora, que s’encarrega del tema econòmic, de la coordinació de les vacances dels treballadors i de la relació amb l’ajuntament. I també hi ha la directora de l’emissora, que és periodista. Per tant, fa informatius i edita notícies

³⁰¹ Entrevista a Mar Castro. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

³⁰² Entrevista a Berta Florés. La Garriga, 4 d’octubre de 2011.

³⁰³ Entrevista a Glòria González. La Seu d’Urgell, 30 de setembre de 2011.

³⁰⁴ Entrevista a Joan Rafael Mellado. Constantí, 27 de setembre de 2011.

per al portal digital, a més de tenir tracte amb els col·laboradors, solucionar problemes d'emissió i dissenyar la graella informativa.”³⁰⁵

La polivalència dels directors es pot explicar pel nombre de professionals de les emissores. Així, quan menys treballadors hi ha en plantilla, més feines han de fer les persones contractades, entre elles els directors. És el que s'explica que passa a Ràdio Delta: “La directora fa de directora. Això vol dir que porta a terme tot el treball i la logística de l'emissora, però depenent dels polítics perquè l'emissora és municipal. Al dia a dia, fa un informatiu local diari, vetlla pels col·laboradors, porta el control i facturació de la publicitat, es relaciona amb altres emissores de les Terres de l'Ebre, i col·labora amb tots els col·laboradors perquè la ràdio vagi bé.”³⁰⁶ I també es viu una situació semblant a Ràdio L'Escala: “El director és totalment responsable de l'informatiu, és la peça clau de la informació que ofereix l'emissora. A més, és la persona que té el contacte amb l'Ajuntament, i amb això ens allibera als altres. Assumeix la part més burocràtica de la ràdio i porta la gestió econòmica de la publicitat, a més de controlar als col·laboradors.”³⁰⁷

Els exemples posats fins ara corresponen a les ràdios on s'han dut a terme entrevistes amb menys treballadors. Excepte Ràdio Manlleu, on hi ha una estructura laboral de més de tres professionals en plantilla, els casos que hem exposat són d'emissores amb un màxim de tres treballadors, un dels quals és el director. Això explica, per tant, la polivalència que s'ha observat de la feina que fan els responsables. En el cas de les emissores amb més treballadors i unes estructures més jerarquitzades, es veu un major desconeixement de la feina que fan els directors per part dels professionals. Veiem l'exemple de Cerdanyola Ràdio: “En principi, el director ha de vetllar pels continguts informatius de la casa, però fins a quin punt ho fa, o s'enfronta als polítics, no ho sé. Tinc la sensació que fa tasques més administratives del mitjà, que no m'interessen. Bàsicament, vetlla perquè els continguts de la ràdio estiguin dins d'un ordre i també fa l'edició final del diari digital. Però tot això, a vegades són més sospites que certeses.”³⁰⁸ I, per últim, el cas de Cugat Ràdio: “No ho sé exactament, suposo que supervisar-ho tot i dirigir la feina. Està molt atent i molt a sobre de les feines que es fan, i procura estar molt al

³⁰⁵ Entrevista a Jèss Carol. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

³⁰⁶ Entrevista a Amado Cebolla. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

³⁰⁷ Entrevista a Josep Palma. L'Escala, 16 de setembre de 2011.

³⁰⁸ Entrevista a Toni Álvaro. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

dia de tot el que es tracta a la ràdio.”³⁰⁹ S’observa una relació directa entre el nombre de treballadors i el coneixement que tenen de la feina dels directors. Quant menys professionals hi ha, més treballen al costat dels directors i més feines comparteixen. Per tant, més es coneixen les tasques d’uns i altres. En canvi, a les ràdios amb un nombre alt de treballadors, cada persona fa una feina concreta i el director té una funció administrativa, dedicant-se més a coordinar que a treballar amb els professionals.

9.2.2 Visió i descripció de les tasques dels col·laboradors

Si mirem la tasca dels col·laboradors segons els treballadors en plantilla, es veu que hi ha una diversitat de possibilitats, tot i que la majoria coincideix en què aquesta figura participa en la realització de programes. Aquesta diversitat de feines s’explica, per exemple, des de Ràdio Manlleu: “Hi ha col·laboradors de tot tipus; n’hi ha de tècnics, d’altres que participen de les retransmissions esportives, i la majoria fan programes diversos. Altres ocupacions que poden tenir és anar a cobrir rodes de premsa els caps de setmana i fer seccions puntuals dins d’alguns programes.”³¹⁰ I la feina de realitzar programes s’explica en el cas de Ràdio Delta: “Vénen a fer els seus programes a les hores puntuals, tot i que la majoria s’agrupen els divendres i caps de setmana. Els programes dels col·laboradors han d’estar aprovat pel consell de la ràdio i se’ls demana que compleixin amb els horaris.”³¹¹

No a totes les emissores, però, els col·laboradors són encarregats de realitzar programes, sinó que poden formar part de departaments com els serveis informatius, al costat dels professionals. És el que passa, per exemple, a Cerdanyola Ràdio: “Els col·laboradors que no fan programa propi fan el que se’ls diu des de la redacció. Així, se’ls encarrega una notícia per dia i se’n supervisa com fan la feina. Una de les tasques de l’emissora ha de ser la formació, i es porta a terme amb aquests col·laboradors, fent-los encàrrecs concrets i animant-los a què aportin temes per poder treballar.”³¹² També es viu una situació similar a Cugat Ràdio: “Els col·laboradors fan la mateixa feina que els treballadors en plantilla, i no tenen un grau de professionalitat menor, sinó que han de treballar amb la mateixa exigència

³⁰⁹ Entrevista a Mar Castro. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

³¹⁰ Entrevista a Jèss Carol. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

³¹¹ Entrevista a Amado Cebolla. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

³¹² Entrevista a Toni Álvaro. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

que els professionals.”³¹³ Cal dir que aquestes ràdios que tenen col·laboradors als serveis informatius són les que tenen un major nombre de professionals i, per tant, poden especialitzar-se més.

Hi ha algunes emissores en què es destaca la participació activa que tenen els col·laboradors en el seu funcionament. És el cas, per exemple, de Ràdio Silenci: “Si la ràdio existeix és gràcies als col·laboradors, perquè ells són els que omplen les hores dels programes d’entreteniment. Aporten molt a la ràdio i tenen un paper molt important en programes especials com les retransmissions esportives. Allà on no arribem els professionals, hi ha els col·laboradors.”³¹⁴ A RàdioSeu també es dona valor a la tasca dels col·laboradors: “Aquestes persones vénen a fer els seus programes i acostumen a venir amb la feina preparada. Sort n’hi ha dels col·laboradors, perquè són una peça clau per l’emissora. Formar part d’un projecte per amor a l’art sempre és difícil i ells no fallen mai.”³¹⁵ Sigui quina sigui la feina que els treballadors ressalten dels col·laboradors, les respostes obtingudes coincideixen a destacar l’aportació que aquestes persones fan perquè les emissores de ràdio locals i comarcals catalanes puguin tirar endavant.

9.3 Els col·laboradors en relació amb els directors i els professionals

La investigació realitzada demostra que els col·laboradors són un perfil essencial per al funcionament de les emissores locals catalanes. Aquestes persones, al costat dels treballadors en plantilla, són les que les fan funcionar amb la seva feina, que es pot portar a terme en qualsevol dels apartats de les ràdios. Com ja s’ha dit, els col·laboradors són presents a totes les emissores de ràdio locals del territori.

Igual que hem fet a l’apartat anterior amb els treballadors, ens centrarem ara en quina influència tenen els col·laboradors en la gestió de les emissores. Per fer-ho, veurem quina visió tenen dels col·laboradors les altres figures professionals i quines relacions tenen amb les altres persones que treballen a les emissores.

³¹³ Entrevista a Mar Castro. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

³¹⁴ Entrevista a Berta Florés. La Garriga, 4 d’octubre de 2011.

³¹⁵ Entrevista a Glòria González. La Seu d’Urgell, 30 de setembre de 2011.

Un dels aspectes que serveixen per veure com funcionen les emissores de ràdio a partir de les persones que en formen part és les relacions que s'estableixen entre elles. A l'apartat anterior s'ha vist quines relacions tenien els directius i professionals amb la resta de figures, i ara ens centrem en la relació que mantenen els col·laboradors amb els treballadors en plantilla. El que es pot destacar del conjunt de respostes obtingudes és la bona relació que hi ha entre les dues figures a les emissores de ràdio.

Podem prendre, per il·lustrar la qüestió, algunes de les respostes obtingudes. Una d'elles és d'un col·laborador de Ràdio Santpedor: “No conec a tothom de l'emissora, però la relació amb les persones més properes és molt bona, quasi d'amistat. Amb la resta de la gent, és molt cordial, i m'han tractat com un més des del primer dia.”³¹⁶ També es destaca la bona relació des de Ràdio Les Borges, Cerdanyola Ràdio i Ràdio Manlleu: “La relació és molt bona amb tothom, el que passa és que quan hi ha problemes els col·laboradors en els mirem més des de la barrera perquè no estem a la gestió. Mentre no ens deixin sense fer programes, tot anirà bé.”³¹⁷

Com hem vist en altres apartats de la investigació, alguns dels col·laboradors són estudiants de Periodisme o persones joves que han acabat recentment els seus estudis universitaris. En aquests casos, les emissores els serveixen d'escola professional per aprendre el funcionament del mitjà, una realitat que també influeix en les relacions que s'estableixen. Aquest és el cas, per exemple, de Ràdio Silenci: “Amb qui mantinc més relació és amb el director, i és molt bona perquè m'ajuda a corregir els errors, de manera que és molt enriquidora.”³¹⁸ També hi ha una situació similar a Cugat Ràdio: “La relació és molt propera amb tothom, i la idea que el becari serveix per portar cafès està obsoleta. La relació és propera amb tothom, t'escolten quan parles, i et fan propostes que pots acceptar o no. Com a col·laborador, pots parlar de tot amb els professionals, i crec que és molt positiu. Als col·laboradors externs, que vénen a fer programes que no són diaris, se'ls dona una completa llibertat d'actuació.”³¹⁹

³¹⁶ Entrevista a Marcel Tarazona. Santpedor, 8 d'octubre de 2011.

³¹⁷ Entrevista a Albert Dorca. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

³¹⁸ Entrevista a Jordi Roig. La Garriga, 4 d'octubre de 2011.

³¹⁹ Entrevista a Sergio Morales. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

9.3.1 Visió i descripció de les tasques dels directors

Més enllà de les relacions directes que els col·laboradors puguin tenir amb les altres persones que participen de les emissores locals, una mesura per establir quin paper juguen les diferents figures és saber què saben unes de la feina de les altres. D'aquesta manera, es pot determinar quina és la seva posició d'observació. Si el coneixement és precís, significa que estan implicades en el funcionament de les ràdios, mentre que un desconeixement general demostraria una desconexió vers la realitat que fa funcionar les emissores en què participen.

A partir de les entrevistes realitzades, hem vist que els col·laboradors tenen un coneixement general sobre la feina dels directors, si més no unes nocions bàsiques, i hi ha poques persones que reconeixin desconèixer quines funcions fa aquesta figura. Concretament, s'ha recollit aquesta resposta en dues ràdios locals. En general, els col·laboradors expliquen que els directors de les seves ràdios són els encarregats de tirar endavant les emissores, i són les persones que tenen “els maldecaps perquè la ràdio tiri endavant, amb les qüestions legals i els problemes tècnics”,³²⁰ com s'explica des de Bas Ràdio. També es demostra un coneixement genèric des de Ràdio Delta: “La seva tasca principal és la d'organitzar i posar ordre a l'emissora, estructurant continguts i vetllant per la part econòmica. Sense deixar de fer programes i creant continguts.”³²¹ De forma general, doncs, els col·laboradors destaquen que els directors de les emissores són els encarregats de coordinar continguts, programes i feines dels professionals i col·laboradors, a més de vetllar per la gestió econòmica de les ràdios i pel manteniment tècnic dels aparells.

En alguns casos, però, s'ha observat un coneixement detallat de la feina dels directius per part dels col·laboradors. Aquest és el cas, per exemple, de Ràdio Silenci: “El coordinador de la ràdio és el director de continguts, a més de ser el responsable d'omplir la graella radiofònica, programar la radiofórmula i coordinar totes les càpsules que es fan a la ràdio. També treballa perquè hi hagi més publicitat, buscant patrocinadors i anunciants, i fa de nexa entre l'emissora i l'administració municipal. A més, quan hi ha actes és l'encarregat d'organitzar-los.”³²² Mirem també l'explicació que es dona des de Ràdio Les Borges: “El

³²⁰ Entrevista a Dani Feixas. La Vall d'en Bas, 8 d'octubre de 2011.

³²¹ Entrevista a Francesc Mateu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

³²² Entrevista a Jordi Roig. La Garriga, 4 d'octubre de 2011.

coordinador és qui porta la ràdio, l'ha de fer funcionar. Ara, aquesta figura coincideix amb la persona que condueix el programa de matí, però no sempre ha estat així. Aquesta persona és responsable de les àrees d'informatius, publicitat i tècnica, i ha de vetllar pel seu bon funcionament. A més, és el director de la resta de personal i ha de procurar que tot funcioni, i que cadascú tingui les seves tasques ben enteses.”³²³ En general es pot veure que els col·laboradors de les ràdios són coneixedors, o tenen una visió general, de la feina que fan els directors de les seves emissores, malgrat que no es detecti un coneixement detallat.

9.3.2 Visió i descripció de les tasques dels professionals

A part dels directors, a la majoria d'emissores de ràdio locals els col·laboradors han d'interactuar amb professionals i treballadors contractats per les emissores. I d'aquesta relació se'n pot extreure també el seu grau d'implicació amb el funcionament de la ràdio. Com s'ha vist amb els directors, els col·laboradors tenen un coneixement general de la seva feina, malgrat en pocs casos se'n podia fer una descripció detallada. Una situació semblant és la que s'observa en el cas dels treballadors. Aquí, els col·laboradors tenen una idea general de les seves tasques, que depèn, també, del nombre de professionals que pugui tenir l'emissora.

Un exemple del que diem el podem trobar a Ràdio Delta, on hi ha dos professionals en plantilla: “Que en una emissora petita hi treballin dues persones fa que, a nivell pràctic, se solapin els dos rols. I aquesta combinació és necessària perquè una ràdio local amb pocs treballadors pugui funcionar.”³²⁴ En el cas de Cerdanyola Ràdio, en canvi, les funcions dels professionals estan més segmentades: “Els treballadors fan la seva feina de redactors, de periodistes. Cadascú en el camp en què està especialitzat, que pot ser la política, la cultura o els esports. Els professionals són els que tracten les notícies més complexes.”³²⁵ En aquest darrer cas, el col·laborador descriu que l'estructura de l'emissora permet que els treballadors no només es reparteixin en diferents departaments, sinó que dins de cada apartat també tinguin delimitada la seva funció.

³²³ Entrevista a Josep Farré. Les Borges Blanques, 27 de setembre de 2011.

³²⁴ Entrevista a Francesc Mateu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

³²⁵ Entrevista a Miquel Àngel Flores. Cerdanyola de la Vallès, 21 de setembre de 2011.

