



## GOMENDIOA

Erref.

S. 639 /K. 721/ Irakas./2017

S. 668 /K. 756/ Irakas./2017

Donostia, 2017ko abenduaren 19an

### UPV/EHUko irakasle-ikertzaile ezgaituen laneratzea sustatzeari buruzko gomendioa

2017. urtean, bulego honetan hizpide izan da hainbat aldiz UPV/EHUK egindako plazen deialdietan eta ordezkapen poltsen deialdietan %33tik gorako ezgaitasun maila duten irakasle-ikertzaileei emandako tratamendua, kasuren batean kontsulta huts gisa, baina beste batzuetan keza esplizitu gisa.

Pertsona horiek adierazi digutenez, unibertsitateak ezgaituentzako plazen kupo bat gordetzeko legezko betebeharra errespetatzen du AZPko langileentzako deialdietan eta ordezkapen poltsen deialdietan; alabaina, zalantzak zituzten erreserba kupo hori irakasle-ikertzaileen izendapenetan eta kontratazioetan aplikatzeari dagokionez, eta, aldi berean, UPV/EHU n irakasle-ikertzaile gisa lanean sartzeko kupo hori benetan erreserbatzeko eskatzen zioten unibertsitateko gobernuari.

Eskaera horiei erantzuteko, gainbegiratuko dugu: pertsona ezgaituen lan sustapena eta laneratzea arautzen duen araudi esparru orokorra, haren aplikazioa Administrazio Publikoaren zerbitzura dauden pertsonen kasuan, eta esparru hori unibertsitateko araudian jasotzeko modua. Ondoren, UPV/EHU n lanpostuak betetzeko prozedura eta deialdietan arau horiek nola aplikatzen diren aztertuko dugu, arreta berezia jarrita irakasle-ikertzaileei lotutakoetan.

1. Hasteko, gogoratu behar dugu **Espaniako Konstituzioak** honako eskubide hau onartzen duela: *"baldintza berdinetan herri-funtzio eta -karguetara heltzeko eskubidea dute, baldin eta legeek adierazten dituzten eskakizunak betetzen badituzte"* (23.2 art.). Era berean, berariaz adierazten du botere publikoek dagokiela *"gizabanakoaren eta horrek osatzen dituen taldeen berdintasuna benetakoak eta eraginkorrek izan daitezen bideak sustatzea; berdintasun osoa eragozten edo zailtzen duten oztopoak baztertzea; eta hiritar guztien parte-hartzea politika-, ekonomia-, kultura- eta gizarte-bizitzan erraztea"* (9.2 art.). Gainera, botere publikoek, konstituzioaren aginduz, *"ezindu fisiko, sentsoial eta psikikoentzat aurreikuspen-, tratamendu-, errehabilitazio- eta integrazio-politikak egingo dituzte, batez ere, Titulu honetan hiritar guztientzat onartzen diren eskubideen gozamenen babestuko dituzte"* (49. art.).
2. Pertsona ezgaituak lan publikoaren arloan integratzeko konstituzioaren agindu hori betetzeko, **Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren** Legearen



Testu Bateratua (aurrerantzean EPOELTB) onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak kolektibo hori funtzio publikoan errazago sartzeko ekintza positiboko ekintzak jasotzen ditu, oinarritzko neurri gisa. Testu horrek Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legea ordezkatzan du, eta literalki errepikatzen ditu lege horretan gai horren gainean emandako xedapenak (portzentajea % 5etik % 7ra igota), eta, hark bezala, honek ere honela dio 59.1 artikuluan: "*Enplegu publikoaren eskaintzetan bete beharreko lanpostuen ehuneko zazpiko kupoa gordeko da gutxienez, ezgaitasunen bat duten pertsonak bete ditzaten, (...) betiere, hautaketa-prozesuak gainditu, ezgaitasuna egiaztatu eta ezgaitasun hori bete beharreko zereginekin bateragarri dela erakutsita, horrela, arian-arian, Herri Administrazio bakoitzak dituen langile guztien ehuneko bira iritsi arte.*"

Oinarritzko lege horretan, beraz, lege agindu bat ematen zaigu, eta horren arabera, lan publikoko eskaintzetan, gutxienez plaza hutsen % 7ko kupoa erreserbatu behar dugu nahitaez pertsona ezgaituentzat. Arretaz aztertuko dugu agindu horren edukia, zeinak ezgaitasun mailaren bat aitortua duten pertsonak funtzio publikora sartzeko plazen kupo bat erreserbatua izateko duten eskubidea babesten baitu.

