



Arartekoaren 4/2013 Gomendio Orokorra, martxoaren 4koa.

Aldi baterako kontratazio-burtsak erregulatu dituzten arauetan, diskriminazio positiborako neurriak ezar daitezela, ezgaituak euren ezaugarrietarako egokiak diren lanpostuetara iritsi ahal izatea errazteko.

I. Sarrera

1. Erakunde honek kexa bat jaso du euskal administrazio publiko gehienek euren aldi baterako kontratazio-burtsetan dauden ezgaitasundun pertsonen ematen dieten tratua dela eta.

Kexaren sustatzaileak enplegu publikoko eskaintzetan mota horretako pertsonentzako legez gordetzen diren postuak aipatzen ditu, hau da, behin betiko lanpostuak, baina kexu da ez direlako antzeko neurriak aplikatzen aldi baterako enpleguetarako deialdiak egiten direnean.

Oro har, kexu da mota horretako eskaintzen baitan deitzen diren hautaketa-prozesuak amaitu eta ateratako emaitzen arabera aldi baterako kontratazio-burtsak osatu ondoren burtsetan dauden ezgaitasundun pertsonak prozesuan lortzen duten puntuazioaren arabera dagokien hurrenkeran deitzen direlako lanerako, erabateko laneratzea lortzera xede duen bestelako ekintza positiborik aplikatu gabe.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea dira aipatu dugun lanpostuak gordetzeko betebeharrak arautzen dutenak, baina karrerako funtzionario edo lan-kontratupeko langile finko gisa laneratzeko aukera bakarrik aipatzen dute; ez dute ezgaitasunen bat duten pertsonak aldi baterako edo bitarteko enplegu-formulen bidez laneratzeko aukeraren gaineko berezitasunik xedatzen. Dena den, erakunde honen ustetan, horrek ez du esan nahi Administrazioak bere burua kontratatutako edo bitarteko izendatutako langileen kopuru jakin bat kolektibo honetako pertsonak izatera behartzeko formularik garatu ezin denik.

Hainbatetan aipatu izan dugun bezala, Administrazioari dagokio ezgaitasuna duten pertsonen enplegu publikoa eskuratzeko aukera-berdintasuna errazteko ekintza positiboak sustatzea. Hau da, talde horren inguruan egiten dituen ekintza guztiek eta hari loturiko araudi guztiek diskriminaziorik ezaren eta aukera-berdintasunaren printzipioak izan behar dituzte oinarrizko printzipio, beti ere modu positiboan.

Beste era batera esanda, Administrazioari dagokio ezgaitasundun pertsonen lan-merkatuan buru-belarri sartzeko eta bertan erabateko partaidetza edukitzeko dauzkaten zailtasunak edo desabantailak prebenitzera edo orekatzera bideratutako neurri espezifikoak hartzea, bereziki aldi baterako lanari





dagokionean, izan ere, ongi dakigun legez, lan mota horrek egungo enpleguaren portzentaje handia hartzen du.

Hori guztia dela eta, espediente bat hastea erabaki genuen ofizioz, horrela kexan aurkeztutako gaia behar bezala aztertu eta baloratu ahal izateko eta, hori egin ondoren bidezkoztat joz gero, egoki irizten zaizkigun iradokizunak aurkeztu ahal izateko.

Hori egin ahal izateko gure autonomia erkidegoko administrazio publiko ezberdinetan gai horrek duen egoera hartu beharko genuke abiapuntutzat, horrenbestez, administrazio horietako batzuen laguntza eskatu genuen, eta txosten batean honako datuak bidaltzeko galdatu genien: (1) euren erakundean aldi baterako zerbitzu ematen ari diren ezgaitasundun pertsonen guztirako kopurua eta kopuru horrek aldi baterako enplegatuen kopuru osoarengan betetzen duen ehunekoa zein den eta (2) euren erakundeko aldi baterako lan-kontrataziorako burtsak kudeatzeko araudian ezarritako erreserba-kupoei edo antzeko ezaugarriak neurriei buruzko datuak.