Les respostes obtingudes dels col·laboradors demostren que hi ha una integració entre les diverses figures professionals, perquè en la majoria dels casos es coneix quina feina fan els treballadors de les emissores. Podem prendre com exemple el cas de Ràdio Les Borges: “Cada professional és l’encarregat del bon funcionament de la seva àrea. La persona encarregada la publicitat visita els establiments, els ven els productes publicitaris i gestiona tot el servei. El responsable tècnic procura que els ordinadors funcionin i és la persona que introdueix les cançons i falques publicitàries a les llistes de reproducció, a més de supervisar que no hi hagi problemes tècnics. I els responsables dels programes de matí i de tarda han de dirigir i conduir aquests espais tal i com se’ls demana des de la junta directiva.”³²⁶ O també el que s’explica des de Ràdio L’Escala: “El treballador és el responsable de la publicitat, i el responsable que la programació s’emeti sense problemes. Ell és qui coordina el funcionament de les gravacions i de tot el que surt per antena. També és el responsable tècnic i fa alguns programes, com magazines i esports.”³²⁷ Aquest és un clar cas de polivalència, com s’observa també a Constantí Ràdio: “Bàsicament, és el tècnic de so, la persona encarregada d’enregistrar i editar tots els programes que s’emeten. També els penja a internet i es cuida de la part tècnica. A més, fa l’edició de vídeos per algun altre mitjà de televisió amb el que es col·labora des de la ràdio.”³²⁸ El coneixement que els col·laboradors tenen de la feina dels professionals s’ha pogut observar, també, a Ràdio Silenci, on hi ha un altre cas de polivalència: “Els treballadors s’encarreguen, a part de la ràdio, de la redacció de la revista *El Garric* i de la pàgina web de l’ajuntament. A la ràdio, fan informacions en forma de càpsules. No es fa un informatiu sencer sinó que s’emeten càpsules de diferents temàtiques, totes locals i només centrades en La Garriga.”³²⁹

A partir de les respostes obtingudes es pot concloure que els col·laboradors estan integrats en el funcionament de les emissores de ràdio locals i comarcals i no en són una peça aïllada. Aquestes persones coneixen les tasques de les altres figures que actuen a les emissores i mostren tenir-hi una relació propera, fet que demostra que són part activa del funcionament de les ràdios.

³²⁶ Entrevista a Josep Farré. Les Borges Blanques, 27 de setembre de 2011.

³²⁷ Entrevista a Joan Brugués. L’Escala, 16 de setembre de 2011.

³²⁸ Entrevista a Ricard Escarré. Constantí, 27 de setembre de 2011.

³²⁹ Entrevista a Jordi Roig. La Garriga, 4 d’octubre de 2011.

9.4 La direcció de grups humans amb diferents condicions laborals

Segons l'estructura observada fins ara, totes les ràdios locals catalanes estan encapçalades per una o diverses persones a la direcció. Encara que es tracti d'emissores en què no hi hagi professionals, sempre hi ha una o més persones encarregades de la coordinació de la ràdio i de vetllar perquè el funcionament sigui el millor possible. Això significa, per tant, que hi ha directors de ràdios locals catalanes que cobren per la seva feina, i n'hi ha que no ho fan. De la mateixa manera, hi ha directors que dirigeixen equips que combinen professionals i voluntaris, i d'altres que només coordinen grups formats per col·laboradors.

9.4.1 Experiència dels directors en la gestió de personal

Un dels factors que pot influir a una persona en la seva activitat professional és l'experiència en el lloc de treball. Igual que passa a la majoria d'ocupacions, els treballadors de les ràdios locals poden servir-se de l'experiència a l'hora de portar a terme la seva feina, i anar coneixent millor les interioritats de la professió amb el pas del temps. Pel que hem pogut veure al llarg de la recerca, una de les figures professionals que té una feina més influent en el funcionament de les emissores és la de director o coordinador. Aquestes persones són les encarregades, a més de gestionar la programació i el funcionament tècnic de l'emissora, entre d'altres, de dirigir un grup humà, amb les dificultats i peculiaritats que això comporta. Ens interessa, per tant, saber si els directors de les ràdios locals tenen experiència en la direcció d'equips humans, si ho havien fet abans de dirigir les ràdios actuals, i si aquesta experiència o inexperiència els afecta a l'hora de fer la seva feina.

El que hem vist en aquest apartat de la investigació és que la gran majoria dels directors de ràdios locals no tenien experiència en la direcció d'equips humans abans d'arribar al seu lloc actual. En aquests casos, els responsables expliquen que han anat prenent experiència amb el dia a dia del lloc de treball i que la inexperiència prèvia no ha estat cap problema. Ho explica, per exemple, la directora de RàdioSeu: "Dirigir equips humanes sempre és difícil, però a la ràdio som tres treballadors i, per tant, no hi ha problemes. Cadascú té la seva parcel·la i ens complementem bé."³³⁰ La responsable de Ràdio Manlleu, per la seva banda, admet

³³⁰ Entrevista a Marta Pujantell. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

que “seria millor tenir formació, però que no n’hi hagi no afecta en el dia a dia. La inexperiència pot afectar més en l’àmbit de les relacions que en la presa de decisions”.³³¹ Diversos directors, com els de Ràdio Delta, Cerdanyola Ràdio, Cugat Ràdio o Ràdio L’Escala, admeten que la presa d’experiència ha estat molt natural, com a Constantí Ràdio: “M’he hagut d’anar adaptant a la direcció amb el pas del temps, i intento ser bastant obert i no donar massa ordres. La inexperiència no ha estat cap problema perquè la gent hi ha ajudat i ha funcionat bé.”³³² Segons els mateixos directors, la manca d’experiència en la direcció d’equips humans no els condiciona negativament a l’hora de fer la seva feina i gestionar el funcionament de les seves plantilles de treballadors.

Malgrat que la majoria de responsables de les ràdios no havien dirigit equips humans abans de la seva ocupació actual, sí que s’ha trobat entre la mostra entrevistada a persones amb experiència prèvia en aquest aspecte, i en tots els casos se’n fa una valoració positiva. Un exemple el trobem a Ràdio Taller Trinitat Vella: “L’experiència que tenia en altres ocupacions l’he traslladat a la ràdio, i m’ha servit per saber com tractar, especialment, als voluntaris. Sé que se’ls ha de mimar però que les dues parts s’han de comprometre per a un bon funcionament.”³³³ I també té experiència prèvia en la direcció d’equips humans el responsable de Ràdio Silenci, que a més l’ha desenvolupat en una emissora d’abast català: “Vaig ser mig any el coordinador d’horaris i torns dels tècnics de so de Rac1, i l’experiència m’ha servit en temes com el tracte amb la gent i en explicar les coses perquè s’entenguin. L’experiència prèvia em va anar bé, sobretot, per aprendre a fer servir el llenguatge més apropiat en cada situació.”³³⁴ Tots dos casos demostren que tenir experiència prèvia en la direcció d’equips humans els ha estat positiu en el seu càrrec actual per saber com gestionar les relacions humanes i aconseguir els millors resultats dels treballadors i de l’emissora en general.

³³¹ Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

³³² Entrevista a Jordi Martínez. Constantí, 27 de setembre de 2011.

³³³ Entrevista a Yolanda Burgueño. Barcelona, 7 d’octubre de 2011.

³³⁴ Entrevista a Marc Querol. La Garriga, 4 d’octubre de 2011.

9.4.2 Peculiaritats de dirigir equips humans amb presència de voluntaris

Ens centrem ara en conèixer quines peculiaritats té pels directors de les emissores coordinar equips humans que compten amb persones no professionals. I en aquest punt veiem que hi ha una coincidència general en el fet que, a l'hora de dirigir col·laboradors, s'ha d'assegurar que compleixin amb els seus compromisos però no se'ls pot exigir el mateix que a les persones que cobren per la seva feina.

En el cas de Ràdio Santpedor, per exemple, totes les persones que participen de l'emissora són voluntàries: “Aquí, a tots ens uneix l'afició per la ràdio, sigui per la qüestió que sigui, i la tasca de dirigir sempre és agraïda si s'hi posen estímuls. A la ràdio hi ha molta varietat de perfils, però com que tothom és col·laborador la tasca de coordinar sempre és agradable perquè tothom fa la feina de la millor manera possible.”³³⁵ En el cas de Bas Ràdio, en què només hi ha una persona contractada que és el director, la coordinació dels col·laboradors és fonamental: “Dirigir un grup humà així t'ensenya que les posicions jeràrquiques que s'han d'aplicar a d'altres feines aquí no serveixen. Aquí he vist diferents maneres de retribuir les persones, i has de ser conscient que la gent que ve és voluntària i els has de donar llibertat.”³³⁶ El concepte de donar llibertat als col·laboradors s'aplica també en altres emissores de ràdio, com RàdioSeu: “Als col·laboradors els deixem fer molt, no ens hi posem, ni intentem corregir defectes de dicció, ni els encaminem. Si demanen assessorament, se'ls orienta, sobretot al principi, però se'ls deixa llibertat, i dirigir un grup així és molt enriquidor. Pot ser que el llistó de la qualitat no sigui tan alt, però l'objectiu ho justifica totalment.”³³⁷

Donar llibertat als col·laboradors, però, queda circumscrit a la temàtica dels programes i espais que fan a les ràdios. Els directors coincideixen en què, als voluntaris, se'ls demana compromís amb els horaris i manteniment de les instal·lacions. És el cas, per exemple, de Ràdio Taller Trinitat Vella: “Dirigir a voluntaris té el que és bo i el que és dolent. Des de la fundació que dirigeix la ràdio exigim als col·laboradors que compleixin els compromisos que prenen, però se'ls dóna totes les facilitats de comunicació i de contacte perquè es puguin expressar a

³³⁵ Entrevista a Albert Davins. Santpedor, 8 d'octubre de 2011.

³³⁶ Entrevista a Albert Badia. La Vall d'en Bas, 8 d'octubre de 2011.

³³⁷ Entrevista a Marta Pujantell. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

través de la ràdio.”³³⁸ Una situació semblant es viu a Ràdio Silenci: “Es té en compte, sobretot, que són voluntaris i no professionals, i per tant se’ls intenta ensenyar certes coses. Hem de saber quins són els límits de l’exigència, ser tolerants a l’hora de treballar, però recordar que hi ha un compromís quan es col·labora en una ràdio.”³³⁹ Alguns directors destaquen que el més complicat de dirigir un grup de voluntaris és quan no es compleixen les normes. En aquest cas ho explica el coordinador de Ràdio Les Borges: “Els col·laboradors han d’entendre que estan en un mitjà públic i amb un ventall ampli d’audiència, i que els seus programes els ha de poder escoltar tothom, i a vegades això costa. Per portar un grup així s’ha de trobar l’equilibri entre ser amic i ser director.”³⁴⁰ Des de Ràdio L’Escala s’explica, també, com es fa per dirigir un equip humà basat en col·laboradors: “Les relacions personals han de ser més humanes o més properes. No et pots limitar a fer complir unes responsabilitats, perquè són més difuses quan es fa per amor a l’art.”³⁴¹

Amb la recerca s’ha vist que les ràdios es diferencien entre elles pel nombre de treballadors que tenen i pel funcionament de les seves plantilles. Així, hi ha ràdios amb una sòlida estructura de professionals, ben delimitada, però que també tenen col·laboradors per fer part de la programació. És el cas, per exemple, de Cugat Ràdio: “Dirigir a un grup així és més complex que amb una plantilla normal, i ho és per diversos motius, com la inestabilitat. Els col·laboradors vénen i poden deixar de venir, i això requereix més esforç. A més, els voluntaris requereixen un acompanyament i que se’ls ensenyi. La principal virtut dels col·laboradors és l’empenta que porta la gent nova i que vol experimentar.”³⁴² En aquestes emissores, els directors destaquen que el tracte ha de ser diferent amb col·laboradors que amb professionals. És el que passa a Ràdio Manlleu: “Sempre has de tenir en compte l’aspecte humà i el caràcter de les persones. Els col·laboradors joves vénen molt ensenyats i amb un nivell formatiu alt, i el més veterans supleixen la manca de formació amb l’experiència. I a aquestes persones, més que demanar-los professionalitat, se’ls ha de demanar que aportin un altre valor a la ràdio.”³⁴³

³³⁸ Entrevista a Yolanda Burgueño. Barcelona, 7 d’octubre de 2011.

³³⁹ Entrevista a Marc Querol. La Garriga, 4 d’octubre de 2011.

³⁴⁰ Entrevista a Jordi Mir. La Seu d’Urgell, 27 de setembre de 2011.

³⁴¹ Entrevista a Abel Font. L’Escala, 16 de setembre de 2011.

³⁴² Entrevista a Miquel Herrada. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

³⁴³ Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

9.4.3 La influència de la participació de col·laboradors sobre el rigor i la veracitat de les ràdios, segons els directors

Fins al moment veiem, per tant, que de forma general les emissores de ràdio locals són exigents amb els seus col·laboradors a l'hora de complir els compromisos establerts de puntualitat i realització dels programes, i que hi ha una major llibertat en quant a la temàtica dels espais que realitzen. Tot i això, es demana que hi hagi uns mínims de qualitat i d'educació en els programes que realitzen els col·laboradors. Un dels aspectes que ens interessa estudiar amb més profunditat és com queda, segons els directors, el rigor, la veracitat i l'exactitud que han de tenir els productes que ofereixen els mitjans de comunicació, en mans de persones que participen a les ràdios sense ser professionals.

En aquesta qüestió s'ha observat que no hi ha una opinió majoritària i coincident entre els directors entrevistats. Així, hi ha persones que afirmen que el rigor i veracitat queden igual tant si fan programes voluntaris com professionals, mentre que d'altres coordinadors creuen que hi ha una diferència evident en funció de qui fa els programes.

Entre les emissores on es creu que no hi ha diferències hi ha Ràdio Taller Trinitat Vella. I no n'hi ha, segons la seva directora, perquè “molts dels voluntaris que vénen estan estudiant per ser tècnics de so o són periodistes i gent compromesa i amb formació. Que siguin voluntaris no vol dir que no siguin professionals”.³⁴⁴ També s'intenta que hi hagi les mínimes diferències a Ràdio Silenci: “Procuro que tots els programes quedin al mateix nivell, i als col·laboradors els demano que facin una escaleta i que donin opinions contrastades i documentades. Volem que les persones siguin curoses a l'hora de donar la seva opinió i que sàpiguen parlar del tema que toquen, ni que sigui presentant una cançó.”³⁴⁵ En el cas de RàdioSeu, es creu que “a nivell de veracitat i de contingut, entenem que si els col·laboradors són persones més tècniques, s'ha de pressuposar que, com a experts que són, saben de què parlen. I els telèfons sempre són oberts. Per tant, si es diu alguna cosa incorrecta, es pot rebatre”.³⁴⁶ On tampoc es creu que el rigor i l'exactitud es vegin afectats perquè un programa el facin col·laboradors, és a Ràdio Delta: “El rigor no es veu afectat

³⁴⁴ Entrevista a Yolanda Burgueño. Barcelona, 7 d'octubre de 2011.

³⁴⁵ Entrevista a Marc Querol. La Garriga, 4 d'octubre de 2011.

³⁴⁶ Entrevista a Marta Pujantell. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

perquè tothom que vol fer un programa ha d'explicar abans què vol fer i s'ofereix una formació quan les persones arriben. A més, els temes que es toquen no poden afectar el contingut i no fan programes que puguin comprometre a l'emissora perquè els vénen a fer com una distracció i un *hobby*.”³⁴⁷ I des de Cugat Ràdio, es té molt clar que no hi pot haver diferències entre els programes fets per professionals i per col·laboradors: “El rigor, la veracitat i l'exactitud han de ser exactament les mateixes. I aquí és on hi ha la feina dels caps intermitjos de la ràdio per situar l'estàndard de qualitat allà on és i fer saber a la gent com han de treballar.”³⁴⁸

No totes les emissores de ràdio tenen la percepció que el rigor i la veracitat en els continguts quedin igual en programes fets per professionals que per col·laboradors. Hi ha també directors que admeten que hi ha diferències. És el cas, per exemple, de Bas Ràdio: “Aquí tots els programes són molt personals i musicals. I no puc exigir res als altres si el meu propi programa ja és molt subjectiu. El periodisme objectiu no existeix, tothom té conviccions subjectives i pot dir-hi la seva.”³⁴⁹ Amb una altra perspectiva sobre la veracitat i el rigor, des de Ràdio Les Borges, s'afirma que “al principi, quan els col·laboradors acaben la formació, van bé durant un temps, però acaben agafant massa confiança i se'ls ha de marcar de prop, vigilant el que diuen”.³⁵⁰ Per la seva banda, el director de Constantí Ràdio creu que “el rigor no pot ser el mateix en un programa de col·laboradors que en els informatius. Els programes han de tenir un mínim i que no es diguin coses innecessàries, però el rigor no pot ser el mateix”.³⁵¹ Per tal que els col·laboradors facin bé la seva feina, hi ha emissores que en controlen la qualitat, com passa a Ràdio Manlleu: “No fem una supervisió de cada guió, però sí que a posteriori s'analitzen els programes i si veiem que es pot millorar algun aspecte, se'n parla.”³⁵² Tot i això, hi ha ràdios que posen la confiança en la responsabilitat dels propis col·laboradors, com passa a Cerdanyola Ràdio: “El rigor i la veracitat queden en el que es pot, perquè és una autoexigència de cada persona. Nosaltres no permetrem que es doni segons quin tipus d'informació, però entenem que és la pròpia persona qui s'ha d'autoregular.”³⁵³ A Ràdio L'Escala també es dóna marge als col·laboradors però s'és conscient del producte que s'ofereix: “La veracitat i el rigor ja hi són. Però pot ser que els seus

³⁴⁷ Entrevista a Lluïsa Bartomeu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

³⁴⁸ Entrevista a Miquel Herrada. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

³⁴⁹ Entrevista a Albert Badia. La Vall d'en Bas, 8 d'octubre de 2011.

