



**Arartekoaren 2021R-2058-21 Ebazpena, 2021eko azaroaren 24koa. Horren bidez, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailari gomendatzen zaio utz diezaiola pertsona bati edoskitze-baimena hartzeko modalitate desberdinen artean aukeratzeko.**

### Aurrekariak

1. (...)k Arartekoari esku hartzeko eskatu zion, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak unibertsitatez kanpoko irakaskuntzaren esparruan gurasotasun-baimenak nola aplikatzen dituen ikusteko, eta, zehazki, edoskitze metatuaren aukera.

Adierazi zuenez, 2021eko martxoaren 26an, aita izan zen adopzioaren bidez. Lehenago, harremanetan jarri zen Hezkuntza Ordezkaritzako Bigarren Hezkuntzako Langileen Zerbitzuarekin, jakinarazi nahi baitzion gertakari hura jazoko zela eta adopzioagatik baimena bi zatitan hartzeko asmoa zuela (horietako bigarrena 2021-2022 ikasturtean izango zen), eta jarraian edoskitze-orduak metatzeari dagokion ordaindutako baimena hartuko zuela.

Bere adierazpenen arabera, zerbitzu horretan arlo horretaz arduratzen den pertsonak ziurtatu zion aukera hori posible zela, baina, kontuan izanda baimenaren azken zati hori hurrengo ikasturtea hasi ostean hartuko zela, edoskitze metatua baliatu nahi bazuen, bere lanpostuak ziurtatuta egon behar zuela bere semeak urtebete bete arte (2022ko otsailaren 26an); hortaz, lanpostu huts edo baja luze bat betetzen egon behar zuela (adibidez, amatasun-baja bat).

2021ko irailaren 14an, pertsona horrek erretiro baten ondoriozko lanpostu huts bat lortu zuen; hortaz, 2021-2022 ikasturterako bere izendapena 2022ko abuztuaren 31ra arte luzatuko da, hau da, adingabeak urtebete bete eta hilabete batzuk geroago arte.

Jarraian, kexagileak Langileen Zerbitzura jo zuen berriro, baimenaren bigarren zatia 2022ko urtarrilaren 10etik 2022ko otsailaren 6ra bitartean hartzeko asmoa adierazteko, eta, ondoren, edoskitze-egun metatuak. Era berean, azken arrazoi horrengatik zenbat egun zegozkion jakinaraz ziezaioten eskatu zuen.

Telefono eta posta elektronikoz bidez harremanetan jartzeko hainbat ahalegin egin ostean, egun batzuk geroago posta elektronikoz bat jaso zuen, eta bertan jakinarazi zioten lanpostu huts bat betetzen bazegoen ere, ezin ziotela edoskitze metatuko baimenik eman irailaren 1ean izendatu ez zutelako, baldintza hori bete beharrekoa baitzen.

Azkenik, erakunde honek kexarekin batera emandako agirietan egiaztatu ahal izan duenez, pertsona horrek adierazi zuenean, bide bera erabiliz, informazio berri hura ez zettorrela bat hezkuntza-administrazio horrexek aurretik emandako





informazioarekin, hau da, berak bere eskubidea baliatzeko kontuan hartu zuenarekin, honako hau erantzun zioten:

*“La normativa ha cambiado este curso, normativa interna que nos envían desde Lakua, se esperaba que lo publicaran pero no lo han hecho, está en continuo cambio, lo que se hace un curso al siguiente no y lo que no se hacía el año pasado ahora sí.  
Ya lo siento,”*

Kexagileak nabarmendu zuen hezkuntza-administrazioak adierazitako iritziak aldatu egin zuela lehen azaldu ziona, iritzi hori zer tresnatan oinarritzen zen justifikatu eta azaldu gabe, eta, gainera, larriki urratzen zuela bere eskubidea, aldatu egin baitzituen baimena hartzeko oinarritzat balio izan zuten premisak, eta biziki eragin baitzion familia eta lana uztartzeko bere eskubideari. Horregatik guztiagatik, eskatu zuen hezkuntza-administrazioak errespetu zezala hasieran onartu zuen planteamendua, berak edoskitze metatua hartu ahal izateko.

