



**Arartekoaren ebazpena, 2008ko azaroaren 18koa. Horren bidez amaitzen da hezkuntzako bitarteko emakumezko funtzionarioei seme-alabak zaintzeko eszedentzia ukatzeko jarduna.**

### Aurrekariak

1. Hezkuntzan bitarteko funtzionarioa den eta aldi baterako hainbat zerbitzu (ordezkapenak) eman dituen emakumeak zalantzan jarri zuen erakunde honen aurrean Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak semea zaintzeko eszedentzia ukatu izana.

Horrelakoetan, eta EAeko Unibertsitateaz kanpoko bitarteko irakasle funtzionarioen lan baldintzak arautzen dituen Akordioan ezarritakoa kontuan hartuta (182/2007 Dekretua, urriaren 23koa – EHAA, 210. zk., urriaren 31koa), Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak aurreikusi du horren ordezkari *aldi baterako zerbitzu gabetzea* izenekoari heltzeko aukera dagoela.

Izan ere, Akordio horretako 59. artikuluan hauxe ezarri da:

- "1.– Bitartekoek zerbitzuak aldi baterako eten ahalko dituzte seme-alaba adingabea zaintzeko. Hori edozein unetan eskatu ahalko da, behin baino ez, eta, gehienez, adingabeak hiru urte bete arte luzatuko da.*
- 2.– Egoera horretan, lanpostua gordeko da etetea hasten den ikasturtean, baina, etetea hasi zenean, onuraduna ikasturte osoko lanpostu hutsa betetzen ari baldin bazen baino ez.*  
*Etetearen onuradunak lanpostua gordetzea nahiko balu ondorengo ikasturteetan lanean hasteari begira, destinoak esleitzeko ikasturte-hasierako ekitaldietara joan beharko du eta berriz ere ikasturte osoko lanpostu hutsa lortu. Hala gertatu ezean, aldi baterako eteteegoera amaitzen denean, libre dagoela adieraziko da ordezkogaien kudeaketarako zerrendan, dagozkion ordezenak egin ahal izateko.*
- 3.– Aldi baterako etete-egoera jarduneko zerbitzutzat hartzen da eta, benetan zerbitzuak ematen ez direnez, egoera horretan ematen den denbora ez da kontuan hartzen antzintasunerako eta hirurtekoetarako. Aurrekoa gorabehera, ordezkogaien kudeaketarako zerrenda berriro barematzerakoan kontuan izango da aldi baterako etete-egoeran emandako denbora, libre egon izan balitz onuradunari egokituko litzaizkiokeen lanpostu hutsak edo ordezenak beteko zituzkeela aintzat hartuta."*



Aipatu berri den 59. artikuluan xedatu ez bezala, hezkuntzako karrerako funtzionarioek seme-alabak zaintzeko eszedentziari heltzen diotenean, Lan Baldintzen Akordioak (14. artikuluan) berariaz aipatzen duen funtzio publikoari buruzko indarreko araudiak (Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legea, 62.4. artikulua) ezarri du egoera horretan ematen duten denbora hirurtekoetarako, karrerarako eta Gizarte Segurantzaren aplikatu beharreko araubidean dituzten eskubideetarako zenbatuko zaiela; era berean, horrelakoetan, lanpostua gorde egingo zaie.

Gainera, egoera hori onartzean, familiako bizitza eta lanbidea bateratzeko neurriak ahalbidetzen dira, eszedentzia hartzen duten langileei laguntzak emanaz edo seme-alabak zaintzeko lanaldia murriztuz. (118/2007 Dekretua, uztailaren 17koa, familiako bizitza eta lana bateratzeko neurriak arautzen dituen EHAA, 144. zk., uztailaren 27koa). Aitzitik, horrelako kasuetan ez denean, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak aukera hori sistematikoki ukatzen du.

Kexa sustatu duen interesdunaren ustez ezberdintasun horiek ez datoz bat Konstituzioaren 14. artikuluan ezartzen den berdintasunerako eskubidearekin; eta, azaldutakori eusteko asmoz, bitarteko funtzionarioei seme-alabak zaintzeko eszedentzia ukatu zaienetan Konstituzio Auzitegiak hartu izan dituen erabakiak aipatu ditu.

2. Esku hartzeko ditugun aukerak aztertu ostean, erakunde honek Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari laguntza eskatzea erabaki du. Hain zuzen ere, sail horretako arduradunei eskatu zaie kexa honen gaineko iritzia eta arrazoiak eman ditzaten.

Gure eskabideari erantzunez, Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak txostena egin du. Txosten horretan, bi egoeren deskripzio zehatza egin da, hau da, seme-alabak zaintzeko borondatezko eszedentziaren eta aldi baterako zerbitzuen gabetzearen deskripzio zehatza egin da; ondoren, eta hezkuntzan eszedentzia karrerako funtzionarioei bakarrik ematen zaiela kontuan hartuta, hauxe azaldu da:

*"Egia da azken urteetan bitarteko funtzionarioen eskubideak gutxi-gutxika zabaltzen joan direla eta karrerako funtzionarioen eskubideekin nolabait parekatzen. Ildo honetako hainbat epai daude. Horietarako bat bidalitako idatzian aipatzen dena. Aldiz, ez du ematen kasu honetan ari garen gaiarekin guztiz bat datorrenik. Desberdintasunetako bat honako hau izan daiteke: epaiak seme-alabak zaintzeko lan-utzialdia aintzatetsi zion bitarteko funtzionarioak 5 urte zeramatzala lanean bere lanpostuan. Bitarteko*



*irakasleek, ordea, gehienez ere, ikasturte osoko iraupena duten lanpostuetarako kontratatzen dira. Eta lan-utzialdiaren gai honetan, kontratuen iraupena nahitaezko betekizuna da."*