³⁵⁰ Entrevista a Jordi Mir. Les Borges Blanques, 27 de setembre de 2011.

³⁵¹ Entrevista a Jordi Martínez. Constantí, 27 de setembre de 2011.

³⁵² Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

³⁵³ Entrevista a Rafael Lumbreras. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

programes no tinguin la factura, l'estètica o la sonoritat que haurien de tenir, i massa sovint no són el que haurien de ser. En el fons no et pots queixar del que fan, però sí en la forma.”³⁵⁴

Tots els casos que hem vist fins ara són d'emissores en què es combinen treballadors amb col·laboradors, encara que només hi hagi una persona en plantilla. I aquesta no és una realitat global entre les emissores de ràdio locals catalanes, perquè hi ha ràdios formades només per col·laboradors i persones que no cobren per la seva feina. Com a exemple de la mostra estudiada, hi ha el cas de Ràdio Santpedor, on en matèria de rigor, veracitat i exactitud en els programes, s'explica: “A la ràdio tenim una guia d'estil que intenta ser una guia bàsica sobre com s'han de fer els programes. Pot semblar molt òbvia, però és important que tothom la llegeixi. Aquí tothom pot fer la ràdio que vulgui, però sempre amb respecte i sense fer apologia de cap ideologia.”³⁵⁵ Podem veure que el fet que no hi hagi professionals no significa que es menystingui el rigor i veracitat en els programes que emet l'emissora, i la ràdio intenta que els productes siguin de la màxima qualitat possible.

9.4.4 Exigència professional dels directors vers els voluntaris

Les peculiaritats que experimenten els directors a l'hora de dirigir un grup humà on hi participen col·laboradors i voluntaris, van lligades a l'exigència que es pot demanar a aquestes persones que participen de les entitats de forma voluntària. El que volem ara és conèixer què creuen els directors que es pot exigir professionalment a algú que no cobra per la seva feina. Per fer-ho, distingirem entre les emissores que formades només per voluntaris o que tenen només un treballador, i les que combinen professionals amb voluntaris. En aquest segon segment veurem quines variables existeixen, si és que n'hi ha, entre les ràdios en funció del nombre de treballadors.

Una de les ràdios locals formada totalment per col·laboradors és Ràdio Santpedor, on ningú cobra per la seva feina. El seu coordinador assegura que “no pots exigir mai a un equip de voluntaris el mateix que a un equip de professionals. Has de

³⁵⁴ Entrevista a Abel Font. L'Escala, 16 de setembre de 2011.

³⁵⁵ Entrevista a Albert Davins. Santpedor, 8 d'octubre de 2011.

deixar sempre marge a la voluntat i a la llibertat”.³⁵⁶ A Bas Ràdio, en canvi, només hi ha un treballador contractat, el director, qui respon convençut: “Res. No se’ls pot exigir res. Sempre he tingut clar que la gent s’ho pot venir a passar bé, respectant uns mínims de bona educació en els programes.”³⁵⁷ A Ràdio Trinitat Vella s’opina que “amb els voluntaris cal acotar els compromisos i demanar-los que siguin puntuals i correctes amb els seus programes”,³⁵⁸ mentre que des de Ràdio Les Borges s’afirma que “no es pot exigir gran cosa, més enllà del compromís, avisant quan no puguin venir, i que tinguin cura del material de la ràdio”.³⁵⁹

Un cop vista la situació a les emissores que no tenen professionals o que només en tenen un, passem a veure quina és la situació a les ràdios que tenen dos o tres treballadors. En aquest cas, el director és una de les persones en plantilla i, per tant, hi ha una altra persona, o dues més, que cobren per la seva feina a la ràdio. Una de les ràdios en aquesta situació és Ràdio Silenci: “Professionalment, se’ls pot exigir que intentin mantenir unes dinàmiques de treball i de compromís amb l’empresa. Que no pleguin a mig fer, que els programes durin el que han de durar i que han de mantenir el material. A més, si els col·laboradors són estudiants de Periodisme, se’ls demana més que a la resta perquè crec que és bo per ells.”³⁶⁰ També es troba entre aquestes emissores RàdioSeu, on la seva directora creu que als col·laboradors se’ls ha d’exigir “responsabilitat, que vinguin a fer els programes i que compleixin amb el seu compromís”,³⁶¹ mentre que el director de Constantí Ràdio creu que als col·laboradors, “exigir, no se’ls pot exigir res. Al contrari. El que sí que se’ls posa són totes les facilitats. No hi ha cap exigència de professionalitat, però sí que es demana un mínim de rigor en els continguts”.³⁶² Encara en l’anàlisi d’aquestes ràdios amb dos o tres treballadors trobem el cas de Ràdio Delta, on la seva directora exigeix als col·laboradors que “siguin puntuals i vinguin cada setmana, i si no poden venir que avisin. També han de ser seriosos en el llenguatge i han de saber que els està escoltant gent”.³⁶³ Per la seva banda, el director de Ràdio L’Escala creu que als

³⁵⁶ Entrevista a Albert Davins. Santpedor, 8 d’octubre de 2011.

³⁵⁷ Entrevista a Albert Badia. La Vall d’en Bas, 8 d’octubre de 2011.

³⁵⁸ Entrevista a Yolanda Burgueño. Barcelona, 7 d’octubre de 2011.

³⁵⁹ Entrevista a Jordi Mir. Les Borges Blanques, 27 d’octubre de 2011.

³⁶⁰ Entrevista a Marc Querol. La Garriga, 4 d’octubre de 2011.

³⁶¹ Entrevista a Marta Pujantell. La Seu d’Urgell, 30 de setembre de 2011.

³⁶² Entrevista a Jordi Martínez. Constantí, 27 de setembre de 2011.

³⁶³ Entrevista a Lluïsa Bartomeu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

col·laboradors “se’ls ha d’exigir el màxim per respecte a l’audiència, perquè hi ha coses que no poden sortir per antena, però amb sentit comú”.³⁶⁴

Amb els exemple que s’acaben de posar es confirma que la principal exigència que posen els directors de les ràdios als seus col·laboradors és que respectin el compromís que han pres amb l’emissora. I que pel que fa als continguts dels seus programes se’ls dona tota la llibertat sempre que es respectin uns mínims d’educació i de llenguatge. Tanquem aquest apartat amb les emissores on hi ha una estructura professional més consolidada, formada per quatre o més treballadors, per veure si hi ha diferències d’exigència amb els voluntaris. El primer exemple que prenem és el de Ràdio Manlleu, on la seva directora explica que “el tema de l’exigència és molt complicat. Als col·laboradors se’ls ha d’exigir, si no el màxim, que hi hagi una evolució qualitativa al llarg de la temporada. I si algun programa no millora i no arriba a funcionar, es pot cancel·lar”.³⁶⁵ En altres emissores amb una estructura professional més gran, com Cerdanyola Ràdio o Cugat Ràdio, hi ha col·laboradors que fan programa propi però n’hi ha d’altres que formen part del cos de redacció de l’emissora sense cobrar o cobrant una quantitat simbòlica. Veiem, en el cas de Cerdanyola Ràdio, quina és l’exigència que es té amb els col·laboradors: “El que se’ls demana és professionalitat i rigor amb la feina que es fa. Se’ls pot permetre un aprenentatge i un marge d’error més gran que a un professional perquè no cobren per la seva feina, però no massa vegades. Si els errors no es corregeixen no es pot continuar amb la col·laboració perquè es pot posar en dubte el prestigi del mitjà.”³⁶⁶ I tanquem aquest apartat amb la visió que es té des de Cugat Ràdio: “Sóc partidari, perquè ho he viscut com a becari, d’un alt grau d’exigència. No cobrar no vol dir ser un simulacre, sinó que ha de ser real, i un periodista té molta responsabilitat. L’exigència, però, és periodística i professional, no laboral i d’hores de feina.”³⁶⁷

³⁶⁴ Entrevista a Abel Font. L’Escala, 16 de setembre de 2011.

³⁶⁵ Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

³⁶⁶ Entrevista a Rafael Lumbreras. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

³⁶⁷ Entrevista a Miquel Herrada. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

9.5 La visió dels diferents actors sobre el funcionament de les emissores

El sistema de les ràdios locals catalanes està format per emissores amb organitzacions diferents i distribucions diverses de les funcions entre professionals i col·laboradors. Hi ha emissores que combinen treballadors amb voluntaris, i ràdios que només tenen col·laboradors, sense que ningú cobri per la seva feina. I en els casos en què hi ha persones amb contracte, hi ha diferències entre les ràdios segons el nombre de treballadors. Així, s'ha vist que hi ha emissores amb una sola persona contractada, que acostuma a ser el director. També hi ha ràdios amb dos o tres professionals, un dels quals és el responsable, en què hi ha un alt grau de polivalència entre els treballadors per poder fer les diferents tasques necessàries. I a partir d'aquí les ràdios presenten una estructura més definida entre treballadors, amb les feines delimitades per seccions i responsabilitats. Cal tenir en compte que en tots els casos, hi hagi més o menys professionals, a la ràdio hi participen col·laboradors i voluntaris que interactuen amb els treballadors i aporten continguts a les emissores.

És per això que en aquest apartat ens interessa conèixer, a partir de l'opinió de les persones que participen de les emissores, si els models existents funcionen correctament o han de millorar. Per fer-ho, dividirem les respostes obtingudes segons les figures professionals a qui hem entrevistat: els directors, els professionals en plantilla i els col·laboradors. Aquesta divisió, com s'ha fet al llarg de la investigació, donarà una visió de la realitat des de diferents punts de vista que permetrà tenir una imatge completa de la situació de les emissores de ràdio locals catalanes. El que interessa, per tant, és saber quins avantatges o inconvenients detecten les figures professionals a les formes de funcionament de les ràdios.

9.5.1 El punt de vista dels treballadors: els directors

Comencem aquest recorregut veient quins avantatges o inconvenients detecten els directius sobre el funcionament de les seves emissores. El primer que cal dir és que no hi ha una unanimitat entre les respostes obtingudes, perquè cada ràdio viu una situació particular que no es pot aplicar a d'altres casos. Recollirem, per tant, les

paraules dels responsables de les emissores per mostrar la situació general, i ho dividirem segons el nombre de treballadors de les ràdios.

Començarem l'anàlisi amb la situació de les emissores formades només per col·laboradors voluntaris, i trobem el cas de Ràdio Santpedor, on el seu director afirma que “el principal problema de la ràdio és la falta de personal. La ràdio funciona bé pels recursos que té, però el factor més limitant és sempre la gent, perquè si n’hi hagués més es podrien fer més coses”.³⁶⁸ Es pot veure, així, que l’absència de professionals no és cap inconvenient pel funcionament de la ràdio, sinó que el principal problema que s’explica és la manca de voluntaris per poder fer totes les tasques necessàries, i la dependència existent al nombre de persones que participen de la ràdio per poder funcionar.

De les emissores de ràdio que tenen professionals contractats començarem veient aquells casos en què només hi ha una persona en plantilla, i es correspon amb el director. Aquí, per exemple, es troba l'exemple de Bas Ràdio: “El principal avantatge que té una ràdio com la nostra és la llibertat que té la gent per expressar-se, a tots els nivells. Sempre he pensat que la millor manera d’incentivar a la gent és donant-los llibertat.”³⁶⁹ També hi ha una estructura similar a Ràdio Taller Trinitat Vella: “Ara per ara, la ràdio funciona bé, perquè hi ha una bona relació entre voluntaris, coordinació i fundació, i no detectem inconvenients perquè tothom compleix la seva funció.”³⁷⁰ I a Ràdio Les Borges també hi ha contractat, només, el coordinador: “Ara mateix vivim una època de canvi, i intentem implantar un nou sistema de funcionament. Fins ara teníem un gerent que depenia de l’ajuntament i era una figura política, i s’ha tret aquesta figura. Veurem com funciona la ràdio a partir d’ara.”³⁷¹ Més enllà de la incertesa d’aquest darrer cas no es detecta que les ràdios vegin més inconvenients que avantatges en la seva forma de funcionament.

Veiem ara quina és la realitat en les emissores que tenen dos o tres treballadors en plantilla. Són aquells casos en què, a més del director, hi ha una o dues persones contractades i s’ha vist que hi ha una important polivalència i interactuació entre els professionals de les ràdios. A Ràdio Silenci, per exemple, són tres les persones amb

³⁶⁸ Entrevista a Albert Davins. Santpedor, 8 d’octubre de 2011.

³⁶⁹ Entrevista a Albert Badia. La Vall d’en Bas, 8 d’octubre de 2011.

³⁷⁰ Entrevista a Yolanda Burgueño. Barcelona, 7 d’octubre de 2011.

³⁷¹ Entrevista a Jordi Mir. Les Borges Blanques, 27 de setembre de 2011.

contracte que treballen a l'emissora: "El sistema podria millorar molt més, tenint una estructura real d'emissora i donant-li un funcionament professional. En dinàmiques de treball, seria tot molt millorable, i caldria contractar professionals que poguéssin estar només per la ràdio, i no combinant tant la feina amb els altres mitjans de l'ajuntament. Ens cal canviar dinàmiques de treball."³⁷² Una ràdio amb una estructura laboral similar és RàdioSeu, on la situació no és tan marcada pels inconvenients com acabem de veure: "Aquí tothom treballa amb molta llibertat, i l'encaix intern a la ràdio és bo perquè tots els professionals fem una mica de tot. A nivell municipal, la ràdio forma part d'un patronat, i el sistema funciona bé."³⁷³ Entre les ràdios que només tenen dues persones en plantilla hi ha, per exemple, Constantí Ràdio: "El sistema de funcionament té avantatges perquè ens dona llibertat a l'hora de crear la programació com ens sembla millor, i el principal inconvenient és que no es paga res als col·laboradors, que tenen una fidelitat limitada en el temps. Per sort, però, és gent bastant fidel i els programes acostumen a tenir una certa durada."³⁷⁴ A Ràdio Delta hi ha, també, dues persones amb contracte: "El nostre sistema funciona malament, perquè el dia que jo no hi sóc la ràdio no funciona: no hi ha informatius i no es liquida la publicitat, per exemple. Al haver-hi només dues persones contractades, no ho podem fer tot."³⁷⁵ Per acabar aquest estudi sobre les ràdios amb dos o tres treballadors contractats veiem el cas de Ràdio L'Escala, on són dues les persones contractades: "El principal avantatge és la polivalència dels treballadors, que ens permet no trencar les rutines d'emissió quan una persona falla. L'inconvenient, lligat a aquest tema, és que no hi ha una altra manera de treballar, amb una realitat tan petita, i quan es tapen forats el producte se'n ressent i el nivell global baixa."³⁷⁶ Es veu, de forma transversal en tots aquests casos, com els directors destaquen la polivalència dels treballadors com un dels avantatges principals amb què compten per funcionar. Una polivalència que és fruit de la manca de professionals i que és, alhora, el principal inconvenient que destaquen els directors.

Per acabar amb els avantatges o inconvenients en el funcionament de les ràdios que destaquen els directors, veiem els casos de les emissores amb més de tres professionals en plantilla, on hi ha ja una estructura més delimitada. Comencem

³⁷² Entrevista a Marc Querol. La Garriga, 4 d'octubre de 2011.

³⁷³ Entrevista a Marta Pujantell. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

³⁷⁴ Entrevista a Jordi Martínez. Constantí, 27 de setembre de 2011.