Honako administrazioengana jo dugu:

- Bilboko Udala.
- Gasteizko Udala.
- Donostiako Udala.
- Bizkaiko Foru Aldundia.
- Gipuzkoako Foru Aldundia.
- Arabako Foru Aldundia.
- Eusko Jaurlaritzaren Justizia eta Herri Administrazio Saila.
- Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila.
- Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzua Erakunde Publikoa.

2. Laguntza-eskariari erantzunez, **Bilboko Udalak** jakinarazi digu gaur egun ezgaitasunen bat duten 8 pertsona ari direla administrazio hartan aldi baterako zerbitzua ematen, hau da, aldi baterako langileria osoaren % 2,12 dira, beti ere Hautatze sailatalak dituen datuen arabera. Gainera Bilboko Udalean aldi baterako zerbitzu emateko langileria hautatzeko indarrean den Hitzarmenaren kopia bat igorri digu, eta honakoa xedatzen du "Ezgaitasundun pertsonak laneratzea" deritzon 10. Artikuluan:

"A efectos de favorecer la integración social de las personas con discapacidad, se tratará de que el 10% de los contratos (1 de cada 10) sea ofertado a los integrantes del turno de discapacitados de cada Bolsa de Trabajo, siempre que tal discapacidad no le impida el desempeño del mismo. De no resultar posible se realizará el trámite en el siguiente contrato y así sucesivamente."





Gasteizko Udalak, aldiz, jakinarazi digu indarrean den aldi baterako kontrataziorako zerrendak kudeatzeko Araudiaren 7. artikulua honakoa xedatzen duela ezgaitasundun pertsonen dagokienean: *"Ezintasunen bat duen pertsona bat ordezkatzeko denek, % 33 edo gehiagoko ezintasuna aitortuta duen zerrendako lehena kontratatuko da, eta lanpostua betetzearekin bateragarri ez diren ezintasunak kanpo geldituko dira."* Jakinarazi digu, baita ere, 2011. urtean sustapen-kanpaina egin zutela udaleko langileen artean eta ezgaitasun aitorturen bat duten langileei zuzendu omen zitzaizkien bereziki. Kanpainarekin lortu nahi zena ezgaitasundun pertsonen Hautaketa-zerbitzuari eta eurek lan egiteko moduko edozein zerbitzuri ezgaitasunaren berri ematea zen, ordezkariak egiterakoan kontuan har zitzaizkien. Azkenik, egin genien bigarren galderari erantzunez jakinarazi ziguten 7 direla ezgaitasunen bat duten pertsonak, aldi baterako langileen % 1,2, alegia.

Bizkaiko Foru Aldundiak jakinarazi zigun ezgaitasunen bat duten eta erakundearen aldi baterako lanean ari diren pertsonen kopurua 24koa zela 2012ko uztailaren 10ean, hau da, % 6,04 aipatutako egunean zeuden aldi baterako langile guztien artean. Erreserba-kupoei dagokienean zera jakinarazi digu: nahiz eta lan-burtsako zerrenda pertsona bakarrak osatzen duen, kupoa hainbat arlotan dago: a) barne-igoeren txandatik etorritako pertsonak), b) ezintasunen bat duten pertsonen txandatik datozen pertsonak, eta c) txanda libreko pertsonak. Azkenean zerrenda a), b) eta c) puntuetan xedatutakoari jarraiki antolatuta da.

Aurrekoaren harira, adierazi digu gaia arautzen duen Foru Aginduaren 10. artikulua xedatzen duela aldi baterako kontratazioen % 10 (10etik 1) *"txandaka eskainiko zaiela lan-poltsa bakoitzeko ezinduei eta/edo 45 urtetik gorako pertsonen baldin eta, lehenengo horien kasuan, minusbalotasuna lana betetzeko traba ez bada. Horrela egin ezin bada, izapidea hurrengo kontratuan egingo litzateke eta horrela hurrenez hurren."* Azkenik honako irizpidea ezarri omen da: zerrenda orokorrean egiten diren 27 kontrataziotik 2 45 urtetik gorako pertsonentzako gordeta daude eta 1, aldiz, ezintasunen bat duten pertsonentzako.

