

EITBk organigrama soilik makilatu eta adiskidekeriaz kontratatzen jarraitzen du

Pasa den hilean Administrazio Kontseiluak onartutako organigraman dauden karguez gain, aurreko egiturako konfiantzazko **ia postu guztiak mantentzen dira. Ez dago kontratazioan gardentasunik, 22 pertsona Enplegu Eskaintza Publikorik gainditu gabe kontratu mugagabearekin mantentzen dira, eta oraindik ez dago jakiterik zein den egitura horren benetako gastua.**

Atzo bertan Herri Kontuen Euskal Epaitegiak (HKEE) [EITBren 2010eko Fiskalizazio Txostena](#) kaleratu zuen. [Prentsa oharrean](#) dagoeneko irregulartasun batzuk aipatzen bazituen ere, txosten osoa arreta handiagoz irakurtzea iradokitzen zuen, baina halere azterketa hau egiteko soilik langileriaren ataletara mugatu gara. Bestetik, Kultura Sailburuak martxoaren 25ean EHBILDUK informazio eskaerari erantzunez Parlamentura igorri zuen kudeatzaile zerrenda eta EITBko Administrazio Kontseiluak ekainaren 27an onartutako organigramak alderatu ditu LABek, eta **ondorio itsusiak ateratzen ditugu.**

Organigrama berritik hainbat kargu desagertu badira, **eginkizunak eta kontratazioak mantentzen dira.** Hau da, organigramatik "laukitxoak" desagertu dira, baina kargu horiek betetzen jarraitzen dira, langile batzordeek duten informazioaren arabera, baldintza berdinekin.

Beharrezkoa den **Enplegu Eskaintza Publikoa gainditu gabe kontratu mugagabea 22 pertsonari egin zaio azken urteetan, era irregularrean beraz,** Andoni Ortuzarren taldeak kudeatzaileen sistema asmatu zuenetik. 22 horietatik **hainbatek ez zuen lanposturik eskuratuko** lanpostu publiko bat eskuratzeko derrigorrezkoak diren berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak beteko: **titulazio edota euskara eskakizun nahikoa ere ez duen** jendea badago ardura postuetan atzamarrez jarrita (Zuzendaritzak honi «EiTBren harrobikoak dira, unibertsitatetik etorritako ikasleak eta, bere garaian, EiTBn bekadun eta praktikako kontratuekin sartu zirenak» deitzen dio langileei banatutako oharrean). Ez dugu inondik ere orokortu nahi, eta oso egoera ezberdinak eman daitezke honetan.

Zuzendaritzak zera zioen ohar berean, «aurrerantzean, hautatze askeko langileek, hautatze askeko behin-behineko langile izaera izango dute. Kontratu horiek izendatu edo berretsi dituen Zuzendaritza Nagusiaren agintaldian egongo dira indarrean». Ez da hori hain zuzen HKEEK gomendatzen duena, baizik eta

konfiantzazko behin-behinekotasun hori soilik organigaman jarraitzen dutenoei ematea, soilik 4 kasutan alegia, ez orain arteko 22ei, gainontzekoetan «merezimendu eta gaitasun printzipioetan oinarritutako» sistema erabiliz. Zalantza dugu ere juridikoki nola berma daitekeen hori.

Ilunkeriaren beste atal bat, HKEEak aztertzen ez duena ordainsariena da. Oraindik ere langileen ordezkariok **ez dakigu zeintzuk diren 116 kargu hauen ordainsari zehatzak**, Lan Hitzarmenetik kanpo daudenenak batez ere: oinarritzko soldata, aldagarria eta espezetan edota zerbitzuetan ematen dena.

Alegia, HKEEren Txostenak LABek urtez urte aldarrikatu izan duena jasotzen duela neurri handi batean. Hau da, **kontratazioetan berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak bete behar direla kasu guztietan: langileria finkoa zein behin-behinekoa, burutzak eta kontratu merkantilak barne.**

Zera kritikatu nahi dugu beste behin ere, fiskalizazio prozedura honek dituen bi gabezia: lehena, **HKEEk ez duela langileen ordezkariokin kontutan hartzen informazioak kontrastatzeko edota bestelako arazoak antzemateko**; bigarrena, txostenak urtero aterata ere, Zuzendaritzak alegazio berdinak egiten dituela eta badirudiela **inork ez duela ahalmen betearazlerik**. Okerrago, txostenaz txosten alegazioak egin ordez jada soilik aurreko txostenari «egin genituen alegazioei helduko diegu oraingoan ere», «ez ditugu errepikatuko luzeegiak direlako»... bezalakoak agertzen dira. Hau da, HKEEk alegazio horiek ez dituela ontzat ematen eta arazoak berriro salatzen ditu, eta EITBko Zuzendaritzari urtez urte bost axola.