³⁷⁵ Entrevista a Lluïsa Bartomeu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

³⁷⁶ Entrevista a Abel Font. L'Escala, 16 de setembre de 2011.

aquesta descripció de la situació veient la realitat de Ràdio Manlleu: “El principal avantatge que tenim és que és atractiu tenir una cúpula de direcció reduïda i poder donar veu a molts col·laboradors, perquè es recullen veus i sensibilitats diferents. El principal inconvenient, en canvi, és que es corre el perill que el camí cap a la professionalització decaigui, perquè si els polítics veuen que la majoria de gent de la ràdio és col·laboradora voluntària, pensaran que no cal gastar tants diners amb l'emissora perquè funcioni.”³⁷⁷ En el cas de Cerdanyola Ràdio, el director destaca que “el sistema funciona bé, també perquè fa molts anys que està aplicat i no cal explicar massa coses. L'assumpció de funcions està molt centrada en les figures del coordinador i els seus redactors, i és piramidal tot i que el consell de redacció fa que les decisions es discuteixin entre tots. En general, el sistema funciona bé”.³⁷⁸ Per acabar amb l'anàlisi que fan els directors, veiem la situació de Cugat Ràdio: “Els avantatges són que és un bon model, i els responsables de cada programa són autònoms però estan acompanyats. En canvi, un problema que tenim és que, al ser un mitjà local no hi ha tots els nivells coberts. En general, però, el model de la ràdio funciona.”³⁷⁹ S'observa, en aquest darrer cas, com els directors destaquen els sistemes de les seves emissores funcionen, malgrat la inestabilitat que pot crear la relació amb l'administració pública. Es tracta de ràdios amb una estructura delimitada que fa anys que funciona i que dona més avantatges que inconvenients en el dia a dia, segons els responsables de les emissores.

9.5.2 El punt de vista dels treballadors: els professionals

Aquesta visió sobre el funcionament de les emissores el volem conèixer, també, a partir de les altres figures professionals que actuen a les ràdios. Per tant, veurem ara quins avantatges o inconvenients detecten els treballadors en plantilla a la manera que tenen les ràdios de funcionar. En aquest apartat es recolliran les opinions de les ràdios en què hi ha un mínim de dos professionals, perquè ja hem dit que en les emissores on només hi ha una persona amb contracte aquest professional coincideix amb el director.

Començarem a veure quins avantatges o inconvenients detecten els professionals en les formules de funcionament de les ràdios en aquells casos en què hi ha dos o

³⁷⁷ Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

³⁷⁸ Entrevista a Rafael Lumbreras. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

³⁷⁹ Entrevista a Miquel Herrada. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

tres treballadors en plantilla. El primer és el de Ràdio Silenci: “El sistema de l’organisme autònom municipal no ha acabat de funcionar, perquè hi ha hagut un problema a l’hora de delimitar les funcions i hi ha un batibull de temes. El sistema és millorable, i falten sobretot professionals de periodisme perquè no s’arriba a tot i les persones fem massa funcions a l’hora.”³⁸⁰ Es pot veure, igual com ha dit el director d’aquesta mateixa ràdio, que es destaquen més inconvenients que avantatges en el funcionament de l’emissora. La manca de professionals és un inconvenient que també es destaca des de Ràdio Seu: “La ràdio funciona bé, però amb un treballador més aniríem millor. D’aquesta manera, cadascú es podria dedicar més al seu tema, cosa que ara no podem fer.”³⁸¹ En el cas de les ràdios que tenen només dos professionals, el treballador de Constantí Ràdio considera que “la comunicació local és el futur, però té el problema que qui paga és un ens municipal i hi ha certes decisions que vénen marcades directament per la política. També seria millor si hi hagués més gent treballant, però en general la ràdio funciona correctament”.³⁸² Una altra de les ràdios amb dos treballadors en plantilla és Ràdio Delta: “Estem molt acostumats al funcionament de l’emissora, i si ens el féssin canviar, ens costaria d’acceptar-ho. Aquí tot és molt casolà i fer un canvi seria difícil d’acceptar, tot i que cada quatre anys estem neguitosos perquè ens hem d’adaptar a un nou equip de govern.”³⁸³ A Ràdio L’Escala, on són també només dos els professionals, el treballador en plantilla creu que “en principi tot són avantatges, perquè la llibertat de creació és total. Saber que tens confiança amb la persona amb qui treballes és molt important perquè saps que no hi haurà problemes”.³⁸⁴ A partir d’aquests testimonis es pot veure que els treballadors de les emissores amb pocs professionals troben a faltar més persones a les plantilles, per poder treballar millor i distribuir les feines.

Acabem aquesta visió sobre la situació de les ràdios segons el parer dels treballadors amb les respostes que s’han obtingut a les emissores que tenen més de tres professionals. El primer exemple que prenem és el de Ràdio Manlleu: “El dia a dia funciona, perquè cadascú té les seves funcions assumides i si cal ens ajudem mútuament. Les feines estan ben distribuïdes.”³⁸⁵ En el cas de Cerdanyola Ràdio,

³⁸⁰ Entrevista a Berta Florés. La Garriga, 4 d’octubre de 2011.

³⁸¹ Entrevista a Glòria González. La Seu d’Urgell, 30 de setembre de 2011.

³⁸² Entrevista a Joan Rafael Mellado. Constantí, 27 de setembre de 2011.

³⁸³ Entrevista a Amado Cebolla. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

³⁸⁴ Entrevista a Josep Palma. L’Escala, 16 de setembre de 2011.

³⁸⁵ Entrevista a Jèss Carol. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

un dels seus professionals creu que la ràdio “funciona bastant bé, perquè hi ha un equip de gent que hi treballa des de fa anys i ja ens coneixem. Els problemes són a les tardes, quan s’han de cobrir actes, perquè la jornada laboral és al matí”.³⁸⁶ I per acabar de conèixer els avantatges o inconvenients que els treballadors destaquen de la forma de funcionar de les emissores, veiem la situació de Cugat Ràdio: “Personalment, em sento còmode treballant així, amb l’estructura que hi ha. Crec que és la manera més endreçada de funcionar.”³⁸⁷ A partir d’aquests casos podem veure que els treballadors de les emissores amb una estructura més marcada pel nombre de professionals es mostren còmodes amb la forma de treballar i no veuen inconvenients importants en el sistema que els impedeixi de fer la seva feina de la millor manera possible.

9.5.3 El punt de vista dels col·laboradors

Per completar la visió sobre els avantatges o inconvenients que les figures professionals veuen al funcionament de les emissores de ràdio locals, falta conèixer les opinions dels col·laboradors, que són presents a totes les ràdios del territori i són una peça fonamental per al seu funcionament. Per conèixer el parer dels col·laboradors, els distribuïrem com s’ha fet amb els directors i treballadors. És a dir, començant per les ràdios on totes les persones que hi participen són voluntàries, veient després els casos en què només hi ha una persona en plantilla, continuant amb les emissores on n’hi ha dues o tres, i acabant amb les ràdios on hi ha una estructura definida.

El primer cas que s’estudia és el de Ràdio Santpedor, on un dels seus col·laboradors creu que “a la ràdio, tot depèn massa del pressupost. Ara funciona amb un cent per cent de voluntariat, i les condicions són limitades, de manera que no es pot fer gran cosa per la gent i el pressupost que hi ha”.³⁸⁸ Ràdio Santpedor és una de les ràdios que hi ha a Catalunya on ningú cobra per fer la seva feina, i veiem que se’n destaquen les limitacions que comporta fer funcionar una emissora a partir del voluntariat. Hi ha d’altres ràdios en què només hi ha una persona contractada, el director, de manera que a la pràctica la situació és molt similar que a les ràdios on ningú cobra. Per molta feina que faci el director, no pot cobrir totes les tasques

³⁸⁶ Entrevista a Toni Álvaro. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

³⁸⁷ Entrevista a Mar Castro. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

³⁸⁸ Entrevista a Marcel Tarazona. Santpedor, 8 d’octubre de 2011.

necessàries per fer funcionar el mitjà. Aquest és el cas, per exemple, de Bas Ràdio: “M’agradaria que hi hagués més gent per fer ràdio, per poder oferir més varietat de programes. Les portes són obertes a tothom, però falta que la gent vulgui comprometre’s a venir.”³⁸⁹ També es viu una situació similar a Ràdio Taller Trinitat Vella: “Tot es pot millorar, però tal i com estem intentem anar cada dia a més.”³⁹⁰ Una altra emissora de ràdio en què només hi ha una persona contractada, i coincideix amb el coordinador, és Ràdio Les Borges, on un dels col·laboradors creu que “el funcionament és bo i no hi ha grans problemes. Els problemes apareixerien si l’Ajuntament estigués al damunt de la ràdio i volgués exercir-ne el control, però com que això no passa, el funcionament és bo”.³⁹¹ Veiem com s’acaba d’introduir un concepte que no havíem vist fins ara a les respostes recollides sobre el funcionament de les ràdios, com és la intervenció dels ajuntaments en la gestió de les emissores. I s’ha detectat, en aquest cas, que el control municipal no existeix i des de les ràdios s’agraeix que no hi sigui.

El següent pas en la recerca és per veure què opinen els col·laboradors de les ràdios locals en què hi ha dos o tres treballadors. Aquí, la plantilla laboral està formada pel director i, com a màxim, una o dues persones més. Els col·laboradors, per tant, continuen tenint un pes específic en el funcionament de les ràdios. Una situació com la que acabem de descriure és la que hi ha a Ràdio Silenci: “Crec que la ràdio funciona bé, però el problema és que es carrega de molta feina a una sola persona, que és el coordinador, i fa més del que li pertocaria pel que està contractat. Farien falta més professionals a la ràdio per fer-la funcionar correctament.”³⁹² I també, a RàdioSeu, hi ha tres professionals: “El funcionament de la ràdio és bo, pels mitjans que tenim, i es treu molt de profit del que hi ha. El que ens aniria molt bé per millorar seria canviar la localització de la ràdio, perquè no estem ben situats. Hauríem d’anar al centre de La Seu d’Urgell, perquè la gent s’ha de desplaçar per venir als estudis.”³⁹³ La localització dels estudis de les ràdios, com a motiu de problemes per a les emissores, no havia aparegut encara a la nostra recerca. Però una localització inadequada, lluny dels centres municipals o en zones de difícil accés poden ser un obstacle per al funcionament de les emissores. Estar localitzades

³⁸⁹ Entrevista a Dani Feixas, La Vall d’en Bas, 8 d’octubre de 2011.

³⁹⁰ Entrevista a Jordi García. Barcelona, 7 d’octubre de 2011.

³⁹¹ Entrevista a Josep Farrés. Les Borges Blanques, 27 de setembre de 2011.

³⁹² Entrevista a Jordi Roig. La Garriga, 4 d’octubre de 2011.

³⁹³ Entrevista a Toñi Cabello. La Seu d’Urgell, 30 de setembre de 2011.

en un indret poc adequat allunya, també, a les ràdios de la seva audiència potencial, un fet que passa a RàdioSeu, segons s'ha pogut observar.

Si mirem les emissores que tenen dos treballadors podem parlar, per exemple, de Constantí Ràdio, on un dels col·laboradors creu que “pel que hi ha a l'emissora, l'estructura muntada és suficient. No tindria sentit que hi hagués més gent”.³⁹⁴ Una situació semblant és que la s'explica des de Ràdio Delta: “Una ràdio municipal té els recursos molt limitats i un ordre jeràrquic bastant simple, però és suficient per al funcionament de la ràdio. Tot es pot millorar, com buscar nous continguts i col·laboradors, i millorar tècnicament la ràdio, però per a una emissora municipal, la funció del treballador i la directora és completa i no fa falta més gent. A més, els col·laboradors no cobren però fan un paper essencial.”³⁹⁵ Des de Ràdio L'Escala es creu que fa falta més planificació i coordinació: “Em sembla que a vegades es fan poques reunions de grup de prendre decisions. No s'ha fet mai, per exemple, un consell de redacció per decidir com tirar endavant l'emissora, i s'improvisa sobre la marxa. Em sembla que aquest és un assumpte que està pendent de millorar a l'emissora, perquè es va fent sobre la marxa.”³⁹⁶

Per acabar aquest apartat de la recerca, que fa referència als avantatges o inconvenients que les diferents figures professionals detecten en el funcionament de les emissores, ens centrem en els col·laboradors de les ràdios en què hi ha més de tres treballadors i una estructura laboral definida. El primer cas que veiem és el de Ràdio Manlleu: “L'estructura repartida va bé, sobretot la separació entre periodistes i tècnics. Es fa molta radiofórmula i la publicitat va per la seva banda, un fet que també és bo. Per tant, la formula general funciona, perquè els col·laboradors també hi som i donem varietat a la programació.”³⁹⁷ Per la seva banda, el col·laborador de Cerdanyola Ràdio creu que el sistema de l'emissora “funciona bé, tothom sap el que ha de fer i els mecanismes funcionen”.³⁹⁸ Una visió semblant és la que es manifesta des de Cugat Ràdio: “Crec que l'emissora funciona correctament, i darrerament s'ha millorat perquè s'ha reduït el nombre de càrrecs i la relació és molt més directa i fluïda entre tothom.”³⁹⁹

³⁹⁴ Entrevista a Ricard Escarré. Constantí, 27 de setembre de 2011.

³⁹⁵ Entrevista a Francesc Mateu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

³⁹⁶ Entrevista a Joan Brugués. L'Escala, 16 de setembre de 2011.

³⁹⁷ Entrevista a Albert Dorca. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

³⁹⁸ Entrevista a Miquel Àngel Flores. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

³⁹⁹ Entrevista a Sergio Morales. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

S'observa, per tant, una coincidència en el conjunt de les emissores a l'hora de diagnosticar els avantatges o inconvenients del funcionament, segons el nombre de treballadors. A les ràdios en què hi ha pocs professionals, totes les figures destaquen en què falten persones a la plantilla, mentre que a les emissores amb una estructura delimitada hi ha una coincidència en què el sistema funciona correctament perquè cadascú té la seva feina definida.

10 COMPROMÍS DELS TREBALLADORS I COL·LABORADORS AMB LES RÀDIOS I VINCULACIÓ AMB EL TEIXIT SOCIAL DEL TERRITORI

Les figures professionals i les estructures de les emissores de les ràdios locals i comarcals són realitats tangibles que es poden estudiar de forma quantitativa gràcies a mètodes diversos. Aspectes com el nombre de persones que participen dels mitjans de comunicació, la seva formació, les feines que porten a terme, o les relacions entre ells, expliquen el funcionament de les ràdios i serveixen per conèixer els mecanismes que regeixen les emissores.

Més enllà d'aquesta explicació, però, les ràdios de proximitat estan lligades de forma indissociable al factor humà, perquè és sobretot gràcies a les persones que poden tirar endavant. La recerca ens ha mostrat, fins al moment, que el component del voluntariat és present a totes les ràdios, de manera que un factor que cal tenir en compte per entendre com són les emissores és el de la predisposició de les persones a participar-hi.

En aquest capítol, que tanca el treball de camp realitzat, posarem l'enfoc en la vinculació més personal de les diferents figures que participen de les emissores amb el mitjà. Així, ens interessarà conèixer aspectes com el compromís que porta els treballadors o col·laboradors a formar part d'una ràdio de proximitat, la relació que s'estableix entre aquestes persones i la societat de la qual són partícips, i els motius que porten els col·laboradors a ser part d'un mitjà de comunicació local.

10.1 Identificació i compromís de les diferents figures professionals amb les emissores

La durada de la relació laboral entre una persona i una empresa pot estar marcada per molts factors, que poden dependre d'una i altra part. Tant les emissores locals com les persones que hi participen han d'aportar una part al projecte per tal que es pugui tirar endavant i es mantingui el contacte.

Per la banda de l'empresa, el temps que puguin durar les estades de les diferents figures professionals pot estar condicionat per aspectes econòmics i productius,

com la rendibilitat en el treball, el seguiment de conductes adequades, o l'assoliment d'objectius. Així, si una persona compleix amb la seva feina i aporta bons resultats a l'empresa, i si no hi ha condicionants externs que ho puguin impedir, la relació entre les dues parts pot ser allargada en el temps.

Com diem, però, la durada de la relació depèn de les dues parts, i per la banda de la persona també hi ha condicionants que poden afectar-la, com la seva voluntat o necessitat de continuar en el lloc de treball o amb la col·laboració, uns aspectes de decisió personal que no es poden atribuir a factors externs i que són inherents a cada individu. I també hi ha aspectes com el compromís i la responsabilitat vers l'emissora de ràdio en què s'actua, que marquen la possibilitat d'allargar en el temps la relació amb el mitjà.