2. Arartekoak idazki bat bidali zion Hezkuntza Sailari, aurreko atalean adierazitako gertakarien berri emateko, baita ere gai horren eta kexagilearen eskaerari emango zion tratamendu arrazoituaren inguruko informazioa eskatzeko.
3. Hezkuntza Sailak txosten baten bidez erantzun zuen; horren edukia hurrengo paragrafoetan jasotzen da:
  - Kexagileak adierazitakoa gorabehera, araudi aplikagarria argia da eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren webgunean argitaratuta dago:
  - Zehazki, “haurdunaldi-, erditze-, edoskitze-, adopzio- eta harrera-baimena” deituriko atalean, 2020ko otsailaren 21eko 1/2020 Oharra jasotzen da, amatasunari, aitatasunari eta edoskitzeari buruzkoa. Horren bidez, irakaskuntza-sektoreko berezko berezitasunetara egokitzen da Funtzio Publikoko sailburuordearen urriaren 21eko 3/2019 Instrukzioa, kontziliazio-baimenak berdintzeari parekatzeko.
  - 1/2020 Oharraren irakurketatik ondorioztatzen da kexagileari helarazitako informazioa eta erabakia koherentea dela araudi aplikagarriari dagokionez, eta inola ere ez dela araudi hori urratu eskaera-prozeduran zehar.
  - Testu honen 4.5 atalean honako hau ezarri da:

*“Ordezkoak: edoskitzea gozatzea (ikasturte osoko lanpostu hutsa betetzen ari EZ denean).*

*Ordezkoak egunean ordu betez murriztuko du bere jardunaldia umeak 12 hilabete bete arte. Ordu hori bi zatitan banatu ahal izango da.”*
  - Oro har, bi edoskitze-mota eskatu daitezkeen arren (metatua edo ordubetez lanik ez egitea), ikasturte osoko lanposturik ez duten ordeko irakasleek ezingo dute baliatu edoskitze metatuaren modalitatea. Eta hori modalitate metatua jardunaldi osoaren oinarriaren gainean kalkulatu delako. Horregatik, ordezkapena eskola-ikasturtea hasi eta hurrengo



egunekoa bada, edo denbora-tarte oso labur baterako bada, ondorioa berbera da: ezin da baliatu edoskitze-modalitate mota hori.

- Kontuan izan behar da edoskitze metatuaren kalkuluak oso konplexuak direla (aldagai asko hartzen dira kontuan) eta jaiotze- eta edoskitze-baimenen kudeaketa, araudi aplikagarriaren oinarria zehazten duen estatu-mailako araudiaren arabera, konplexua dela eta betearazpen-irizpide zorrotzak eta ahalik eta sinpleenak eskatzen dituela.
- Salbuespen gisa eta ordezkioak ikasturte osoko lanpostu bat lortzen badu bakarrik metatu ahal du edoskitzea, kexagileari alde aurretik jakinarazi zitzaion bezala.

### Gogoetak

1. Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren<sup>4</sup> 48. artikuluan (funtzionario publikoen baimenei buruzkoa), honako hau ezartzen da ebazpen honek hizpide duen gaiaren harira:

*“Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos: (...)*

*f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.*

*El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.*

*Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.*

*Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.”*

Bestalde, lan-baldintzak arautzeko Akordioaren<sup>5</sup> 40. artikuluan (haurdunaldi-, erditze-, edoskitze-, adopzio- eta harrera-lizentziari buruzkoa), edoskitzearen figura eta horren metatzea arautzen dira, honela:

*“(...) 5.– Era berean, emakume langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea du hamar hilabete baino gutxiagoko seme-alabako; denbora hori bi zatitan bana dezake bularra edo biberota emateko. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide horren ordezkio lanaldia ordubetez murriz dezake, helburu bererako bada. Baimen hau proportzionalki luzatuko da erditzea multiplea denean.*

*Edoskitzea artifiziala denean, lan-jardunaldian etenaldia egiteko edo lanaldia gutxitzeko eskubidea aitari pasatu ahal zaio, aitzak eskatzen badu; dena den, halakoetan amak lan egiten duela egiaztatu behar da, eta amak berak ziurtatu behar du lizentziako eskubideari uko egiten diola edo ezin dela lizentziaz baliatu.*

<sup>4</sup> Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua.

<sup>5</sup> 185/2010 DEKRETUA, uztailaren 6koa, Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpokoirakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzeko dena.