Lehenik eta behin, zehaztu behar dugu lege horren ondorioetarako pertsona ezgaitutzat hartzen direla **pertsona minusbaliatuen eskubideei eta beren gizarteratzeari buruzko lege orokorraren** testu bateratuaren 4. artikulua 2. atalean horrela definitutakoak. Testu bateratu hori azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen, eta bertan, honako hau ezartzen da: "*desgaitasunen bat duten pertsonak direla joko da ehuneko 33ko desgaitasuna edo handiagoa aitortu zaien pertsonak*".

Eta, ezgaitasunen bat duten pertsonen kolektiboak zenbateko aniztasuna biltzen duen kontuan hartuta, EPOELTBren 59.1 artikulua honako hau gehitzen du: "*Gutxieneko ehuneko zazpi hori erreserbatzeko orduan gutxienez eskaintako plazen ehuneko bira adimen-desgaitasuna egiaztatzen duten pertsonak bete beharko dute eta eskaintako gainerako plazak beste edozein desgaitasun mota egiaztatzen dutenek*".

Bigarrenaz, argitu behar da nahitaezko plazen erreserba horrek lan eskaintza publikoei egiten diela erreferentzia. Hau da, betebeharrak ez ditu hartzen Administrazio Publikoak egindako deialdi guzti-guztiak; haatik, 6801/2009 STSk horri buruz zehazten duen moduan, lege horrek honako betebeharrak ezartzen du: "*obligación de reserva general que vincula a las ofertas de empleo público, que son las que tienen que precisar, directamente o por delegación en otro acto administrativo general, los términos en que han de concretarse las reservas en las distintas convocatorias*". Horrek zera esan nahi du: lan eskaintza publikoetan nahitaezko erreserba portzentajea errespetatuz gero, onartzen da administrazioak berak egitea erreserbatutako plazen banaketa. Hala, plaza



hutsak erreserbatzean, lehentasuna edo kupo erreserba handiagoa eman dezake kidego eta kategoria jakin batzuetan, baldin eta langile horiek eskuarki egindako jarduerak bateragarriak izan badaitezke balizko ezgaitasunen batekin.

Bestalde, lan eskaintza publikoa beharrezko tresna bat da, funtzionarioen eta lan kontratadun langileen plazak betetzeko. Hortik ondorioztatu daitekeenez, karrerako funtzionario gisa edo lan kontratadun langile finko gisa funtzio publikora modu iraunkorrean sartzeko aukera ematen duten plazen eskaintzetan exijitzen da erreserba betebeharrak, zeinak, esan bezala, lan eskaintza publiko osoa hartzen baitu. Egia da EPOELTBk ez duela ezer esaten lan publikoen eskaintzan aldi baterako edo behin-behineko plazak erreserbatzeari buruz. Gai hori aurrerago aipatuko dugu.

Azkenik, erreserba kupo bat mantentzeko betebeharrak barne promozioko plazei ere lotzen zaiela berresteko, berriro joko dugu Auzitegi Gorenak 6801/2009 STS epaian emandako argibideetara, non adierazten baita plazen erreserba honela ezartzen dela: *"sobre el conjunto de la oferta de empleo público y no únicamente sobre las plazas de nuevo ingreso, pues el término ofertas de empleo público comprende no sólo la parte de la oferta que corresponde a las plazas de nuevo ingreso...sino también las plazas de promoción interna que van dirigidas al personal ya incorporado a la Administración"*.