Txostenak «Gure iritzia eragin gabe, 2012ko ekitaldian zehar Erakundeak 701.458,67 euro ordaindu zituen partaidetutako sozietate bati emandako abal bat egikaritu zelako» aipatzen du ere. Besterik gabe gogoratu nahi dugu auzi honengatik LABek Andoni Ortuzarrek izendatutako **kudeatzaile Juan Diegoren kontrako [kereila epaitegietan jarraitzen duela](#)** instrukzio fasean.

LAB-EITB 2013ko uztailaren 24an



EITB simplemente ha maquillado el organigrama y continúa contratando «a dedo»

Además de los cargos que aparecen en el organigrama aprobado el mes pasado por el Consejo de Administración, **se mantienen casi todos los puestos de confianza de la anterior estructura. No hay transparencia en la contratación, se mantiene a 22 personas contratadas con contrato indefinido sin haber superado una Oferta Pública de Empleo, y aún no se puede conocer el gasto real de esa estructura.**

Ayer mismo el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas (TVCP) publicó el [Informe de Fiscalización de EITB de 2010](#). Si bien en [su nota de prensa](#) ya mencionaba varias irregularidades, sugería una lectura más detallada del informe completo, si bien para este análisis nos hemos limitado a los apartados relacionados con las plantillas. Por otro lado, en LAB hemos comparado el listado de gestores remitido al Parlamento por la Consejería de Cultura en respuesta a una petición de información por parte de EHBILDU y el organigrama aprobado el pasado 27 de junio por el Consejo de Administración, y **hemos obtenido unas conclusiones muy feas.**

Si bien han desaparecido unos cuantos cargos en el nuevo organigrama, **se mantienen las funciones y contrataciones.** Es decir, que han desaparecido "cuadritos" del organigrama, pero siguen efectivos esos cargos, según las informaciones de los comités de empresa, en las mismas condiciones.

Desde que el equipo de Andoni Ortuzar diseñara el sistema de gestores, en los últimos años **se ha venido realizando contratos indefinidos a 22 personas sin haber superado Oferta Pública de Empleo alguna**, es decir de manera irregular. De esas 22 personas algunas no conseguirían plaza al no cumplir con los requisitos necesarios para lograr un puesto de trabajo público, que son los de igualdad, mérito, capacidad y publicidad: hay gente puesta en cargos de responsabilidad a dedo **sin cumplir los requisitos de titulación o euskara** (la Dirección llama a esto «son de la cantera de EITB, alumnos venidos de la universidad y, en su tiempo, entraron a EITB como becarios o contratos en prácticas»). De ninguna manera pretendemos generalizar, y se pueden dar aquí situaciones muy dispares.

La Dirección afirmaba en la misma nota que «en adelante, los trabajadores de libre designación tendrán la consideración de personal eventual de libre designación. Esos contratos seguirán en vigor durante el mandato de la Dirección General que los ha nombrado». No es precisamente eso lo que recomienda el TVCP, sino que esa eventualidad de confianza se ofrezca sólo a quien permanezca

en el organigrama, o sea sólo 4 casos, no a los 22 de hasta ahora, en el resto de los casos utilizando el sistema «basado en los principios de mérito y capacidad». Tenemos dudas incluso de cómo se puede garantizar eso jurídicamente.

Otro capítulo en la opacidad es el de las retribuciones que no analiza el TVCP. Todavía los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras desconocemos las retribuciones exactas de esos 116 cargos, sobre todo de quienes están fuera del Convenio Colectivo: salario base, variable o que se de en especies o servicios.

En definitiva, el Informe del TVCP viene a recoger en gran medida lo que LAB viene reivindicando año tras año. Es decir, que **se debe cumplir en todos los casos de contratación con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad: tanto para la plantilla fija como eventual, jefaturas y contratos mercantiles incluidos.**

Queremos criticar una vez más dos carencias de este procedimiento de fiscalización: la primera, que el TVCP no tiene en cuenta a los y las representantes de las trabajadoras y trabajadores a la hora de contrastar informaciones o detectar otro tipo de problemas; la segunda es que por mucho que salgan informes todos los años, la Dirección sigue planteando las mismas alegaciones y parece que nadie tiene capacidad ejecutiva. Peor aún, en lugar de plantear alegaciones a cada informe, aparecen cosas como «nos remitimos a las alegaciones presentadas en Irelación a la auditoría del TVCP del ejercicio 2009, alegaciones que no reiteramos por su extensión pero que suscribimos...». O sea, que si bien el TVCP no ha aceptado esas alegaciones y vuelve a denunciar los hechos, y a la Dirección de EITB le importa un bledo.