*Emakume langileak aukera izango du aurreko paragrafoan azaldutako lizentziari eusteko, edo denbora hori haurdunaldi, erditze eta edoskitzeko lizentziari gehitzeko. Gehituz gero, 6 ordu izango dira laneguneko. Dena dela, horretarako kontuan har daitezkeen orduak benetako lanegunetakoak dira. Hori dela-eta, funtzionarioak, lizentzia eskatzean, hamargarren hilabetea bete artean geratzen den garaian, lizentziak, baimenak, oporrak edo lan-utzialdiak hartzeko asmoa duen adierazi behar du, tarte horiek guztirakotik kendu ahal izateko.*

*Edoskitze naturaleko aldiari arriskurik egonez gero, funtzionarioei lizentzia ematea baimenduko da.”*

Oro har, beraz, sektorean ezarri behar den araudiak bi aukera ematen dizkie edoskitze-baimena baliatzeko eskubidea dutenei: bata, lanean egunean ordubeteko etenaldia egitea edo ordubetez lanik ez egitea adingabeak urtebete bete arte; eta, bestea, aurreko formula aukeratuz gero legozkiokeen orduak metatuz lortzen diren lanaldi osoetan lanik ez egitea.

2. 2020ko otsailaren 21ean, Hezkuntza Saileko Langileen Kudeaketako zuzendariak amatasunari, aitatasunari eta edoskitzeari buruzko 1/2020 Oharra sinatu zuen. Ohar horren 4.5 atalean hauxe ezartzen da:

**“Ordezkoak: edoskitzea gozatzea (ikasturte osoko lanpostu hutsa betetzen ari EZ denean).**

*Ordezkoak egunean ordu betez murriztuko du bere jardunaldia umeak 12 hilabete bete arte. Ordu hori bi zatitan banatu ahal izango da.”*

Ohar horrek, beraz, mugatu egiten du ezarri beharreko araudiak oro har onartzen duen hautatzeko eskubidea, aurreko atalean adierazi den bezala. Horrela, eta horren arabera, ikasturte osoko lanpostu huts bat betetzen ez dutenek ezin dute baliatu edoskitze-orduak metatzeagatik ematen den ordaindutako baimena; baizik eta ordubeteko etenaldia egitera edo ordubetez lanik ez egitera mugatu behar dute.

Erakunde honek ez daki zein prozedura erabili den oharra egiteko, hau da, ez daki negoziazio kolektiboko prozesuaren eraginpean jarri ote zen, langileen ordezkaritzarekin, edo Hezkuntza Sailaren web guneko baimenen atala ez den beste bitarteko ofizial baten bidez argitaratu den.

Nolanahi ere, kontuan izanda edoskitze-baimena baliatzeko bi modalitate horien artean hautatzeko aukera arauetan jasota dagoela eta arau horiek oro har aplikatzen direla, azaldutakoak bezalako izapideak bete dituztela, hitzez hitz indarrean jarraitzen dutela, erakunde honen ustez, alegatutako agiria ez da nahikoa arau horietan aitortzen den eskubidea behar bezala mugatzeko.

3. Beste kexa-espeditente batzuk izapidetzearen ondorioz, Arartekoak zenbait hausnarketa bidali dizkio Hezkuntza Sailari Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak aldi baterako lanaren tratamenduaz azaldu duen jarrerari buruz. Hausnarketa horiek orain aztertzen ari garen gaian aplikatu daitezke.

Auzitegiak, oinarri gisa, aintzat hartzen du iraupen jakineko lanari buruzko CES, UNICE eta CEEPen esparru-akordioa (Kontseiluaren 1999ko ekainaren





28ko 1997/70/EE Zuzentarauaren eranskin gisa ageri da). Horren 3. eta 4. klausuletan honako hau ezartzen da:

*"Definiciones (cláusula 3)*

*A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por*

*1. "trabajador con contrato de duración determinada": el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;*

*2. "trabajador con contrato de duración indefinida comparable": un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.*

*En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.*

*Principio de no discriminación (cláusula 4)*

*1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.*

*(...)"*

Hainbat epai eman dira administrazio publikoarentzat lan egiten duten langileen lan-baldintzen inguruan. Epai horiek, ez diskriminatzeko printzipioan oinarrituta, justifikaziorik gabekotzat jo dute zerbitzu-harremana finkoa edo aldi baterakoa izatearen arabera lan-baldintza ezberdinak izatea.

EBJAren jurisprudentziak, orobat, kasuak nola aztertu behar diren ezartzen du, desberdintasunak behar bezala justifikatuta dauden edo, aitzitik, adierazitako esparru-akordioan ezarritakoaren kontra doazen ikusteko.