Gipuzkoako Foru Aldundian lanean dauden ezgaitasunen bat duten pertsonen guztirako kopuruari dagokionean, aldi baterako langileen guztirako kopuruaren baitan talde horretako pertsonen betetzen duten portzentajea % 0,79koa da gaur egun, beti ere administrazioak helarazi digun informazioaren arabera. Bestalde, ezgaitasunen bat duten pertsonentzako aldi baterako kontratazio-burtsen kudeaketari buruz indarrean den araudian jasotako neurriei dagokienean, honakoa ezartzen omen du:

"Erabiliko diren zerrendetan pertsona ezinduak egonez gero, salatuko da kontratu edo izendatutako 10 langileetatik bat horietakoa izatea. Administrazioeko organo eskudunak aitortutako ezindu izaera izan beharko du, eta ezintasun maila %33koa edo gehiagokoa izango da. Horretarako, zerrenda osatzen duten aitortuta duten ezintasun mailari buruzko datuak eguneratu ahal izango dituzte dagozkion agiriak aurkeztuz."



Arabako Foru Aldundiak eta Donostiako Udalak, aldiz, jakinarazi digute euren lan-burtsak arautzen dituzten araudiek ez dutela ezgaitasundun pertsonentzako erreserba-kuporik ez antzeko neurririk jasotzen, baina euren aldi baterako langileriaren baitan dauden mota horretako aldi baterako enplegatuen kopuruaren berri eman digute.

Gomendio hau idazterako orduan **Osakidetza – Euskal Osasun Zerbitzuak** oraindik igorri gabe zigun eskatutako informazioa, baina egiaztatu ahal izan dugunez, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan aldi baterako kontratazio zerrendak egin eta kudeatzeko den 2011ko maiatzaren 9ko Osakidetza - Euskal osasun zerbitzua erakunde publikoko Administrazio Kontseiluaren Erabakiak ere ez du gaiaren inguruko xedapenik jasotzen.

Azkenik, **Eusko Jaurlaritzako Justizia eta Herri Administrazio Saileko eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko** (egungo Herri Administrazio eta Justizia Saila eta Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila, hurrenez hurren) arduradunek ere gauza bakarra jakinarazi digute: euren arauak ez dutela aldi baterako enplegu publikorako hautaketa-irizpide berezirik xedatzen ezgaitasunen bat duten pertsonentzat.

II. Gogoetak

Lehenik eta behin azpimarratu behar dugu Espainiako Konstituzioaren 9.2 artikulua herritarren arteko berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatzeko betebeharra ezartzen diela botere publikoei. Halaber, 14. artikulua xedatzen duenari jarraiki, herritarrak berdinak dira legearen aurrean eta berdintasun horri ezingo zaio jaiotzaren, arrazaren edo bestelako edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozialen ondoriozko inolako diskriminaziorik gailendu.

Gizarte- eta ekonomia-arloko politikak arautzen dituzten printzipioei dagokienean, aldiz, 49. artikulua xedatzen duenari jarraiki, botere publikoek ezgaitasun fisiko, sensorial edo fisikoren bat duten pertsonak aurreikusi, tratatu, birgaitu eta laneratzeko politikak egingo dituzte eta arreta espezializatua eskainiko diete talde horretako pertsonen.

Hizpide dugun gaia lantzeko ezinbestekoa dugu Konstituzioaren 35. Artikuluak jasotzen duen lanerako eskubideak aipatzen dituen printzipioak eta 23.2 artikulua jasotzen duen funtzio publikoetara aukera-berdintasunean iristeko eskubidea lotzea. Halaber, kontuan hartu behar da enplegua, mugagabea zein aldi baterakoa, ezgaitasunen bat duten pertsonen erabateko integrazioa lortzeko orduan garrantzirik handiena duen faktoreetako bat dela. Talde horretako pertsonentzat, enplegua bizirauteko eta garapen pertsonala lortu ahal izateko bermea ez ezik, gizartearen onospena lortzeko bidea ere bada, eta horrek euren gizarteratzea lortzeko aukera egingarria izatea dakar.