Dena dela, kupo horretarako gordetako plazak hautapen prozesuak gainditu dituzten eta aitortutako ezgaitasun maila eta lanpostuaren eginkizunekiko haren bateragarritasuna egiazta dezaketen pertsonak beteko dituzte. Eta hautapen probak gainditzeari dagokionez, pertsona guztien aukera berdintasuna bermatzeko, EPOELTBren 59.2 artikulua honako hau ezartzen du: *"Administrazio publiko bakoitzak hartu beharreko neurriak hartuko ditu hautaketa-prozesuan denborak eta bitartekoak arazoizkoa den eran moldatzeko eta egokitze, eta, behin prozesu hori gainditutakoan, dagokion lanpostua desgaitasuna duen pertsonaren beharraz egokitze"*.

Azken batean, EPOELTBren 59. artikuluan ezarritakoa laburbilduz, esan daiteke lege agindu batek administrazio publikoak (autonomia erkidegoetakoak barne) lotzen dituela eta lotura horren arabera administrazioek beren lan eskaintza publikoetan pertsona ezgaituentzako ehuneko bat erreserbatu behar dutela, eta hori hala dela bai funtzionario eta lan kontratadun langileen plazak betetzeko, bai plaza berriak eta barne promoziokoak betetzeko.

3. 5/2015 LEDren 59. artikulua oinarritzko izaera du, eta funtzio publikoari buruzko araudi autonomikoaren bidez garatu daiteke. EAEn, Euskal Enplegu Publikoaren Legea onartu arte, **Euskal Funtzio Publikoaren** uztailaren 6ko 6/1989 Legean ezarritakoa bete behar da, eta bere garaian indarrean zegoen estatuko araudia birsortzen duen lege horrek bere zazpigarren xedapen gehigarrian pertsona ezgaituen onartuak izateko eskubidea onartzen du: *"Ermaidunak, euskal Administrazio Publikoaren zerbitzura sartzeko, egitekoak*



*betetzeko gaitasun-baldintzak betetzen badituzte, gainerako funtzionari nahikoen aukera beraz onartuko dira". Eta, aukera berdintasuna bermatzeko, probak egiteko denbora eta bitartekoak egokitzeko eskubidea jasotzen du, betiere probaren edukia gutxitu edo eskatu beharreko gaitasun maila murriztu gabe. Halere, euskal legeak ere ez du inolako aurreikuspenik jasotzen pertsona ezgaituen laneratzea sustatzeko aldi baterako kontratupeko plazetan edo bitarteko izendapenetan.*

4. Aldi baterako lan eskaintzetan plazen erreserbari buruzko berariazko aipamen bat aurkitzeko, **ezintasunen bat duten pertsonak enplegu publikora iristea eta lanpostuak betetzea arautzen duen abenduaren 3ko 2271/2004 Errege Dekretura** jo behar dugu. Haren 6. artikulua honela dio: *En las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación, se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior a 33 por ciento. Las plazas del cupo reservado que queden vacantes se acumularán a las libres.*

*Aurreikuspen hori garrantzitsua da; izan ere, Arartekoak martxoaren 4ko 4/2013 Gomendio Orokorrean dioden moduan, aldi baterako edo bitarteko langile gisa sartzeari "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". Testuinguru horretan, Arartekoak gomendio hau egiten die euskal administrazio publikoei: "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".*

5. Unibertsitateko araudiari erreparatzen badiogu, **Unibertsitateei** buruzko abenduaren 21eko **6/2001 Lege Organikoak** bere hogeita laugarren xedapen gehigarrian aukera berdintasuna bermatzeko eskatzen die unibertsitateei: *"la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario."* Era berean, unibertsitateei eskatzen die: *"acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria"*. Horrenbestez, unibertsitateek legezko gaitasuna dute, ezgaitasun motaren bat duten pertsonen laneratzea bultzatzeko ekintza positiboak egiteko.