### Gogoetak

1. Ebazpenaren aurrekarietan azaldu bezala, egia da Konstituzio Auzitegiak gai honi buruzko iritzia eman duela, seme-alabak zaintzeko eszedentziari heltzeko aukera ukatu zaien emakumezko bitarteko funtzionario batzuek babes-errekurtsoak aurkeztu dituztelako. (KAren 240/1999 Epaia, azaroaren 20koa; KAren 2003/2000 Epaia, uztailaren 24koa)

Gure ustez, azaldutakoari dagokionez eta behar diren ondorioetarako, Auzitegiak emandako hurrengo ondorioak azpimarratu behar dira:

- EKren 14. artikulua arabera, ezin da onartu Konstituzioan garrantzia duen (EKren 9.2. eta 39.1. artikulua) eskubide bat ukatzean oinarri moduan hartzea zerbitzua aldi baterakoa dela eta ezinbestean eta berehala eman behar dela, bitarteko langileen kasuan gertatzen den bezala. Inguruabar horiek kontuan hartuta, legezketasunaren interpretazio hori oso formalista da eta EKren 14. artikulua arabera ez du justifikazio objektiboa eta arrazoizkoa ematen.
  - Eskubide hori ukatzean sexu bereizkeria egin da, ukatze hori batez ere emakumei eragiten dien oztopo larria delako. Horrela, gainera, emakumeak betidanik gizartean eta lanean bizi izan duen bereizkeria argiari iraupena ematen zaio.
2. Gero eta botere publiko gehiagok uste du familia eta lana bateratu beharra sustatu behar dela; izan ere, emakumeari lan mundura sartzen lagundu behar zaio, bere lanbide karrera bultzatu behar da eta familian eta lanean dituzten erantzukizunak bateratzen lagundu behar zaio (ildo horretan, Familiei Laguntzeko Erakunde arteko II. Plana). Bada, epai judizialei esker eta aipatutako helburu horiei guztiei esker, administrazioek beste eragozpenik gabe onartu dute seme-alabak zaintzeko eszedentziari heltzeko aukera zabaltzea egin behar dela, bitarteko funtzionarioek ere aukera hori izan dezaten.

Hurbileko adibideak aipatuz, esaterako, EAEko administrazioako langileen familiako bizitza eta lana bateratzeko neurrietan senideak (besteak beste, seme eta alaba guztiak) zaintzeko eszedentziari eta horrelakoetan lanpostua



gordetzeari buruz hitz egiten denean haxe ezarri da hitzez hitz: *"karrerako eta bitarteko funtzionarioek, eszedentzian dauden aldi osoan zehar, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean ezartzen diren lanpostuak hornitzeko sistemen bidez lortu dituzten lanpostua eta lantokia gordeta izateko eskubidea izango dute".*

Era berean, benetan interesgarria da azpimarratzea osasun sektorean eman den bilakaera. Lehenago, eta esparru horretan, lanpostu finkoa ez zuten baina seme-alabak zaindu nahi zituzten langileek baimen berezia hartu behar zuten. Baina, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko langileen lan baldintzak arautu dituen indarreko Akordioan (235/2007 Dekretua, abenduaren 18koa – EHAA, 250. zk., abenduaren 31koa), gaur egun, 65. artikuluan berariaz ezarri da bitarteko eta aldi baterako langileei ere aplikatuko zaiela senideak zaintzeko eszedentzia.

3. Hala ere, eta Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak erakunde honek eskatutakoari erantzuteko asmoz egindako txostenean azaldu bezala, egia da ezin direla alde batera utzi hezkuntza sektorearen kudeaketan ematen diren baldintza bereziak. Jakina da, hezkuntzan, ematen den eskariari erantzuteko urteko plangintza edo programazioa egiten dela; ondorioz, bitarteko langileen izendapenak ikasturte osorakoak izaten dira, ikasturte hasieran hutsik geratu diren lanpostuak adjudikatzeko prozesuaren bidez ematen direlako.

Bestalde, errealitate horrek ez du zertan ekarri behar Konstituzio Auzitegiaren babesa merezi duten egoerak bezalakoak gertatzea hezkuntza sektorean. Denok dakigu bitarteko funtzionario askok, eta horien artean kexa hau jarri duen interesduna bera, urte asko daramatzatela aldi baterako hezkuntza zerbitzuak ematen.

Azaldutako guztia kontuan hartuta eta lehenengo gogoetan esan bezala, Auzitegi honen ustez:

*"...la denegación de la solicitud de la excedencia voluntaria sobre la única base del carácter temporal y provisional de la relación funcional y de la necesidad y urgencia de prestación del servicio, propia de la configuración legal de la vinculación de los funcionarios interinos, resulta en extremo formalista y la restricción del derecho a la excedencia resulta claramente desproporcionada."*





Hori dela bide, eta azaldutako gogoetak aintzat hartuta, hurrengoaren berri eman behar dugu:

### Ondorioa

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila ahalegindu egin behar da gainditzen hezkuntzan aldi baterako izendapenak egiteko moduak dakarren formalitatea, aldi baterako zerbitzu gabetzearen egoera bereziari dagokionez (ikasturte hasieran lanpostuak adjudikatzeko prozesuetan hutsik dauden lanpostuak gordetzea, Hautagaiak Kudeatzeko Zerrendan baremo berria egin behar denean egoera horretan mantentzeko aukera ematea, etab.). Azken batean, seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartu nahi duten bitarteko funtzionarioei horretarako aukera eman behar die, hala eskatzen dutenean, hori ukatzeko arrazoi objektiborik ez badago.