Hori dela eta, administrazioek gogoan hartu behar dute aipatutako Konstituzioaren 9.2 artikulua xedatzen duena, eta ahal den heinean, biztanleriaren talderik zaugarrienak baztertuta ez geratzeko ahalegina egin behar dute diskriminazio positiborako neurriak hartuta.

Auzitegi Konstituzionalak neurri horiek jasotzen ditu urriaren 3ko 269/1994 Epaian. Bertan auzitegiak ezintasunen bat duten pertsonak funtzio publikora iritsi ahal izatea errazteko diskriminazio positiborako neurriak ezartzearen inguruko epaia eman zuen eta honakoa adierazi zuen ezgaitasun fisikoen inguruan:

“...al tratarse de un factor de discriminación con sensibles repercusiones para el empleo de los colectivos afectados, tanto el legislador como la normativa comunitaria internacional han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de incapacidad que, en sí, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas.”

Testuinguru horretan, Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legea onetsi izanak aurrerapausoa ekarri zuen ezgaitasunen bat duten herritarrak enplegu publikora iritsi ahal izatea ahalbidetzeko neurriak ezartzea helburu zuten beste arau batzuek hasitako bidean.

Izan ere, 61. artikulua xedatzen du hautaketa-prozesuak irekiak eta lehia libre bidezkoak izango direla baina *“Estatutu honetan jasotako diskriminazio positiborako neurriak”* mantenduko direla. 59. artikulua, aldiz, oinarrizko arau bat jasotzen du, eta bertan adierazten denez, enplegu publikoko eskaintzetan gutxienez hutsik dauden postuen ehuneko bosta adinako kupo *“erreserbatuko da”* lanpostu horretako zereginak betetzeko gaitasuna dutela erakusten duten eta ezgaitasunen bat duten pertsonentzat (kupo hori areagotu egin zen gerora Ezgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Nazioarteko Hitzarmena arau moldatzen duen abuztuaren 1eko 26/2011 Legearen bidez). Pertsona horiek ezgaitasunak dituzten pertsonen aukera berdintasunari buruzko, bazterketaren aurkako eta irisgarritasun unibertsalari buruzko 51/2003 Legearen 1.2 artikuluan definitutako pertsonak direla ulertzen du, eta xedatzen du Administrazio Publiko *“bakoitzean”* guztirako langileriaren ehuneko biak bete beharko duela baldintza hori .

Hala ere, aipatu beharra dago enplegu publikorako eskaintza langile finkoak edo karrerako funtzionarioak laneratzeko tresna dela, ez aldi baterako langileria kontratatzekoa, eta Oinarrizko Estatutuak ez duela erreserba egitera behartzen duen araurik ezartzen prozedura aldi baterako edo bitarteko langileria aukeratzeko denean, nahiz eta horixe den Administrazioan lehen aldiz sartzeko biderik ohikoena. Gainera, ezin dugu ahaztu gaur egun kontratu-formula horiek



behin betikoak baino ugariagoak eta malguagoak direla, eta beraz, herritar gehienek enplegu publikora iristeko duten bide urrietako bat ere badela.

Halaber, gure autonomia erkidegoaren kasuan ere, ez dugu ezgaitasunen bat duten pertsonen aldi baterako enplegu publikoa sustatzeko neurri eraginkorrei buruzko xedapenik aurkitzen Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean ere. Beraz, euskal administrazio publikoen aldi baterako enplegu-burtsak arautzen dituzten arauak, oro har, irizpide bi bakarrik hartzen dituzten kontuan zerrendako kideak sailkatzerakoan: enplegu-eskaintza publikoen ondoriozko aukeraketa-prozesuetako kalifikazioak eta Administrazioan emandako zerbitzuak.