6. Amaitzeko, **UPV/EHU**ko unibertsitate araudiari erreparatzen badiogu, ikus dezakegu unibertsitateak legezko agindua bere gain hartzen duela eta bere **Estatutu**etan konpromiso bat jasotzen duela pertsona guztiei aukera berdintasuna bermatzeko eta pertsona ezgaituen lana sustatzeko plazen kupo bat erreserbatzeko. Hortaz, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatearen estatutuak onartzen dituen otsailaren 15eko 17/2011 Dekretuaren 68.1 artikulua honako hau ezartzen du: *"UPV/EHUk bermatu egingo die aukera berdintasuna ezintasunak dauzkaten ikasleei eta unibertsitateko gainerako kideei. Beraz, debekatu egingo du edozein diskriminazio mota eta ekintza positiboa bultzatuko du, aipatutako pertsonen parte hartzea erabatekoa eta eraginkorra izan dadin unibertsitatean"*. Eta, segidan, 68.5 artikulua hau gaineratzen du: *"UPV/EHUk kontuan hartuko du ezintasunak dauzkaten pertsonen lana emateko arautegietan xedatutakoa, eta aplikatu egingo du langileak hautatu eta kontratatzean."*

UPV/EHUk pertsona ezgaituentzako lana erreserbatzearen alde hartutako konpromisoa esplizitua izanik, konpromiso hori nola betetzen den eta unibertsitateak pertsona ezgaituen lana bultzatzeko egindako ekintza positiboak aztertuko ditugu, honako arlo hauetan: 1) UPV/EHUk argitaratutako azken lan eskaintza publikoak, 2) karrerako funtzionarioei erreserbatutako lanpostuak betetzeko lehiaketak, eta 3) bitarteko izendapenak edo aldi baterako kontratazioak egiteko poltsen deialdietan, eta arlo horietan guztietan aintzat hartuko dira bai irakasle-ikertzaileak bai AZPko langileak.

Hasteko, Gobernu Kontseiluaren 2016ko uztailaren 7ko akordioaren bidez administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileentzat onartutako 2016ko Lan Eskaintza Publikoan, lan kontratudun langile finko gisa betetzeko 44 plaza eskaini ziren, hainbat kategoriatan eta espezializatetan banatuta. Akordio horren laugarren puntuak honela dio: *"2- Eskaintza hau osatzen duten plaza guztietatik, ehuneko zazpiren gutxieneko kupo gordeko da, eskaintza honen ondorioz egin beharreko hautapen probetarako deialdietan, minusbaliotasun maila ehuneko 33ren berdina edo goragokoa duten pertsonen artean bete daitezten. Desgaituei gordetako plazen artean, hutsik geratuko liratekeenak txanda libreari gehituko ahal zaizkio. 3.Hautaketa prozesuetan, denbora eta bitartekoei dagokienez, egin beharreko egokitzapenak egingo dira, halakorik eskatuko luketen pertsona minusbaliatuentzat; hauen eta gainontzeko gurakoen arteko baldintza berdintasuna bermatzeko asmoz."* Horrenbestez, AZPko langileentzako 2016ko LEPak pertsona ezgaituen enplegua sustatzeko ekintza positiboko legezko neurriak jasotzen dituela ondoriozta daiteke.

Irakasle-ikertzaileentzako 2016ko Lan Eskaintza Publikoak, Gobernu Kontseiluaren 2016ko uztailaren 7ko akordioaren bidez onartu eta organo beraren 2017ko ekainaren 15eko akordioaren bidez zuzendu zenak, funtzionario eta lan kontratudun langileen 97 plaza eskaini zituen, baina AZPko langileentzako eskaintzan ez bezala, honetan ez zen aurreikuspenik jaso pertsona ezgaituek enplegua lor dezaten. Prozesua arautzeko unibertsitateak onartutako arautegiak ere ez zuen inon jaso gai horri lotutako ekintza



positiborik. Aurreikuspenik ez da jasotzen **Irakasle kontratatu iraunkorrak hautatzeko eta kontratatzeko prozeduraren araudia** argitaratzeko UPV/EHUko Irakasleen arloko errektoreordearen 2008ko ekainaren 23ko Erabakian, ezta pertsona ezgaituen aipamenik ere **irakasle funtzionario kidegora sartzeko lehiaketan araudia** argitaratzeko UPV/EHUko Irakasleen arloko errektoreordearen 2009ko irailaren 15eko Erabakian, eta **UPV/EHUko irakasle-ikertzaileen lan kontratudun langileen II. Hitzarmen Kolektiboak** ere ez du ezer aurreikusten zentzu horretan.