Aquests factors són els que s'estudiaran en aquest apartat, el compromís i la responsabilitat de les persones que participen de les emissores de ràdio locals de Catalunya amb els seus mitjans. I per fer-ho se seguirà la divisió que utilitzada al llarg de la recerca de separar les figures professionals entre treballadors en plantilla de les ràdios –diferenciant directors de professionals– i col·laboradors.

10.1.1 Compromís dels treballadors: els directors

Un dels elements que marca l'estada dels treballadors a les emissores de ràdio és el seu compromís vers el mitjà. Així, es poden entendre més fàcilment aspectes com la durada de la relació contractual o la motivació dels professionals per fer la seva feina. Fins al moment, les entrevistes han mostrat que bona part de les relacions contractuales dels treballadors amb les ràdios, són prolongades en el temps –veure apartat 7.3.1.

Ens centrem aquí en la figura professional dels directius de les emissores de ràdio locals i comarcals, i estudiem la seva situació laboral als mitjans partint de les seves aspiracions professionals i del seu compromís. Entenem per aspiracions professionals la voluntat d'aquestes persones de seguir fent o no la seva feina en un futur, o les intencions que tinguin de canviar de lloc de treball. Aquestes aspiracions estan relacionades amb projectes professionals, com poder participar en d'altres tipus de mitjans de comunicació, més grans que les ràdios locals, o poder tenir

algun càrrec de gestió i de responsabilitat dins de la pròpia empresa on participen. En el cas del compromís, entenem que és l'aposta personal d'aquestes persones vers el mitjà i la seva implicació en el desenvolupament del projecte que porten a terme.

El compromís de les persones que treballen a les emissores de ràdio locals amb els mitjans es pot conèixer, també, per si hi ha una identificació amb el projecte de què participen, i per si hi senten una responsabilitat i compromís personal. En el cas dels directius d'aquestes emissores es pot veure, d'entrada, com aquesta responsabilitat i compromís hi és present.

Analitzem al detall les respostes dels directors de les ràdios locals respecte la identificació amb el projecte de l'emissora i el territori en el qual treballen, municipi o comarca. I veiem que la identificació és plena en tots els casos que s'han consultat. Sense excepció, tots els directors asseguren sentir-se identificats amb la ràdio en què treballen, malgrat que en alguns casos, com els de Ràdio L'Escala o Cerdanyola Ràdio, es denota una crisi respecte aquesta identificació, argumentant que era més alta temps enrere, però que es continua mantenint. Aquesta identificació dels directors de les emissores amb els projectes que encapçalen la resumeix la directora de RàdioSeu: "Si no et sents identificat, en una emissora petita, val més que pleguem veles. Aquesta feina requereix moltes hores de dedicació i consisteix en parlar de temes que t'han d'interessar. Per tant, o et creus el projecte o la ràdio se'n ressenteix, i s'ha de notar si una persona està compromesa amb el mitjà o no hi està."⁴⁰⁰

Per entendre aquesta identificació sobre el mitjà en el que treballen els directors, se'ls ha preguntat també per quin és el seu compromís i responsabilitat personal respecte el projecte. Es tracta d'una pregunta més personal que professional, però serveix per entendre si la vinculació està lligada només a un contracte de treball o si va més enllà. En la majoria dels casos, els directors han contestat que el seu compromís i responsabilitat són totals amb l'emissora i que s'hi senten molt units. Però, si abans vèiem que hi havia una pràctica unanimitat respecte la identificació amb el projecte, aquí veiem que no hi és. En tres casos, els directors manifesten que estan compromesos amb el projecte, però no fins al punt de dedicar-hi massa hores més de les que requereix una feina amb un horari més estable. Aquests testimonis

⁴⁰⁰ Entrevista a Marta Pujantell. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

asseguren també que el seu compromís ha anat disminuint amb el pas dels anys, i que necessiten donar una nova empenta a l'emissora per renovar el seu compromís.

10.1.1.1 Aspiracions professionals

Els directors de les ràdios locals entrevistats mostren una estabilitat als mitjans on treballen, perquè no n'hi ha cap que es plantegi obertament un canvi de lloc de treball, més aviat al contrari, i els únics condicionants que es plantegen són cap a millorar la situació personal més que cap a canviar de feina. D'aquesta manera, es troben casos molt clars de directius que consideren haver trobat una estabilitat professional i que no es plantegen un canvi. Aquest és el cas, per exemple, dels directors d'emissores com Ràdio Delta, RàdioSeu, Bas Ràdio, Cerdanyola Ràdio o Cugat Ràdio, on els directors han explicat tenir un bagatge professional que els ha demostrat que treballar en una ràdio local és tenir una bona feina, lligat amb la seva voluntat d'exercir la seva activitat professional en un entorn de proximitat. Les paraules del director de Cugat Ràdio poden servir com a exemple: "El mitjà no em queda petit, i estic realitzat professionalment fent aquesta feina actual. De fet, no considero que la ràdio sigui un pas cap a un altre mitjà, perquè ja he estat en mitjans més grans i no veig necessari el canvi. En molts aspectes, a la ràdio local es funciona millor que en mitjans més grans i amb més pressupost."⁴⁰¹

Una altra tipologia que s'ha conegut, a partir de la pregunta sobre les aspiracions professionals, és la dels directors que no es plantegen un canvi de feina a curt termini, perquè asseguren estar satisfets amb el que fan, però que no veurien amb mals ulls un complement laboral per diversificar, o que si haguessin de canviar de feina tenen molt clar que es quedarien en un mitjà de proximitat. En aquest sentit, coincideixen les situacions dels directors de Constantí Ràdio, Ràdio L'Escala i Ràdio Manlleu. En el primer cas, el responsable de l'emissora reconeix que està bé a la ràdio, "perquè amb aquesta feina aprens molt i tens marge de moviments", però que no podria descartar buscant algun complement. Tot i això, assegura que "no em plantejo anar a cap altre mitjà".⁴⁰² En els altres dos casos, es reconeix la possibilitat de poder canviar de feina algun dia, que no ha de ser de forma immediata, i en funció de l'evolució de la situació laboral i econòmica, però en cap cas es plantejarà

⁴⁰¹ Entrevista a Miquel Herrada. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

⁴⁰² Entrevista a Jordi Martínez. Constantí, 27 de setembre de 2011.

un canvi de sector. És a dir, els directors volen continuar treballant en mitjans de comunicació i en l'àmbit de la comunicació local.

Per últim, hi ha directors de ràdios que lliguen les seves aspiracions professionals a la pròpia emissora, demostrant un compromís que va més enllà de la feina. Com s'ha pogut observar, es tracta de directors que aspiren, professionalment, a fer millorar la ràdio en què treballen, a fer-la créixer. És el cas, per exemple, de la directora de Ràdio Taller Trinitat Vella, qui afirma que la seva aspiració és millorar l'emissora i el servei que ofereix, per tal que “hi puguin participar més joves i es pugui donar més veu a les entitats del territori. La nostra voluntat des de l'emissora és que hi participi més gent i que hi hagi una major interacció amb la societat”.⁴⁰³ Un altre cas de compromís el trobem a Ràdio Les Borges, on el seu director, a part d'assegurar que té molt clar que vol treballar en un mitjà de comunicació local, assegura: “El meu objectiu professional és tornar a la ràdio una consolidació com la que havia tingut anys enrere. Vull tornar a estabilitzar el mitjà, i que torni a ser una referència informativa, sobretot a nivell comarcal.”⁴⁰⁴ I a Ràdio Silenci, de La Garriga, el seu director, malgrat afirmar que no tancaria les portes a treballar en un mitjà més gran, té molt clar el seu lligam amb l'emissora, i assegura que “si creix l'emissora, jo creixeré amb ella, per això pot ser que m'hagi de formar més en l'àmbit de la Comunicació. Però intentaré fer créixer la ràdio, que no es quedi com un mitjà estancat, perquè veig un bri d'esperança en el camí i no em plantejo deixar-lo”.⁴⁰⁵

10.1.2 Compromís dels treballadors: els professionals

Després d'analitzar quina és la relació professional dels directors amb les emissores de ràdio, partint dels conceptes de les aspiracions professionals, la identificació i els compromís amb l'emissora, estudiem ara els altres treballadors en plantilla que s'han entrevistat i que no ocupen càrrecs directius. Aquesta doble visió permetrà completar el coneixement sobre els treballadors de les emissores de ràdio i veure si hi ha diferències entre directors i professionals.

⁴⁰³ Entrevista a Yolanda Burgueño. Barcelona, 7 d'octubre de 2011.

⁴⁰⁴ Entrevista a Jordi Mir. Les Borges Blanques, 27 de setembre de 2011.

⁴⁰⁵ Entrevista a Marc Querol. La Garriga, 4 d'octubre de 2011.

Com s'ha dit anteriorment en aquest apartat, el compromís de les persones que treballen a les emissores de ràdio locals es pot conèixer a partir de les seves aspiracions i també segons la seva identificació amb el projecte. A partir de les entrevistes es pot afirmar que, en línies generals, hi ha una identificació dels professionals amb les ràdios. I a la pregunta de si se senten identificats amb l'emissora, la resposta majoritària ha estat que la identificació amb el lloc de treball és plena. Una treballadora de Ràdio Manlleu explica aquesta identificació amb el projecte: "Crec en la feina que faig, i això és bàsic per seguir en una feina com aquesta."⁴⁰⁶ I aquesta és la resposta d'una treballadora de RàdioSeu: "Em sento identificada i realitzada amb el projecte. Mentre hi hagi una persona que m'escolti, ja em sento realitzada. Sé que a la ràdio estic al costat de la gent i que amb la feina estic fent un servei."⁴⁰⁷ En relació amb aquesta identificació, l'únic punt discordant s'ha trobat a Cerdanyola Ràdio: "Em costa d'identificar-me amb l'emissora, perquè tinc la impressió que s'ha deixat que la ràdio treballi per inèrcia. Moltes vegades s'ha deixat l'emissora en mans de tècnics de comunicació municipals i el que voldria és que hi hagués un projecte de present i de futur sòlid per a la ràdio."⁴⁰⁸

A part del grau en què els treballadors en plantilla es puguin sentir identificats amb l'emissora on treballen, a més del municipi o la comarca, ens interessa de conèixer, també, quin és el seu compromís vers la ràdio i la seva situació. I, en aquest cas, les respostes coincideixen amb les que s'han obtingut quan s'ha parlat amb els directors. De forma majoritària, els treballadors se senten compromesos amb l'emissora, i volen que continuï creixent i millorant amb el pas del temps. Així, ho expressa, per exemple, un treballador de Ràdio Constantí, quan assegura que se sent molt compromès amb la ràdio "perquè hi tinc responsabilitats, i perquè noto que tenim resposta per part de la gent del carrer a la feina que fem".⁴⁰⁹ Aquest contacte amb l'audiència es destaca també en d'altres respostes per explicar el compromís dels treballadors cap a la seva feina. És el cas, per exemple, de RàdioSeu: "El meu compromís és continuar amb el que estem fent i estar al costat de la gent, que sàpiguen que hi són. El que vull és que la gent estigui ben informada i contenta amb la feina que es fa des de la ràdio."⁴¹⁰ O, com passa a Ràdio Delta, el compromís té un sentit personal: "Estimo aquesta ràdio perquè la

⁴⁰⁶ Entrevista a Jèss Carol. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

⁴⁰⁷ Entrevista a Glòria González. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

⁴⁰⁸ Entrevista a Toni Álvaro. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

⁴⁰⁹ Entrevista a Joan Rafael Mellado. Constantí, 27 de setembre de 2011.

⁴¹⁰ Entrevista a Glòria González. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

vam fer néixer els joves del poble l'any 1983. Aquest projecte va començar com un *hobby*, que vam crear i vam muntar. Per això hi estic molt compromès.”⁴¹¹ El mateix passa a Ràdio L'Escala: “El meu compromís amb la ràdio és total, en el sentit que estic contractat per treballar 35 hores a la setmana a la ràdio, però no sé quantes hores hi faig. Sempre sé a quina hora entro, però no quan sortiré.”⁴¹²

Abans s'ha vist que no tots els professionals se senten identificats al cent per cent amb el projecte de l'emissora on treballen, i s'ha exemplificat en les paraules del treballador de Cerdanyola Ràdio. Ara que parlem del compromís, prenem de nou les seves paraules per descriure el cas d'un professional que assegura no sentir-se tan identificat amb la ràdio com els últims exemples que hem destacat: “El meu compromís és amb els companys de feina de la ràdio, més que amb el propi mitjà. El compromís existeix sempre que hi ha una feina i hi seria en qualsevol mitjà, però en un mitjà local com és la ràdio, hi és més que en una empresa més gran.”⁴¹³ Es veu, per tant, que treballar en un mitjà de proximitat fa que el treballador se senti més compromès amb la feina que si estigués ocupat en un altre mitjà.

10.1.2.1 Aspiracions professionals

Si ens fixem en les aspiracions professionals dels treballadors en plantilla, el primer que cal dir, per tenir una composició real de la realitat, és que hi ha emissores en què només hi ha una persona contractada, i en aquests casos, és el director, o assumeix al mateix temps les feines de direcció i de redacció. És el que passa, per exemple a Bas Ràdio i Ràdio Les Borges, en què només hi ha una persona contractada i fa, alhora, de director i de professional en plantilla. A la resta d'emissores entrevistades sí que s'ha pogut distingir clarament entre les dues figures. A partir d'aquesta consideració s'ha de dir que els treballadors de les ràdios catalanes no expressen una voluntat clara de canviar de lloc de treball i de deixar el sector on estan ocupats. Al contrari, les respostes obtingudes mostren que aquests treballadors estan satisfets amb la feina que fan, per bé que hi ha matisacions.

Hi ha treballadors, com una professional de RàdioSeu, que es mostra contenta de la feina i que no vol canviar-la, però que expressa la seva voluntat de millorar la seva

⁴¹¹ Entrevista a Amado Cebolla. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

⁴¹² Entrevista a Josep Palma. L'Escala, 16 de setembre de 2011.

⁴¹³ Entrevista a Toni Álvaro. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

formació i poder cursar estudis universitaris.⁴¹⁴ Per la seva banda, un treballador de Cerdanyola Ràdio afirma que està bé a la feina perquè li assegura un sou base, però compagina aquesta ocupació amb d'altres tasques secundàries. Aquest mateix professional diu que no vol anar a un mitjà més gran perquè ja hi ha treballat “i tampoc impressiona tant. Els mitjans grans et prenen molt més temps personal que un mitjà local”.⁴¹⁵ Una treballadora de Ràdio Silenci, per la seva banda, està contenta amb la feina perquè pot compaginar la seva activitat professional amb diversos mitjans, però es plantejaria un canvi si només hagués de treballar a l'emissora de ràdio.⁴¹⁶ El treballador de Constantí Ràdio assegura que no té aspiracions professionals a llarg termini, i que si fos necessari canviar, no aniria a un gran mitjà de comunicació, sinó que es quedaria a l'àmbit de la comunicació de proximitat, perquè és el que més li interessa.⁴¹⁷ I des de Cugat Ràdio, una treballadora en plantilla assegura que voldria evolucionar a la seva feina, però sense deixar l'empresa en què treballa, perquè la ràdio forma part d'un conjunt de mitjans municipals: “M'agradaria anar més enllà. Estic contenta de treballar a Cugat.cat, però dins del grup m'agradaria deixar de fer tanta ràdio i informació diària i poder-me dedicar a fer més feina per a la televisió, tractant l'actualitat amb més profunditat del que puc fer diàriament a la ràdio.”⁴¹⁸

Dins de l'estabilitat observada a les emissores de ràdio locals, que es dedueix de l'escassa voluntat dels treballadors per canviar de feina, hi ha casos de persones que creuen que amb l'ocupació actual ja han copat les seves aspiracions professionals. És el cas, per exemple, de les emissores Ràdio Delta i Ràdio L'Escala, on els seus treballadors no es veuen fent altres feines que les que estan fent en l'actualitat. Prenem com exemple les paraules del treballador de Ràdio L'Escala: “Estic a gust amb la feina, perquè això és el que volia ser. De sempre he volgut ser locutor en aquesta emissora, i per sort ho he pogut fer. Si anés a una altra emissora seria per fer de tècnic de so, i això no em motiva. Sé que en una emissora local potser no ens escolta tanta gent com en una ràdio més gran, però aquí el dia a dia és molt ric.”⁴¹⁹

⁴¹⁴ Entrevista a Glòria González. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

⁴¹⁵ Entrevista a Toni Álvaro. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

⁴¹⁶ Entrevista a Berta Florés. La Garriga, 4 d'octubre de 2011.