Dena den, kontsultatu ditugun euskal administrazio ezberdinek emandako informazioaren arabera, badirudi legezko agindurik egon ez arren administrazio batzuek ez dutela arazorik izan aldi baterako enplegu publikoa irisgarri egiteko zenbait neurri positibo ezartzeko orduan, baina bestalde, oso deigarri egiten zaigu beste administrazio batzuek, aldi baterako enplegatu publiko gehien biltzen dituztenek, hain zuzen, aurrerapausorik eman ez izana zentzu horretan.

Adibidez, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan aldi baterako kontratazio zerrendak egin eta kudeatzeko den 2011ko maiatzaren 9ko Osakidetza - Euskal osasun zerbitzua erakunde publikoko Administrazio Kontseiluaren Erabakiak eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan aldi baterako zerbitzua emateko langileria-hautaketari buruzko 2006ko maiatzaren 30eko Gobernu Kontseiluaren Erabakiak ez dute gomendio honen xede diren pertsonen aldi baterako enplegu publikora iristeko erraztasunak ematea xede duten neurri positiborik jasotzen.

Ez da ahaztu behar, ezta ere, Euskadiko Enplegu Publikoari buruzko Legearen Proiektua (indarrean den funtzio publikoari buruzko araudia aipatutako Oinarrizko Estatutuaren oinarrizko edukietara egokitzea du xede, besteak beste) aldaketak onartzen dituen dokumentua dela. Aurreproiektu horretako 75.3 artikulua hartuko dugu hemen, izan ere, hori etorkizunean onartzeak eragin handia izango du Euskal Autonomia Erkidego honetako enplegu publikoari loturiko arloetan, egungoa baino aurreratuagoa den enplegu publikorako eredua eraikitzeke oinarri eraginkorrak ezartzea baitu helburu.

“Erregelamendu bidez, Eusko Jaurlaritzak enplegu-motak eta baldintzak arautuko ditu, desgaitasuna dutenek lanpostuak bete ditzaten. Era berean, sustapen-neurriak bultzatuko ditu, desgaitasuna duten pertsonak, apurka-apurka, euskal administrazio publikoetan sar daitezten.”

Gure ustez, arau hori (behin onartu ondoren) eta haren inguruan garatuko den araudia gure autonomia erkidegoan besteak beste gomendio honetan hizpide dugun kontuari heltzeko bide egokia izango dira.





Nolanahi ere, jasotako informaziotik ondorioztatu dugunari jarraiki, ez dugu uste une hori iritsi bitartean berriazko araudirik ez egoteak arazorik dakarrenik administrazio publikoek ezgaitasunen bat duten pertsonak aldi baterako enplegu publikora modu eraginkorrean iritsi ahal izatea bermatuko duten bestelako formulak antola ditzaten, beti ere hautagaiak lanpostua betetzeko gai direla bermatuta, dela erreserba-kuota bereziak ezarrita, dela horietako lanpostu jakin batzuk gordetan dela lortu nahi den helburua erdiestea ahalbidetuko duen beste edozein neurri ezarrita.

Hau da, administrazioek aurrea hartu behar diete etorkizuneko araudiei eta ezgaitasunen bat duten pertsonak erabateko laneratzea eta lan-munduan partaidetza osoa lortzeko dituzten arazoak edo desabantailak prebenitzea edo orekatzea ahalbidetuko duten berriazko laguntzarako neurriak ezarri behar dituzte aldi baterako enplegu-burtsen gaineko araudietan.

Horregatik guztiagatik, eta erakunde hau sortzen eta arautzen duen otsailaren 27ko 3/1985 Legearen 11 b) artikuluan xedatutakoari jarraiki, honako gomendioa egiten diegu **euskal administrazio publiko guztiei**, bereziki egun kontu honen gaineko xedapenik ez dutenei:

GOMENDIO OROKORRA

Enplegu publikoa lortzeko orduan errespetatu beharreko printzipioak bermatuta, ezgaitasunen bat duten pertsonen euren ezaugarrietarako egokiak diren lanpostuetara iristea erraztuko dieten diskriminazio positiborako neurriak ezar ditzatela euren aldi baterako kontratazio-burtsak arautzen dituzten araudietan.