Arreta jarriko dugu orain **barne promozioko** plazetan. UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako karrerako funtzionarioei erreserbatutako lanpostuak betetzeko lehiaketan, zeinaren deialdia UPV/EHUko Gerentearen 2011ko abenduaren 22ko Erabakiaren bidez egin baitzen, ekintza positiboko neurri gisa, lantokia hautatzeko lehentasuna ematen da; hala, bosgarren oinarriak honela dio: *"Ezintasuna legez aitortuta daukaten Euskal Herriko Unibertsitateko karreko funtzionarioei lanpostua lortzeko erraztasuna emateko, langile horiek lehentasun osoa izango dute berek eskatutako udalerrian eta berek eskatutako lanpostua esleitzerakoan. Lehentasun hori izateko baina, langile ezinduek mugitzeko arazoak izan behar ditu eta hori horrela dela erabaki behar du balorazio batzordeak kontuan izanda unibertsitate honetako Prebentzio Zerbitzuak egindako txostena"*. Kasu honetan, AZPko langileentzako barne promozioko plazak betetzeko deialdi bat denez, ez da ezgaituentzako erreserba kupo bat ezartzen, baina lanpostua betetzeko udalerrria aukeratzeko lehentasuna ematen zaie.

Azken batean, AZPko langileen LEPEk Euskal Herriko Unibertsitatearen AZPko langileen III. Hitzarmen Kolektiboak ezarritakoari jarraitzen diote (2010ko abenduaren 3a), 14. artikuluan honako hau ezartzen baitu: " 1.-Hitzarmen kolektibo honetako 15. eta 16. artikuluek arautzen dituzten prozesuetan (hau da, lanpostu hutsak betetzeko prozesuetan eta barne promoziorako prozesuetan) hutsik geratutako lanpostuak izango dira UPV/EHUko lan kontratudun langileentzako lan eskaintza publikoan sartuko direnak..."3.- UPV/EHUk sindikatuekin negoziatuko ditu unibertsitatean sartzeko prozeduretarako deialdien oinarriak. Administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileentzako lan eskaintza publikorako deialdien multzoak kupo bat gorde behar du, gutxienez bete beharreko lanpostu hutsen ehuneko bosta, lehentasuna eta erreserba kupo handiagoa emanez balizko minusbaliotasunen batekin bateragarriak diren jarduerak dituzten plaza hutsei."

Bestalde, **unibertsitateko katedradun kidegora sartzeko barne promozioko plazei erreserbatutako** lehiaketaren deialdia egiteko UPV/EHUren 2015eko abenduaren 17ko Erabakiak ez du pertsona ezgaituei buruzko aurreikuspen bakar bat ere egiten, ezta, genioen moduan, prozesua arautzeko unibertsitate araudiak ere.

Amaitzeko, **aldi baterako beharrei erantzuteko** AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen ordezkapen poltsen bidez egindako deialdietan irakasle-ikertzaile ezgaituen desabantailak konpentsatzeko jasotako ekintza positiboak aztertuko ditugu.



**Lan poltsak eratzeari eta kudeatzeari eta haien kideak antolatzeari buruzko 2010eko martxoaren 26ko Akordioak, administrazio eta zerbitzuetako langileei aplikatzen zaienak, langile ezgaituentzako aurreikuspen bat jasotzen du 15. artikuluan, non honako hau adierazten baita: *“Bereziki aintzat hartuko dira ezgaitasuna modu frogagarrian egiaztatzen duten poltsetako hide diren langileak, bai haientzat gorde beharreko eskaintza kopuruari dagokionez, eskaintzen % 5 gutxienez (edo hogei eskaintzatatik bat gutxienez), bai eskaintzen izaerari dagokionez, bete beharreko eginkizunak pertsonaren beharretara ahalik eta ondoren egokitze aldera.”***

Ostera, UPV/EHUko **irakasleak ordezkatzeko hautagaien zerrenda kudeatzeko Araudiak**, zeina UPV/EHUko Irakasleen arloko errektoreordearen 2011ko martxoaren 11ko Erabakiaren bidez argitaratu baitzen, ez du erreserbarik egiten irakasle-ikertzaile ezgaituentzat, ezta ekintza positiboko neurririk jasotzen ere.