⁴¹⁷ Entrevista a Joan Rafael Mellado. Constantí, 27 de setembre de 2011.

⁴¹⁸ Entrevista a Mar Castro. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

⁴¹⁹ Entrevista a Josep Palma. L'Escala, 16 de setembre de 2011.

10.1.3 Compromís dels col·laboradors

Després d'estudiar a fons el compromís i la responsabilitat dels treballadors vers el seu lloc de treball, ens centrem ara en la vinculació dels col·laboradors respecte l'emissora de ràdio de la que participen. A priori, pot semblar que la responsabilitat i compromís dels col·laboradors amb les ràdios serà alta, per aspectes que ja hem comentat, com que moltes d'aquestes persones participen dels mitjans com una forma d'entreteniment que va més enllà de la seva professió. Veiem, però, a partir de les respostes obtingudes de les entrevistes, quin és aquest grau de compromís dels col·laboradors.

Partim de la pregunta sobre la identificació dels col·laboradors amb el projecte de l'emissora, que inclou la identificació amb el municipi o comarca en què està integrada la ràdio. En aquest sentit, s'ha pogut comprovar que la pràctica totalitat dels col·laboradors entrevistats asseguren sentir-se identificats amb el projecte. I, a més, han respost a la pregunta amb convicció, destacant que se senten identificats tant amb la ràdio com a mitjà com amb la població i el territori en què està immersa. Hi ha només un cas, però, d'un col·laborador que manifesta no sentir-se identificat amb el projecte de la ràdio, perquè creu que hi és de pas, a l'espera de trobar un lloc de treball millor.

Si ens fixem en la responsabilitat i compromís d'aquestes persones amb les emissores en què col·laboren, es pot veure, a partir de les respostes, que el grau de compromís és alt, i que els col·laboradors tenen la voluntat que els mitjans tirin endavant de la millor manera. De fet, esperen ser una part activa d'aquesta millora i poder contribuir directament de la bona marxa de les ràdios en què participen. En aquest cas, s'uneixen dos compromisos en moltes de les respostes obtingudes. D'una banda, un compromís amb el mitjà de comunicació, perquè pugui funcionar, i també un compromís personal, per oferir els millor continguts possibles a l'audiència. Prenem com exemple el testimoni d'una col·laboradora de RàdioSeu: "Estic implicada i tinc la vocació i el compromís de participar perquè la ràdio millori i, sempre que estic disponible i puc, participo en el que em demanen."⁴²⁰ Per això, i si es tenen en compte les respostes dels col·laboradors en quant a identificació i implicació, podem afirmar que el compromís d'aquestes persones

⁴²⁰ Entrevista a Toñi Cabello. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

amb els mitjans en què participen és alt i que són una part activa en el funcionament de les ràdios.

10.1.3.1 Aspiracions professionals

Quan parlem d'aspiracions professionals dels col·laboradors ens referim a si aquestes persones volen anar a d'altres mitjans després de la ràdio on són ara, o ja estan bé amb la situació actual. D'entrada, cal dir que no hi ha una unanimitat en les respostes obtingudes, i que hi ha col·laboradors que mostren una clara voluntat de canviar de lloc i d'altres que tenen molt clar que no ho volen fer. Aquesta diferència s'explica per les tipologies existents de col·laboradors, que, com s'ha vist en un apartat anterior, poden ser dues: les persones que prenen part de les ràdios com una activitat més i les que són estudiants d'una carrera universitària relacionada amb la comunicació, o recent llicenciats, que van a les ràdios com una via d'aprenentatge.

A partir d'aquesta disjuntiva, doncs, es pot afirmar que actualment a la ràdio local catalana hi ha persones que hi col·laboren amb la clara voluntat d'aprendre un ofici i poder-lo aplicar en un futur més o menys proper en mitjans de comunicació d'una abast més ampli. Aquesta és la situació, per exemple, de col·laboradors d'emissores com Ràdio Santpedor, Ràdio Silenci, Constantí Ràdio, Cerdanyola Ràdio i Cugat Ràdio. En tots aquests casos, els col·laboradors entrevistats responen al perfil d'una persona estudiant universitària, recent titulada o interessada en el món de la comunicació, que aspira a fer una carrera professional en el món dels mitjans. Tot i això, fer carrera professional no s'ha d'entendre, necessàriament, com anar a un mitjà nacional i obtenir reconeixement. Segons s'extreu de les entrevistes, la voluntat d'aquests col·laboradors és poder guanyar-se la vida amb la professió periodística. Un col·laborador de Ràdio Santpedor afirma: "Vull anar a més en aquesta professió, i m'agradaria guanyar-me la vida a la ràdio, dedicant-m'hi professionalment,"⁴²¹ mentre que un de Cerdanyola Ràdio assegura que la seva aspiració és "tenir un contracte laboral i poder cobrar per treballar".⁴²² En el cas de Cugat Ràdio, el col·laborador entrevistat és responsable d'un programa matinal diari i afirma que "ara per ara l'objectiu és tirar endavant el projecte a la ràdio, però

⁴²¹ Entrevista a Marcel Tarazona. Santpedor, 8 d'octubre de 2011.

⁴²² Entrevista a Miquel Àngel Flores. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

entenc que el següent pas que hauria de fer seria anar a un mitjà nacional, i intentar treballar en un altre tipus de mitjà de comunicació”.⁴²³

Després de veure quines són les aspiracions professionals dels col·laboradors de les ràdios locals que són estudiants de Comunicació o recent titulats, veiem quines són, si existeixen, les aspiracions d'aquells col·laboradors que han explicat que participen a les ràdios com una activitat a part de la seva feina. És el cas de les persones que col·laboren a Bas Ràdio, Ràdio Taller Trinitat Vella, RàdioSeu, Ràdio Les Borges, Ràdio Manlleu, Ràdio Delta i Ràdio L'Escala. En aquest cas, i per unanimitat, es veu que cap dels col·laboradors es planteja de canviar de mitjà, i molt menys, anar a un mitjà d'una òrbita més gran que el d'una ràdio de proximitat. Podem prendre com exemple el col·laborador de Ràdio Taller Trinitat Vella, quan assegura que “ja he estat en diverses ràdios locals i la situació actual és la culminació dels diferents anys que he estat en aquestes ràdios”;⁴²⁴ el cas de Ràdio Manlleu: “Les meves aspiracions passen per continuar fent col·laboracions, no haver de deixar l'emissora, perquè és un *hobby*”;⁴²⁵ o el de Ràdio L'Escala: “Faig això per *hobby*, i no tinc aspiracions d'anar a una altra emissora; de fet, mai he tingut cap aspiració d'anar a una altra emissora.”⁴²⁶

Existeix, per tant, una clara diferència entre els col·laboradors que provenen directament de la universitat i els que entenen la seva participació a les ràdios com una activitat de lleure, ja que tenen alguna altra feina. Com s'ha pogut veure, totes les persones que estudien o han acabat d'estudiar veuen el mitjà com una oportunitat de creixement i esperen seguir la seva carrera més enllà d'una ràdio local, i les que vénen de l'altre àmbit se senten realitzades fent la seva col·laboració a l'emissora i no tenen aspiracions de canviar.

10.2 Vinculació dels treballadors i dels col·laboradors amb el teixit social del territori

Treballar en un mitjà de comunicació comporta una relació estreta amb la societat, perquè el mitjà fa d'intermediari entre uns fets i uns receptors que volen conèixer

⁴²³ Entrevista a Sergio Morales. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

⁴²⁴ Entrevista a Jordi García. Barcelona, 7 d'octubre de 2011.

⁴²⁵ Entrevista a Albert Dorca. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

⁴²⁶ Entrevista a Joan Brugués. L'Escala, 16 de setembre de 2011.

què succeeix. Això significa que els seus professionals fan una tasca de mitjancers de la informació que els compromet amb aquells agents que marquen la pauta de l'actualitat i també amb els receptors de les informacions que es generen. I la implicació amb la societat és encara més intensa en un mitjà de comunicació de proximitat com és una ràdio local, perquè aquí tots els agents són coneguts directament i hi pot haver una relació estreta entre emissors, treballadors dels mitjans i receptors. En un entorn local, agents de la comunicació i receptors són molt propers, i totes les parts es coneixen entre sí.

Es veurà, en aquest apartat, quina és la vinculació dels treballadors i col·laboradors de les ràdios locals amb l'entorn del que participen en tant que agents de l'actualitat. I per fer-ho ens basarem en la seva experiència en temes com la relació que tenen amb els generadors de les informacions i la seva audiència, tractant temes com les possibles pressions externes que es puguin rebre a l'hora de fer la feina, i el servei que donen, des d'un mitjà de comunicació local, a la comunitat. Per tenir un coneixement en profunditat de la realitat, es dividiran els resultats de la recerca en dos apartats, un per als treballadors i un altre per als col·laboradors.

10.2.1 Els treballadors en relació amb el teixit social: els directors

Per definició, els treballadors de les emissores de ràdio locals són aquelles persones que participen del mitjà a partir d'una relació estrictament professional que està recollida en un contracte laboral. En punts anteriors, però, s'ha vist que la implicació dels treballadors amb les ràdios locals va més enllà de la mera relació professional, i que en la majoria dels casos hi ha una implicació personal i una vocació a l'hora de fer la feina que no tindrien en uns altres tipus de mitjans d'un abast més ampli.

Les persones que ocupen un càrrec de gestió en una ràdio local catalana tenen una càrrega de relació amb la societat que no es troben d'altres persones en diferents figures professionals. El director, com s'ha pogut veure fins ara, i com es veurà en aquest apartat, és una persona que vetlla especialment pel bon funcionament de l'emissora, i en moltes ocasions la seva feina comporta un contacte amb d'altres agents socials que no tenen la resta de persones que treballen a les emissores.

Per poder determinar la relació dels directors amb el teixit social del territori, coneixerem en primer lloc com valoren el contacte que s'estableix entre l'emissora que dirigeixen i els agents socials. Entenem, aquí, la pròpia audiència i les entitats socials del municipi. El que es veu d'entrada és que les ràdios tenen una bona relació amb les entitats culturals i socials dels municipis en què operen, que en alguns moments és millorable però reconeixen aquestes associacions com una font important per a les informacions que es generen a l'emissora.

Aquesta bona relació amb les entitats del municipi l'experimenten, per exemple, emissores com Constantí Ràdio, on el seu director explica que intenten “tenir-hi un vincle molt directe, donant cobertura a la majoria d'actes que fan, perquè són una prioritat per la ràdio. El contacte amb les entitats ha anat creixent amb el pas dels anys”.⁴²⁷ A Cerdanyola Ràdio, segons el seu director, també hi ha una bona relació: “La interrelació amb les entitats és bona o molt bona, perquè són les que nodreixen la nostra informació. De fet, les associacions tenen la ràdio com un mitjà per fer-se ressò de les seves activitats, perquè som qui els ofereix més immediatesa informativa.”⁴²⁸ Igual que passa a Ràdio Delta: “La relació és molt propera, tothom ens coneix i ve a la ràdio per fer conèixer el que fa. Les entitats, per exemple, fan anuncis a l'emissora amb els seves activitats i estan interessades en aparèixer als informatius com a notícia. És un sistema que ens ha costat, però ara està consolidat.”⁴²⁹ En d'altres emissores, com Ràdio L'Escala o Cugat Ràdio, es reconeix també aquesta fluïdesa de relació amb les entitats, tenint en compte que la voluntat d'entendre's és recíproca entre les dues parts: l'emissora de ràdio necessita de les associacions per generar notícies i les entitats necessiten de les ràdios per donar a conèixer les seves activitats.

No totes les ràdios, però, tenen una relació igual de fluïda amb les associacions dels seus municipis, i la realitat es configura de forma diversa per qüestions com la idiosincràsia de la població, el temps que fa que hi treballa l'emissora, o la ubicació física dels estudis. Així, hi ha directors de ràdios que reconeixen que la relació podria ser més fluïda, i que mica en mica es va generant un contacte més directe. És el cas, per exemple, de RàdioSeu i Ràdio Silenci. Prenem aquí, com exemple, les paraules del director de l'emissora de La Garriga: “La relació amb les entitats seria

⁴²⁷ Entrevista a Jordi Martínez. Constantí, 27 de setembre de 2011.

⁴²⁸ Entrevista a Rafael Lumbreras. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

⁴²⁹ Entrevista a Lluïsa Bartomeu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

millorable, però funciona bé. Hem de tenir en compte que fins fa tres anys no hi havia una cultura de ràdio al municipi, i que amb aquest temps, poc a poc, les entitats s'han anat acostant a l'emissora.”⁴³⁰ També s'han conegut casos d'emissores que reconeixen tenir poc contacte amb les entitats, com Bas Ràdio.

Quan parlem d'entitats, fem referència a les associacions esportives, culturals o socials del municipi que organitzen esdeveniments i celebracions i que promouen la vida activa de les poblacions. Per aquest motiu, són font informativa per a les emissores de ràdio locals, que se serveixen d'aquests esdeveniments a l'hora de produir els seus informatius i programes. Però dins de les entitats que participen de la vida social, s'hi poden incloure també les federacions locals dels partits polítics, que acostumen a estar representades amb els regidors als ajuntaments. I, en aquest cas, és on entra més directament la feina dels directors i on les relacions són més complicades. Segons es reconeix des de Ràdio Manlleu: “La relació funciona en línies generals, però falta transparència, perquè a vegades hi ha un recel cap al món de la comunicació i, sobretot en els temes més controvertits, hi ha un respecte cap als mitjans.”⁴³¹ En una apartat anterior s'ha vist que una de les feines dels directors és la de representació de l'emissora i contacte amb els ajuntaments. Per això, són també els responsables de les ràdios els que tenen un vincle més directe amb els polítics municipals.

10.2.1.1 Pressions externes

Entrem a estudiar el tema de les pressions externes que les emissores de ràdio locals poden rebre des de les diferents entitats, sobretot les polítiques. En aquest punt s'ha de recordar que la majoria de les emissores de ràdio locals catalanes són municipals. Això vol dir que són responsabilitat de l'administració local, des d'un punt de vista econòmic i legislatiu. Hi ha ràdios que depenen directament del consistori, formant part d'una regidoria concreta o directament d'alcaldia, i rebent una aportació econòmica directa a partir del pressupost de l'ajuntament, i n'hi ha d'altres que estan constituïdes com un organisme autònom, amb el seu propi pressupost, però que continuen dependent de l'ajuntament des del punt de vista administratiu. Així, la relació és molt directa i són els directors els encarregats de mantenir el contacte amb l'administració per tots els temes que fan referència al

⁴³⁰ Entrevista a Marc Querol. La Garriga, 4 d'octubre de 2011.

⁴³¹ Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

funcionament de la ràdio. Que la relació sigui directa pot comportar que les ràdios rebin pressions des dels ajuntaments relacionades amb el tractament de les notícies o el funcionament de la ràdio. En aquest punt, però, es veu que no hi ha una coincidència a totes les ràdios.