El informe recoge también lo siguiente: «Sin que afecte a nuestra opinión, durante el ejercicio 2012, el Ente desembolsó 701.458,67 euros por la ejecución del aval concedido a una sociedad participada. Simplemente recordar que en relación a ello, [la querrela interpuesta contra Juan Diego](#), el gerente nombrado por Andoni Ortuzar, **sigue su curso en el juzgado** en fase de instrucción.

LAB-EITB 2013ko uztailaren 24an



ERANSKINA:

Parlamentuari bidalitako kudeatzaile zerrenda ("zerrenda") eta Administrazio Kontseiluak onartutako organigrama ("organigrama berria") alderatuz:

- Zerrendan 98 kide agertzen ziren, kargua eta izen-abizenak aipatuta. Goi mailako zuzendaririk ez, suposa dezagun organigrama berrian dauden berdinak baldin badira 18 gehiago gehitu behar ditugula (karguak mantentzen direlako). Beraz 116 kide izango ziren.
- Organigrama berrian goi mailako 10 zuzendari agertzen dira, eta bigarren mailako (arलो-buruak) 65 pertsona.
- Zerrenda puztuta zegoela antzeman dugu, kiroletan adibidez "Herri Kirolak" bezalako ardurak agertzen dira. Horrela organigrama jaisterakoan jaitsiera handiagoa dela irudika daiteke.
- Organigrama berrian agertzen ez diren baina zerrendan zeuden pertsonak 41 dira. Funtzio berdinak betetzen jarraitzen dute.

HKEEren txostenaren hainbat pasarte:

- **II.1.2 Langileen kontratazioa:**
HKEEk «9 pertsona izendatu dira "profesionaltasunaren" kontzeptua baliatuta (...) horietatik 4k ez duten lehenagotik erakundearekin inongo kontratu loturarik eta ez daude Goi Kargudun modura bereziak
- **III.2 Langileria**
«4 "goi karguez" gain, beste 119 pertsona ageri dira "zuzendaritzako langile" modura; horietatik, 2010ean sartutako 4 eta lehenagoko urteetako 47, aurretik EITB taldearekin kontratu harremanik ez zuten pertsonak dira, deialdi publikorik gabe eta 5/1982 Legearen 47. artikulua xedatzen dituen merezimendu eta gaitasun printzipioetan oinarritutako sistemen babesik gabe kontratatu direnak; halaber, beste 68 pertsona (horietatik 5, 2010ean sartu dira), Taldeko langile finkoak dira, izendapen askearen prozedura baliatuta eskuratu dutenak lanpostua» (...)
«gomendagarria litzateke zuzendari nagusiak organigrama aldaketa onartzeko proposamena egitea Administrazio Kontseiluari, zeinetan "goi kargu" edo baliokidetzat jotako lanpostuak zehaztuko diren, zentzuzko kopuruan, 130/1999 Dekretuaren ondorioetarako eta EITB taldearen plantillakoak izan gabe, betiere profesionaltasun irizpideei jarraiki, lanpostua eskuratu ahalko dutenak zuzendari nagusiaren agintaldiak dirauen aldirako.»
- **III.2.1 Burutzak**
(...) «Beharrezkoa da burutzako lanpostuen ezaugarriak zehaztea eta horiek balioztatzeke irizpide objektiboak finkatzea, eskagarriak diren betekizunen arabera, hala nola, titulazio taldea, ezagutza teknikoak, zailtasuna, erantzukizuna eta baliagarritasuna.»
- **III.2.2. Merkataritza kontratuak**
«Merkataritza kontratu bitartez berriazko lanak egiteko langile profesional eta/edo artistaren kontratazioa, ia beti programak aurkezteko edo horiek prestatu, editatu eta gauzatzeko, ez du finkatuta inongo hautatzeko prozedurarik eta ETB, SA eta EI, SAREN programazioko arduradunen eta zuzendaritzaren irizpidearen arabera gauzatzen da hainbat probaren bitartez; ez da, ordea, hautaketarako baliatutako profil eta irizpideen ebidentziarik jasotzen»