Ondorioz, egiaztatu dugunez, bai lanpostu iraunkorretan eta aldi baterakoetan, bai txanda librean eta barne promozioan, unibertsitatean AZPko langileei lana eskaintzeko prozesuak arautzeko unibertsitate araudiak errespetatzen du pertsona ezgaituen laneratzea bultzatzeko ekintza positiboko neurriak hartzeko legezko betebeharra, eta, zehazki, eskaintako plazen kupo bat gordetzen da, % 33tik gorako maila batean ezgaitasunen bat modu frogagarrian egiaztatzen duten pertsonen plaza horiek bete ditzaten. Alabaina, UPV/EHUn irakasle-ikertzaileen laneratzea arautzen duen araudiak ez du inolako neurri positiborik aurreikusten irakasle-ikertzaileen lanpostuetan pertsona ezgaituen sarrera sustatzeko.

Erakunde honetan, pertsona ezgaituen laneratzea sustatzeko legea bete dadin eskatzeko jasotako kexak helarazi dituzten pertsonen aldarrikapena babesten dugu, bai irakasle-ikertzaileen plazak betetzeko deialdietan, bai aldi baterako kontratazio beharrak asetzeko ordezkapen poltsen deialdietan.

Pertsona ezgaituei erreserbatutako kupoaren bidez lanpostu batera sartzen diren pertsonen beren ezgaitasuna eta bete beharreko lanarekiko ezgaitasunaren bateragarritasuna egiaztatu behar dutela aintzat hartuta, hasiera batean, ez da arrazoirik ikusten erreserba hori irakasle-ikertzaile plazetatik kanpo uzteko; aitzitik, ulertzen dugu hori egitea behar-beharrezkoa dela irakasle-ikertzaile ezgaituek irakaskuntza eta ikerketa jardueretan erabat sartzeko eta parte hartzeko izan ditzaketen zailtasun bereziak konpentsatzeko.

Eta, jakina, hori guztia lan publikorako sarbidea zuzendu behar duten merezimen eta gaitasun printzipioak albo batera utzi gabe (103. art., CE). Printzipio horiek irakasle-ikertzaile ezgaituei laguntzeko neurriekin bateragarriak izateko modu bat izan daiteke zuzentze koefizientea sartzea merezimenduen baremoetan. Horrelako zerbait bereziki egokia izan daiteke oposizio faserik gabeko prozesuetan edo bere aplikazio eremuaren barruan plazen kopuru txiki bat eskaintzen duten prozesuetan. Adibide gisa, **Murtziako eskualdearen autonomia erkidegoaren unibertsitate publikoetako irakasle-ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboan** sartutako neurri hau aipa dezakegu:



*“En los procesos selectivos se favorecerá a las personas con discapacidad que se hallen en condiciones de desempeñar la plaza, acreditado todo ello a través de la oportuna certificación oficial, mediante la aplicación del coeficiente 1.05 en los distintos baremos”.*

Edonola ere, funtzionarioen kidegoko plazak edo kontratatu iraunkorreko postuak oposizio bidez betetzeko prozesuetan, eskainitako plazen kopuruak dagokion ehunekoa aplikatzea ahalbidetzen duenean, ez dugu justifikatutako arrazoirik ikusten legeak ezarritako eta AZPko langileen kolektibo osoari aplikatutako % 7ko kupoa ez gordetzeko. Kidego eta kategoria kopuru nabarmen bat jakintza arlo askorekin konbinatu beharraren eraginez irakasle-ikertzaileen plazak betetzean kupoaren aplikazioak duen zailtasun handiagoaz jabetzen bagara ere, kolektibo horretan ere kupoa erreserbatzea ahalbidetuko duten formulak bilatu behar direla irizten diogu.