Hi ha emissores que reconeixen obertament que reben pressions polítiques per fer la seva feina, pressions que poden venir tant de l'equip de govern com de l'oposició. Un director que explica com són aquestes pressions és el de Cugat Ràdio: “Rebem pressions externes, de tots tipus i de tots els partits. Tothom intenta influir a la ràdio, i la nostra feina, especialment la meva, és no deixar que les influències ens afectin. Nosaltres som una empresa municipal i tenim la responsabilitat de difondre l'activitat municipal, no la del partit que governa, per tant, el nostre objectiu és el d'oferir informacions de servei municipal vetllant sempre perquè l'enfocament no sigui municipalista o 'alcaldista'. La meva feina, per tant, consisteix en mantenir l'equilibri perquè qui ens mana és la ciutat, tot l'ajuntament, i no només l'equip de govern.”⁴³² També es reconeixen pressions des de Ràdio L'Escala: “De pressions polítiques en rebem, un altre tema és el cas que en fem des de la ràdio, perquè l'equip de govern es queixa que es parla massa de l'oposició, i l'oposició es queixa del contrari. Però la pressió més greu que patim és l'econòmica, perquè depenem directament de l'ajuntament, i no hi ha recursos per a l'emissora.”⁴³³ En el cas de Cerdanyola Ràdio, el director admet que és ell qui entoma les pressions polítiques que arriben des de l'ajuntament: “Aquest és un tema crític, i fa anys que intentem mantenir una equidistància política per mantenir el llistó de la pluralitat i la independència a partir d'un criteri periodístic i professional. A la ràdio, les pressions polítiques les rebo jo directament, i n'he tingut amb tots els governs municipals que hi ha hagut a la ciutat, perquè es malentén que un mitjà municipal ha d'estar al servei de l'equip de govern, quan aquest ha de ser una mitjà públic i plural.”⁴³⁴ Es veu, doncs, que els directors d'algunes emissores de ràdio admeten rebre pressions des del govern municipal, que està interessat en les informacions i temes que es tracten des de les ràdios. A part dels exemples ja exposats, mostrem també les paraules del director de Constantí Ràdio: “Sí que rebem una certa pressió, i hi ha un control polític força important, que ve més de l'equip de govern que de l'oposició. A nivell informatiu,

⁴³² Entrevista a Miquel Herrada. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

⁴³³ Entrevista a Abel Font. L'Escala, 16 de setembre de 2011.

⁴³⁴ Entrevista a Rafael Lumbreras. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

per exemple, hem rebut indicacions, tot i que tenim un marge de confiança força gran.”⁴³⁵ I les de la directora de Ràdio Manlleu: “No rebem pressions que siguin massa evidents, i si se’ns diu alguna cosa, sol ser més aviat a posteriori, per la manera com s’ha enfocat o tractat algun tema. Qui s’adreça més a nosaltres per aquestes qüestions és l’equip de govern.”⁴³⁶

Malgrat els exemples que exposats fins ara, no totes les ràdios locals catalanes reben pressions polítiques externes, i hi ha casos en què les emissores tenen una absoluta llibertat a l’hora de treballar. És el cas, per exemple, de Ràdio Delta, RàdioSeu, Ràdio Silenci o Bas Ràdio, de qui prenem les paraules per exemplificar la seva situació: “No, no rebem cap tipus de pressió externa per part dels polítics, ni de l’equip de govern ni de l’oposició.”⁴³⁷ Tots els casos recollits fins al moment són d’emissores de ràdio públiques que, com hem dit, depenen directament dels ajuntaments per al seu funcionament. Les emissores privades no tenen aquesta dependència d’una administració i poden tenir més llibertat a l’hora d’escollir els temes que volen tractar i la seva visió de la realitat. Dins la mostra d’emissores entrevistades n’hi ha una de privada, Ràdio Taller Trinitat Vella, de Barcelona, i la seva responsable ha assegurat que la ràdio no rep cap pressió externa per part de les administracions.⁴³⁸

10.2.1.2 El servei que ofereixen les ràdios, segons els directors

A part dels contactes directes que les ràdios puguin establir amb la societat civil, i de les pressions que puguin rebre dels estaments polítics, la relació de les ràdios amb el teixit social es complementa amb la visió que les pròpies emissores tenen del servei que ofereixen a la comunitat. Els directors fan la funció de representar-les i, per tant, són una figura que té clara quin és el servei que ofereixen aquestes emissores. Podem prendre com exemple les paraules del director de Ràdio Les Borges: “Ofereix un servei de cohesió al poble, un servei per a tothom es pot assabentar amb certa immediatesa del que passa a Les Borges.”⁴³⁹ o les del director de Constantí Ràdio: “Sobretot, som una eina d’informació, de comunicació i de participació ciutadana. Aquestes són les tres prioritats de l’emissora, i intentem fer-

⁴³⁵ Entrevista a Jordi Martínez. Constantí, 27 de setembre de 2011.

⁴³⁶ Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

⁴³⁷ Entrevista a Albert Badia. La Vall d’en Bas, 8 d’octubre de 2011.

⁴³⁸ Entrevista a Yolanda Burgueño. Barcelona, 7 d’octubre de 2011.

⁴³⁹ Entrevista a Jordi Mir. Les Borges Blanques, 27 de setembre de 2011.

ho amb el màxim de professionalitat.”⁴⁴⁰ Per la seva banda, la directora de Ràdio Manlleu afirma: “Crec fermament que som un servei públic necessari, oferint informació i entreteniment. I també som un servei formatiu que ha de donar resposta a persones de molts perfils diferents.”⁴⁴¹

Les respostes dels directors de les ràdios sobre el servei que creuen que les emissores ofereixen a la comunitat no coincideixen unànimement, però la majoria destaquen l’oferta d’una informació local que l’audiència no pot trobar en cap altre mitjà. En alguns casos, com a Ràdio L’Escala, es posa en relleu el servei informatiu que una emissora local pot oferir en casos d’emergència per a la població⁴⁴² i en d’altres, com a RàdioSeu, es destaca el paper de les emissores com a escoles de ràdio per a futurs professionals del mitjà.⁴⁴³ Des de Cugat Ràdio es dóna una visió general del servei que ofereixen aquestes emissores: “Hem d’estar al servei de la cohesió social i hem de ser una eina d’integració, cultura i tradicions, i de mostrar la catalanitat a la gent nova. Som una eina de la democràcia, perquè la democràcia és més rica amb mitjans locals i comarcals. La política de proximitat ha d’estar controlada per mitjans de comunicació, i aquest és el nostre compromís vers l’enriquiment de la democràcia.”⁴⁴⁴

10.2.2 Els treballadors en relació amb el teixit social: els professionals

En aquest apartat sabem quina relació tenen els treballadors amb l’audiència de les ràdios i amb els agents protagonistes de les informacions, amb qui en moltes ocasions són interlocutors directes. Fins ara, s’ha vist que els directors fan la funció de la representar les emissores i mantenir el contacte directe amb les administracions, com els ajuntaments. I el que farem ara serà veure quina relació tenen els professionals amb aquest entorn més directe.

La majoria dels professionals entrevistats es dediquen als serveis informatius de les emissores, de manera que la relació que tenen amb la societat està molt lligada amb l’obtenció de notícies. El contacte, de fet, és recíproc, perquè els mitjans necessiten

⁴⁴⁰ Entrevista a Jordi Martínez. Constantí, 27 de setembre de 2011.

⁴⁴¹ Entrevista a Arola Cumeras. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

⁴⁴² Entrevista a Abel Font. L’Escala, 16 de setembre de 2011.

⁴⁴³ Entrevista a Marta Pujantell. La Seu d’Urgell, 30 de setembre de 2011.

⁴⁴⁴ Entrevista a Miquel Herrada. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

de la societat civil i aquesta societat també es beneficia dels mitjans per donar a conèixer la seva realitat. Així ho reconeixen alguns dels treballadors entrevistats, com el de Constantí Ràdio: “Hi ha molt bona relació amb la societat civil, fruit que molts dels col·laboradors de la ràdio són membres d’entitats del poble;”⁴⁴⁵ el de Ràdio Delta: “Tenim molt bona relació amb tothom i la gent ens accepta. Les entitats ens fan falta i nosaltres fem falta a les entitats, i sabem que la gent també ens escolta per saber què fan aquestes entitats;”⁴⁴⁶ o també el de Ràdio L’Escala: “Tenim molta relació amb la vida associativa del poble, perquè bona part de l’informatiu de la ràdio es dedica al teixit associatiu. Per això, les associacions s’han acostumat a explicar el que fan a l’emissora, i ningú dubta que som una bona eina per donar-se a conèixer.”⁴⁴⁷

En algunes ràdios es reconeixen diferències de tracte en funció de les entitats amb què s’ha d’interactuar. És el cas, per exemple, de Ràdio Manlleu: “A nivell d’informatius, ens tenen molt en compte i la gent està al cas, perquè les entitats s’adrecen a nosaltres per explicar el que passa. De fet, a nivell informatiu, ens té més en compte la societat civil que el propi Ajuntament. I on la situació és complicada és a nivell publicitari.”⁴⁴⁸ Hi ha emissores que reconeixen mantenir una bona relació amb la societat civil, encara que creuen que podria ser més estreta, com a RàdioSeu,⁴⁴⁹ i d’altres amb una trajectòria curta que veuen com la relació millora dia a dia. És el cas de Ràdio Silenci: “Crec que cada vegada ens coneixen més, perquè anem a cobrir actes que passen al municipi per a la ràdio. Així, la gent i les entitats ens tenen en compte i cada cop s’apropen més a l’emissora per donar a conèixer el que fan, dient-nos que sortir per la ràdio els dóna credibilitat.”⁴⁵⁰

La relació amb la societat civil no es restringeix només a les entitats socials o culturals, sinó que també s’ha de tenir en compte a l’audiència de la ràdio. En aquest punt, des de les emissores es reconeix que el contacte és més complicat perquè no hi ha dades exactes d’audiències i el conjunt d’oients és difícil d’identificar. Ho explica un treballador de Cerdanyola Ràdio: “El tema de l’audiència és complicat, perquè s’ha cuidat poc des de l’administració, i si ara

⁴⁴⁵ Entrevista a Joan Rafael Mellado. Constantí, 27 de setembre de 2011.

⁴⁴⁶ Entrevista a Amado Cebolla. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

⁴⁴⁷ Entrevista a Josep Palma. L’Escala, 16 de setembre de 2011.

⁴⁴⁸ Entrevista a Jèss Carol. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

⁴⁴⁹ Entrevista a Glòria González. La Seu d’Urgell, 30 de setembre de 2011.

⁴⁵⁰ Entrevista a Berta Florés. La Garriga, 4 d’octubre de 2011.

féssim una crida als oients no sé com respondrien ni com funcionaria. Les entitats, per la seva banda, continuen venint a la ràdio fent programes, i amb elles el tracte informatiu no té misteris, perquè amb la gent que en forma part ja et coneixes i la informació s'acostuma a repetir any rere any.”⁴⁵¹ Des de Cugat Ràdio també es reconeix aquesta poca identificació de l'audiència: “Tenim *feedback* amb els oients perquè treballem molt a partir de les xarxes socials i hi ha molta participació. Però és molt difícil aconseguir el contacte amb el ciutadà de peu, sense que estigui vinculat a cap entitat.”⁴⁵²

10.2.2.1 Pressions externes

A més de la relació directa amb ciutadans i entitats, els mitjans de comunicació estan en contacte amb les administracions públiques. I les ràdios locals tenen aquest contacte amb els ajuntaments. En l'apartat dedicat als directors s'ha vist que aquesta figura professional és la que acostuma a rebre les pressions polítiques i econòmiques que puguin arribar a la ràdio, perquè n'és el principal representant. També ens interessa saber, però, si els professionals en plantilla són conscients de les pressions que es reben a l'emissora o si les reben ells directament.

En aquest sentit, es constata que no hi ha una realitat unànime respecte les pressions que es reben a l'emissora, i segons les paraules dels professionals, hi ha tot tipus de casos en aquest aspecte. Així, per exemple, hi ha emissores en què es reconeixen que no es reben pressions externes i que es pot treballar amb llibertat, com és el cas de Ràdio Silenci, Constantí Ràdio, Ràdio Delta o Ràdio L'Escala.

En d'altres emissores, però, sí que es reconeix que es reben pressions, com en els casos de RàdioSeu, Ràdio Manlleu, Cerdanyola Ràdio i Cugat Ràdio. A RàdioSeu, per exemple, una de les seves treballadores explica: “Jo, personalment, no rebo pressions, però sí que en rep la directora, i hi ha hagut èpoques en què s'ha pressionat molt pel tractament de les notícies. L'Ajuntament està al cas del que es diu a la ràdio, però saben que aquí els micròfons estan oberts a tothom.”⁴⁵³ En el cas de Ràdio Manlleu: “En rebem tant a nivell econòmic, amb retallades contínues i promeses que no es compleixen, com a nivell informatiu, amb trucades que se'ns

⁴⁵¹ Entrevista a Toni Álvaro. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

⁴⁵² Entrevista a Mar Castro. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

⁴⁵³ Entrevista a Glòria González. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

fan sobre l'enfocament de les notícies.”⁴⁵⁴ I a Cerdanyola Ràdio: “De pressió n’hi ha i cada vegada n’hi haurà més, suposo, encara que serà de forma subtil i sempre es negarà. La nostra voluntat, però, és ser plurals i transparents, però la classe política voldria uns mitjans més institucionals.”⁴⁵⁵ El fet que les emissores de ràdio locals siguin en la seva majoria mitjans públics que depenen d’un ajuntament, provoca que la relació entre la institució i el mitjà sigui molt estreta i que els treballadors puguin reconèixer aquest intent d’influència per part dels polítics sobre els continguts que apareixen a la ràdio.

10.2.2.2 El servei que ofereixen les ràdios, segons els professionals

Per acabar l’apartat sobre la relació dels professionals amb la societat civil, mirem quin servei creuen que donen a la societat les ràdios segons aquests treballadors. En aquest punt, sí que hi ha coincidència entre les persones entrevistades en què el principal servei que s’ofereix a la societat és la informació de proximitat. Així, es creu majoritàriament que les ràdios locals possibiliten als seus oients conèixer notícies i esdeveniments que no els poden arribar a través d’altres mitjans de comunicació. Ho explica, per exemple, una treballadora de Ràdio Manlleu: “Som un servei d’informació de proximitat, en què s’integren i es difonen diverses activitats. Crec que som un servei bàsic que ha de ser present a la societat.”⁴⁵⁶ Per la seva banda, des de Ràdio L’Escala es destaca que aquestes emissores continuen fent una feina activa tot i que el món de la comunicació ha viscut una diversificació de mitjans en els darrers temps: “Pot ser que cada vegada siguem menys importants a nivell general perquè la informació es diversifica, però a L’Escala continuem sent referents. El que volem és cobrir una gran necessitat, que és la informació local, i volem que soni bé i que arribi bé a tothom. Des de l’emissora intentem que els programes que fem estiguin a l’alçada.”⁴⁵⁷

Els professionals de les emissores de ràdio, per tant, són conscients del paper que juguen aquestes ràdios a la societat actual, i s’esforcen perquè la seva feina sigui profitosa per als oients i la societat civil. Reconeixen que reben pressions polítiques

⁴⁵⁴ Entrevista a Jèss Carol. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

⁴⁵⁵ Entrevista a Toni Álvaro. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

⁴⁵⁶ Entrevista a Jèss Carol. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

⁴⁵⁷ Entrevista a Josep Palma. L’Escala, 16 de setembre de 2011.

a l'hora de fer la seva feina i defensen el treball dels mitjans de comunicació locals, especialment les ràdios, en el món comunicatiu global que es viu en l'actualitat.

10.2.3 Els col·laboradors en relació amb el teixit social

Els col·laboradors són, juntament amb els treballadors en plantilla, les persones que fan possible que les ràdios locals puguin funcionar amb normalitat. Aquestes persones participen activament de les emissores i, per tant, també tenen un contacte directe amb la societat civil. De fet, és a través dels col·laboradors que molts oients es poden sentir propers a la ràdio perquè participen a les mateixes activitats i són de grups socials similars. Veurem, per tant, quina vinculació tenen els col·laboradors amb la societat civil de les poblacions en què hi ha les emissores.

El primer aspecte en què ens fixem és en la relació que les ràdios tenen amb la seva audiència i interlocutors, des del punt de vista dels col·laboradors. Així, es pot saber si les emissores tenen un contacte directe amb les persones que els escolten i amb les entitats dels diversos municipis, que són un agent dinàmic de la societat. En aquest sentit, hi ha una divisió entre les persones que creuen que la relació és bona i les que pensen que cal treballar per millorar-la. En una clara majoria dels casos, però, els col·laboradors estan convençuts que les ràdios en què participen tenen una bona relació amb la seva audiència activa, i que les entitats i persones dels municipis les tenen en compte com una agent de la societat.