Lehenik eta behin, esparru-akordioaren arabera bi langilek lan bera edo antzekoa egiten duten definitzeko, egiaztatu behar da ea akordioaren 3.2 eta 4.1 klausulen eta zenbait faktoreren arabera (lana nolakoa den, prestakuntza-baldintzak eta lan-baldintzak) pertsona horiek antzeko egoeran daudela uler daitekeen.

Langileen egoera berbera edo antzekoa dela baieztatzen bada, beste gauza bat ere egiaztatu behar da: ea esparru-akordioaren 4.1 klausulan ezarritakoari jarraikiz arrazoi objektiborik dagoen ala ez bien arteko tratu-desberdintasuna justifikatzeko.

«Arrazoi objektiboak» kontzeptuak esan nahi du tratu-desberdintasunak elementu zehatzetan arrazoituta egon behar duela: lana nolakoa den eta zer inguruabar zehatzetan egiten den, irizpide objektibo eta gardenen arabera.





Horren guztiaren bidez egiaztatu nahi da ea tratu-desberdintasunak benetako behar bati erantzuten dion, lortu nahi den helburua erdiestea ahalbidetzen duen eta horretarako funtsezkoa den.

EBJAK adierazi duenez, elementu horien sorburua betebeharren izaera berezian egon daiteke (betebehar horiek betetzeko iraupen jakin bateko kontratuak egiten badira), eta horien berezko ezaugarrietan, edo, bestela, estatu kideak gizarte politikaren helburu zilegi bat lortu nahi izatean.

Hala ere, uste du zerbitzuaren aldi baterako izaera aipatzea ez datorrela bat eskakizun horiekin; eta hortaz, bera bakarrik ezin dela, berez, arrazoi objektibo bat izan, esparru-akordioaren 4. klausulako 1. atalaren arabera. Izan ere, adierazi duenez, baldin eta onartuko balitz lan-harreman baten aldi baterakotasun hutsa nahikoa dela iraupen jakin bateko kontratua duten eta zerbitzu-harreman finkoa duten langileen artean tratu-desberdintasuna babesteko, horrek, indarrik gabe utziko litzuke 1999/70 Zuzentarauaren eta Esparru-akordioaren helburuak, eta aldi baterako kontratua duten langileentzat kaltegarria izango litzatekeen egoera iraunaraziko luke.

Erakunde honen ustez, kasu honetan karrerako funtzionarioen eta eginkizun berak aldi baterako betetzen dituztenen artean (urte osoko iraupena duen lanpostu huts bat bete gabe) edoskitze-baimena baliatzeko aukerei dagokienez emandako tratu-desberdintasunak ez ditu betetzen EBJAK desberdintasun hori behar bezala justifikatuta dagoela ulertzeko eskatzen dituen betekizunak. Izan ere, ez da ikusten goian adierazitakoen antzeko arrazoi objektiborik dagoenik. Aitzitik, aurrerago zehaztuko denaren arabera, ikusi da desberdintasunaren oinarria zerbitzu-harremanaren izaera finkoan edo aldi baterakotasunean oinarritzen dela.

4. Hezkuntza Saileko txostenak, dirudienez, arrazoi honetan oinarritu nahi du urte osoko iraupena duen lanpostu huts bat betetzen ez duten langileek edoskitze-orduak metatzerik ez izatea: egoera horrek konplexutasun berezia sortzen duela metatzeko aukera ezartzeko gauzatu behar diren kalkuluetan.

Oro har, erreparatu behar da 1/2020 Oharrak edoskitze-orduak metatzea galarazten duela, baita metatzea ahalbidetzen den kasuei dagokien kalkulari dagokionez desberdintasunik ez dagoen kasuetan ere.

Hori gertatzen da norbaitek irailaren 1etik betetzen badu lanpostua baina horren iraupena ez bada iristen eskola-ikasturtearen amaierara eta adingabeak urtebete betetzen badu izendapen hori indarrean dagoen bitartean. Kasu horretan, orduen kalkulua, ikasturte osoko lanpostu hutsetan bezala, irailaren 1ean has daiteke eta, ikasturte osoko lanpostu hutsetan bezala, adingabeak urtebete betetzen duenean amaitu; hortaz, izendapenaren amaiera-inguruabarrek ez dute eragiten inola ere aipaturiko kalkuluan, baina, hala ere, ikasturte osoko lanpostu huts bat ez denez gero, haren titularrari ez litzaiokie aitortuko edoskitze-orduak metatzea hautatzeko eskubidea.