Adibide gisa, **Oviedoko Unibertsitatean** aurkitutako formula ematen dugu, non Gobernu Kontseiluaren 2017/03/17ko akordio bidez onartu baitira: *“los criterios para la asignación de plazas a áreas de conocimiento en las convocatorias de plazas de cuerpos docentes universitarios, de forma que se dé respuesta a las demandas de los departamentos, de las áreas de conocimiento y de los agentes sociales”*. Akordio horretan ezartzen denez, deialdi bakoitzean jakintza arlo bakoitzerako eskainitako plazen % 93 akordioan zehaztutako hainbat irizpide aplikatuta esleitzen dira, hala nola arloaren irakats arduraldia, arloko langileen zerrendako zahartzea, antzintasuna arloko irakasleen kidegorako akreditazioan, langileen zerrendako egitura, eta arloko irakasleen seiurtekoen kopurua. Eskainitako plazen % 7 gordetzen dira, ordea, pertsona ezgaituek bete ditzaten, EPOELTBren 59. artikulua betetzeari begira (bai unibertsitateko irakasle katedradunen promozioan, bai unibertsitateko irakasle titularren dotazioetan).

Ildo berean, unibertsitateko irakasle titularrentzako plazen horniduran eta deialdietan lehentasuna ezartzei begira, **Malagako Unibertsitateak** 2017ko maiatzaren 5eko Gobernu Kontseiluan onartutako prozedura eredu aplikagarria izan daiteke gure unibertsitatean. Kasu horretan, unibertsitatean dagoeneko kontratatuta dauden eta unibertsitateko irakasle titularren akreditazioa lortu duten langileek unibertsitateko irakasle titular plaza eskuratzeko egindako eskaerekin bi lehentasun zerrenda egiten dira: lehen zerrendan, % 33tik gorako ezgaitasun maila egiaztatzen ez duten eskatzaileak sartzen dira, eta bigarrenean, baldintzak beteta, ezgaitasun maila hori egiaztatu dezaketen eskatzaileak. *“En cada lista se ordenan las solicitudes recibidas en función de la fecha de solicitud de promoción, entendiéndose que ésta es la de registro en el propio Departamento. En caso de empate, se utiliza en primer lugar la fecha de acreditación y en segundo término la de antigüedad en la plaza de la que se parte para acceder a la promoción.”*

Azken batean, bulego honetan jasotako kexetara itzulita, non hainbat irakasle-ikertzailek zalantzan jartzen baitzuten UPV/EHUK irakasle-ikertzaileen plazak betetzeko deialdi publikoetan pertsona ezgaituentzako kupo erreserba betetzen





duenik, zera adierazi behar dugu: pertsona horien eskaera babesten duen araudi esparrua, azken lan eskaintza publikoetan araudi horrek izandako aplikazioa eta beste unibertsitate batzuetan aplikatutako prozedurak azertu ondoren, gomendagarritzat irizten diogu erreserba kuota unibertsitateko irakasle-ikertzaile plazak betetzeko prozeduretan eta deialdietan aplikatzeari, nola sarbidea aldi baterakoa eta behin betikoa denean, hala sarbide libreko kasuetan eta barne promoziokoetan.

Azaldutako guztia aintzat hartuta, erakunde honek, 2013ko martxoaren 18ko erabakiaren bidez argitaratutako Aldezlearen Erakundearen Funtzionamenduari buruzko Arautegiaren 10.1.e) artikulua ematen dizkion ahalmenez baliatuta, honako **GOMENDIO** hau egiten dio UPV/EHUko errektoreari:

**Pertsona ezgaituentzako % 7ko kupoa gordetzeko legezko betebeharra betetzeko beharrezkoak diren irizpide eta prozeduren onarpena bultzatzea, lan eskaintza publikoetan eta barne promoziokoetan irakasle-ikertzaileei eskaintako plaza hutsetan, eta ekintza positiboko neurriak sartzea irakasle-ikertzaileen ordezkapenentarako hautagaien zerrendaren kudeaketan, % 33tik gorako ezgaitasun maila duten kideei aldi baterako kontratazioetan aukera berdintasuna bermatzeko.**

Iñigo Urrutia Libarona  
UPV/EHUko Aldezlea