A partir de la recerca realitzada s'ha vist que els col·laboradors que creuen que les seves emissores tenen una bona relació amb l'audiència i els principals agents de l'actualitat són els de Ràdio Santpedor, Bas Ràdio, Ràdio Taller Trinitat Vella, Ràdio Silenci, RàdioSeu, Ràdio Manlleu, Ràdio Delta, Ràdio L'Escala i Cerdanyola Ràdio. Com exemple de la seva visió, es poden prendre les paraules d'un col·laborador de Ràdio Taller Trinitat Vella: "La relació amb les entitats és molt bona, i el fet que ens deixin participar a les festes majors, per exemple, ja és important. El contacte és més o menys directe en funció dels barris, però les entitats sempre acaben venint perquè saben que és aquí a la ràdio on es dona la informació local."⁴⁵⁸ També són interessants les paraules d'un col·laborador de Ràdio Les Borges: "La relació amb la societat civil és bona, i sempre s'ha intentat

⁴⁵⁸ Entrevista a Jordi García. Barcelona, 7 d'octubre de 2011.

tenir una bona relació amb les entitats. De fet, la ràdio és un bon lloc per a les associacions per donar a conèixer les seves activitats.”⁴⁵⁹

Malgrat aquesta visió positiva general sobre les relacions entre les emissores de ràdio locals i les entitats i audiències, des d’algunes ràdios es té en compte que cal millorar alguns aspectes en aquest sentit. Ho expliquen, per exemple, des de Constantí Ràdio i Cugat Ràdio. Prenem les paraules del col·laborador de Constantí Ràdio: “La relació amb les entitats podria ser millor, perquè les coses culturals són difícils al poble i costa d’atreure a la gent. A més, saps que algú t’escolta quan fas el programa però costa que la gent segueixi els projectes.”⁴⁶⁰ En el cas de Cugat Ràdio, el que destaca el seu col·laborador és la poca participació de l’audiència: “Estem segurs que d’audiència en tenim, però faria falta una major participació i que la gent truqués més. Per això intentarem potenciar les xarxes socials i intentarem que la participació millori. Aquest és un aspecte que hem de millorar encara.”⁴⁶¹

10.2.3.1 Pressions externes

En l’apartat dedicat als treballadors, s’ha vist que, en la majoria dels casos, les emissores de ràdio locals reben pressions polítiques i econòmiques per la seva condició de mitjà públic que depèn d’una administració. Tant els testimonis dels directors de les ràdios com els dels professionals han explicat l’existència d’aquestes pressions que poden afectar al dia a dia econòmic o al tractament de les notícies que es planteja des del mitjà. Des dels col·laboradors, però, la visió és totalment diferent a la dels professionals. La pràctica unanimitat d’aquestes persones han contestat que no reben pressions per la seva feina, i que tenen absoluta llibertat a l’hora de fer la seva tasca a la ràdio.

Malgrat reconèixer que no reben pressions directes, però, alguns col·laboradors sí que admeten que l’emissora en pot rebre, i que arriben a instàncies més altes o als professionals. Prenem les paraules d’un col·laborador de Ràdio Delta: “Al tractar-se d’una ràdio pública, dalt de tot hi ha un regidor de l’Ajuntament, i algunes vegades ha passat que s’ha intentat tocar un tema política i no s’ha permès. La ràdio està al servei del poble, no al servei de la política, però algun tipus de pressió sempre

⁴⁵⁹ Entrevista a Josep Farré. Les Borges Blanques, 27 de setembre de 2011.

⁴⁶⁰ Entrevista a Ricard Escarré. Constantí, 27 de setembre de 2011.

⁴⁶¹ Entrevista a Sergio Morales. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

existeix, sobretot per evitar al crítica al govern municipal.”⁴⁶² La realitat que es pot extreure de les paraules dels col·laboradors referents a les pressions polítiques és que en aquests nivells de les ràdios la influència política no hi arriba, però en cas d’existir és coneguda per totes les persones que formen part de l’emissora.

10.2.3.2 El servei que ofereixen les ràdios, segons els col·laboradors

Per finalitzar l’apartat sobre la relació de les figures professionals amb l’entorn més proper, i concretament la que hi mantenen els col·laboradors, ens centrem en els servei que, segons aquestes persones, les emissores ofereixen a la comunitat. En aquest cas hi ha una gran coincidència entre les respostes recollides, en el sentit que la majoria de persones creuen que des de les ràdios es dóna un servei de proximitat a l’audiència que no es pot trobar a través de cap altre mitjà de comunicació. Els col·laboradors consideren que les ràdios locals ofereixen uns temes d’actualitat que interessin a la comunitat perquè són propers i cobreixen una funció social que no es pot fer des de mitjans generalistes. A més d’aquesta informació de proximitat, bona part dels col·laboradors destaquen l’oferta d’un entreteniment a l’audiència amb les mateixes característiques de proximitat, perquè és elaborat per persones de la mateixa població i comunitat. Una opinió que resumeix el conjunt de respostes recollides en aquest sentit, és la d’una col·laboradora de RàdioSeu: “La ràdio dóna el servei que la gent es pot assabentar del que passa a la ciutat i a la comarca, i poden tenir la informació més per mà i d’última hora. Però també ofereix companyia, perquè la ràdio acompanya molt, i quan veus que està feta per gent d’aquí encara l’aprecies més.”⁴⁶³

10.3 Motius pels quals els col·laboradors participen a les emissores

D’entre les figures professionals que actuen a les emissores de ràdio locals, els que ho fan per iniciativa voluntària i, en la majoria dels casos, sabent que no cobraran per la seva feina, són els col·laboradors. Per aquest motiu, ens interessem ara pels motius que porten les persones a col·laborar en un mitjà de comunicació com és una ràdio local.

⁴⁶² Entrevista a Francesc Mateu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

⁴⁶³ Entrevista a Toñi Cabello. La Seu d’Urgell, 30 de setembre de 2011.

En aquest apartat es torna a trobar la disjuntiva entre aquells que col·laboren a les ràdios com una afició i els que ho fan com a forma d'aprenentatge. En aquest darrer cas, es tracta d'estudiants de carreres de Comunicació o persones que han acabat els estudis recentment. Comencem, doncs, coneixent els motius que porten les persones desvinculades als estudis de Comunicació a col·laborar en una ràdio local.

Aquí s'han entrevistat vuit persones de la mostra, de diferents emissores, i s'ha detectat una coincidència en les motivacions d'aquests col·laboradors. En la majoria dels casos, les persones col·laboren en una ràdio local per vocació. Aquest és el cas, per exemple, d'un col·laborador de Bas Ràdio: "Sóc aquí perquè sempre m'ha agradat el món de la ràdio i del micròfon;"⁴⁶⁴ o d'una col·laboradora de RàdioSeu: "Vaig començar perquè sempre he estat vinculada als esports de la ciutat i d'aquí vaig entrar en contacte amb la ràdio. Em va agradar el mitjà, vaig veure que era capaç de fer ràdio i que m'agradava posar-me davant del micròfon."⁴⁶⁵ Aquest contacte entre la ràdio i d'altres entitats del municipi es troba també a Ràdio Manlleu: "Sóc membre d'una colla sardanista i als 15 anys vaig començar a col·laborar en un programa de sardanes a la ràdio, d'on vaig passar a fer de tècnic en d'altres programes i això es va convertir en un *hobby*."⁴⁶⁶ A Ràdio Les Borges, un col·laborador destaca una motivació semblat: "Col·laboro a la ràdio per dues coses: D'una banda, perquè m'agrada participar de les entitats i la vida associativa del municipi, i perquè sempre m'ha agradat molt la ràdio com a mitjà de comunicació i la seva forma d'expressió."⁴⁶⁷ Un col·laborador de Constantí Ràdio destaca que intervé al mitjà "pel verí de la ràdio, no té una explicació racional",⁴⁶⁸ i un altre de Ràdio L'Escala destaca que col·laborar en una ràdio local "és una vocació frustrada que ara es pot fer realitat".⁴⁶⁹

Centrem-nos ara en les motivacions que han portat a col·laborar a les ràdios les persones que estan cursant o recentment han cursat estudis universitaris relacionats amb la Comunicació. En un apartat anterior, relacionat amb les aspiracions professionals de les figures que prenen part de les ràdios, s'ha vist que aquests col·laboradors tenen, tots ells, aspiracions de fer una carrera professional

⁴⁶⁴ Entrevista a Dani Feixas. La Vall d'en Bas, 8 d'octubre de 2011.

⁴⁶⁵ Entrevista a Toñi Cabello. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

⁴⁶⁶ Entrevista a Albert Codina. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

⁴⁶⁷ Entrevista a Josep Farré. Les Borges Blanques, 27 de setembre de 2011.

⁴⁶⁸ Entrevista a Ricard Escarré. Constantí, 27 de setembre de 2011.

⁴⁶⁹ Entrevista a Joan Brugués. L'Escala, 16 de setembre de 2011.

en el món dels mitjans. Per tant, veuen les emissores com un pas inicial en la seva trajectòria laboral, que comencen de forma voluntària en un mitjà de proximitat. Així es demostra de les respostes d'aquestes col·laboradors al motiu pel qual participen de les emissores. Un col·laborador de Ràdio Santpedor assegura que ho fa “perquè és el camí més curt per entrar al món de la ràdio, i és el més adequat perquè no hi ha pressió ni responsabilitats excessives”;⁴⁷⁰ mentre que un altre de Ràdio Silenci reconeix que és “el millor lloc per començar a exercir la feina de periodista, t’ajuda a aprendre i a saber com s’han de fer les coses”.⁴⁷¹ Les possibilitats d’aprenentatge són la principal motivació que porta a aquests col·laboradors, joves tots ells, a vincular-se a un mitjà. Ho explica també un col·laborador Cugat Ràdio: “Participo de la ràdio perquè la feina que hi faig és molt interessant, i perquè hi tinc el repte de millorar un projecte ja existent, fet que em comporta una motivació personal.”⁴⁷² També hi ha l’opció, però, de les persones que participen d’aquests mitjans a l’espera de fer alguna altra feina. És el cas d’un col·laborador de Cerdanyola Ràdio: “Col·laboro a la ràdio perquè professionalment no tinc una altra cosa, no trobo feina de periodista i ja fa més d’un any que m’he llicenciat. Ser a l’emissora em permet agafar experiència i rodatge fins que em surti una feina de debò.”⁴⁷³

Relacionat amb les motivacions dels col·laboradors per contribuir a les ràdios locals, se’ls ha demanat què creuen que els aporta formar part d’un mitjà de comunicació com són aquestes emissores. I, de nou, les respostes obtingudes es poden separar com s’ha fet en la qüestió anterior. Així, les persones que col·laboren a les ràdios com una activitat de lleure creuen que els aporta millores a nivell personal, i les que ho fan en clau d’aprenentatge professional, creuen que guanyen habilitats per desenvolupar-se en un futur en el món de la comunicació.

Si es repassen les respostes obtingudes sobre aquesta qüestió, es veu que hi ha persones que parlen de “satisfacció personal”,⁴⁷⁴ com passa a Bas Ràdio, d’altres que consideren que els dona “una superació personal”⁴⁷⁵ –en el cas d’una col·laboradora de RàdioSeu– i també hi ha persones per qui, participar d’una ràdio,

⁴⁷⁰ Entrevista a Marcel Tarazona. Santpedor, 8 d’octubre de 2011.

⁴⁷¹ Entrevista a Jordi Roig. La Garriga, 4 d’octubre de 2011.

⁴⁷² Entrevista a Sergio Morales. Sant Cugat del Vallès, 9 de setembre de 2011.

⁴⁷³ Entrevista a Miquel Àngel Flores. Cerdanyola del Vallès, 21 de setembre de 2011.

⁴⁷⁴ Entrevista a Dani Feixas. La Vall d’en Bas, 8 d’octubre de 2011.

⁴⁷⁵ Entrevista a Toñi Cabello. La Seu d’Urgell, 30 de setembre de 2011.

“és una via d’escapament i de llibertat”,⁴⁷⁶ com afirma un col·laborador de Ràdio Delta. També hi ha casos, entre les persones que col·laboren a les ràdios sense lligar-ho a una trajectòria professional, que creuen que la col·laboració els aporta coneixements diversos. Així ho explica, per exemple, un col·laborador de Constantí Ràdio: “Participar a l’emissora m’aporta un *feedback* i uns coneixements que, si no hi col·laborés, no hauria tingut. Ser a la ràdio m’ha donat l’oportunitat de parlar amb persones sàvies i gent experta en temes interessants.”⁴⁷⁷ També s’expressa en termes semblants un col·laborador de Ràdio Les Borges: “Col·laborar a la ràdio m’ha aportat molta experiència i vivències que es poden aplicar a d’altres àmbits de la vida.”⁴⁷⁸ Per tant, hi ha persones que vinculen la seva col·laboració en una ràdio local amb el seu benestar i creixement personal, perquè formar part de les emissores els obre un àmbit d’actuació i coneixements que no tindrien a l’abast amb la seva activitat professional.

Per altra banda, hi ha les persones que col·laboren a les emissores perquè els serveix de pràctica pels seus estudis universitaris o perquè inicien la seva trajectòria professional. En aquest cas, tots aquests col·laboradors destaquen que formar part de les emissores els dona una experiència que els serà útil quan desenvolupin la seva feina en un futur.

10.3.1 Valoració personal dels col·laboradors de la seva aportació

Per acabar l’apartat sobre les motivacions per col·laborar en una ràdio local, centrem-nos en el que les persones creuen que aporten a la societat a partir de la seva contribució en els mitjans. Hem vist que per molts dels col·laboradors prendre part dels mitjans suposa un creixement personal i una possibilitat de millora, alhora que representa una escola de ràdio per a futurs professionals. El que també ens interessa saber, però, és quina és l’aportació que els col·laboradors creuen que fan a la societat.

A partir de les respostes obtingudes, es veu que els col·laboradors, de forma general, creuen retornar dos ítems a la societat que els escolta. D’una banda, els coneixements que ells tenen i adquireixen, i de l’altra, una opció d’entreteniment a

⁴⁷⁶ Entrevista a Francesc Mateu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

⁴⁷⁷ Entrevista a Ricard Escarré. Constantí, 27 de setembre de 2011.

⁴⁷⁸ Entrevista a Josep Farré. Les Borges Blanques, 27 de setembre de 2011.

partir d'una mitjà de comunicació. Prenem com exemple la resposta d'un col·laborador de Constantí Ràdio: “Quan faig el programa rebo un coneixement que sempre intento transmetre, donant veu a gent que s'hauria d'escoltar més i que no arriba a la societat. Hi ha gent que no surt als mitjans i és una llàstima per a l'audiència que no els arribi i, fer-los arribar als receptors és una motivació que tinc per fer el programa.”⁴⁷⁹ En el cas de Ràdio Manlleu, un col·laborador respon: “Fer ràdio és un *divertimento*, i intento que sigui una distracció per als que escolten el programa. Jo m'ho passo bé fent ràdio i intento fer passar una bona estona als oients;”⁴⁸⁰ i la resposta des de Ràdio Delta va en la mateixa línia: “Intentem aportar bon rotllo i coneixements, com que el programa el fem un grup de joves intentem aportar una nova manera de fer ràdio i d'explicar les coses.”⁴⁸¹

Hi ha col·laboradors, també, que intenten aportar als seus oients una vessant més personal. Així s'expressa una col·laboradora de RàdioSeu: “Intento donar als oients el millor de mi mateixa, i que sàpiguen que el que faig és fet amb tot l'afecte.”⁴⁸² I també un col·laborador de Bas Ràdio: “Pel tipus de programa que faig, intento que la gent faci memòria musical, i pugui escoltar cançons que ja no es poden escoltar enlloc més.”⁴⁸³ Els col·laboradors, doncs, busquen a les ràdios locals unes vies per ampliar els seus coneixements i per retornar-los a la societat en forma de programes i entrevistes.

⁴⁷⁹ Entrevista a Ricard Escarré. Constantí, 27 de setembre de 2011.

⁴⁸⁰ Entrevista a Albert Dorca. Manlleu, 26 de setembre de 2011.

⁴⁸¹ Entrevista a Francesc Mateu. Deltebre, 23 de setembre de 2011.

⁴⁸² Entrevista a Toñi Cabello. La Seu d'Urgell, 30 de setembre de 2011.

⁴⁸³ Entrevista a Dani Feixas. La Vall d'en Bas, 8 d'octubre de 2011.