Baina, horrez gain, egia esan, gai hori arautzen duen araudiak berak zehazten du metatutako orduen kalkulua zenbait inguruabar kontuan hartuz egingo dela, esaterako, ea interesdunak eskatuko duen *“lizentziak, baimenak, oporrak edo eszedentziak baliatzea, zenbaketaren aldi horiek baztertze aldera”*<sup>6</sup>.

1/2020 Oharrak inguruabar horiek aipatzen ditu eta, era berean, hauxe ezartzen du (azpimarratutakoa gurea da):

*“4.4.- Edoskitze metatuaren kalkulua. Edoskitze metatuaren kasuan, oro har, 24 egun jarraian hartu ahal izango dira. Hala ere, beste baimen batzuk badaude (aurreko ikasturteetan hartu gabeko oporrak, ezkontzak, norberaren gauzak...), egun horiek kalkulutik kanpo utziko dira.”*

Kontuan izanda, hortaz, araudiak edoskitze metatuaren kalkulua aurreikusten eta baimentzen duela eskatzaileak egun libreak baliatu behar baditu deskribaturikoak bezalako inguruabarrenatik, deigarria da kexa-espeditente honetan aztertutako inguruabarren tratamenduak kalkulu-eragozpen hain garrantzitsua eragin dezakeela, kasu horretan bakarrik, edoskitze-orduen metatzea ukatzeraino.

Ezin da ahaztu kasu honetan kexagileak lanpostu huts bat betetzen duela eta horren iraupena hainbat hilabetez luzatzen dela edoskitzea amaitzeko ezarritako adina betetzen denetik haratago, eta kalkulurako kontuan hartu beharreko elementu bakarra dela lan hori irailaren 14an hasi zuela, irailaren 1aren orde.

Edonola, nahiz eta egiaztatu inguruabar horrek kalkuluan konplexutasun bat gehitzen duela (desberdina, eta oporrak, baimenak edo eszedentziak aldi berean baliatzea bezalako egoerengatik sortutakoa baino handiagoa), erakunde honen ustez, ezin da onartu kudeaketa hutsari dagokion eragozpen operatibo batek araudian aitorturiko ahalmena baliatzea galaraz dezakeenik eta, gainera, familiaren babesa bezalako arlo babestu bati dagokionez.

5. Bestalde, espeditente hau eragin duen eskaeraren izapidetze-inguruabarren azterketa labur bat egin behar da. Inguruabar horiek funtsezko elementu bat ziren kexaren planteamenduan.

Hezkuntza Sailaren txostenean adierazi denez, egindako alegazioak gorabehera, araudia argia da eta web gunean argitaratuta dago; hortaz, ez da egin alegazio horien baloraziorik.

Alabaina, egia izanik ere araudi hori dagoela (horren azterketa aurreko ataletan jasotzen da), era berean, ezin da alde batera utzi alegazioak izapidetzearen funtsezko alderdi batean ardaztu zirela eta, gainera, kaltetutako pertsonak azkenean ondorioztatu zuen asmoaren oinarria zela.

---

<sup>6</sup> Akordio arautzailearen 40.5 artikulua, arestian transkribatua.



Hala, kexan pertsona horrek hezkuntza-administrazio horren zerbitzu jakin batetik jaso zuen informazioaren alderdi jakin batzuk azpimarratu ziren (zehazki, edoskitze metatua baliatzeko aukera izango zuela, gutxienez adingabeak urtebete bete arteko iraupena ziurtatuko lukeen lanpostu batean balego —lanpostu huts bat edo amatasun-baja bezalako baja luze bat izan—), eta alderdi horiek egiaztatuko balira, ez lirateke bat etorriko indarreko araudiarekin, izan ere, baja luze batek edo amatasun-bajak ez dute betetzen ikasturte osoko lanpostu huts bat izateko baldintza.

Kexagileak, era berean, azpimarratu zuen informazio hori oinarri gisa baliatu zuela bere baimenak egin zuen modu zehatzean planifikatzeko eta jakinarazteko, eta nabarmendu zuen geroago posta elektronikoz jaso zuen erantzunean ziurtatzen zela araudia aldatu egin zela 2021-2022 ikasturte akademikorako eta oraindik ez zela argitaratua izan.

Kexan azaldutako baieztatuko balitz, agerian jarriko litzateke pertsona horri ez zitzaiola jakinarazi araudi bat zegoela indarrean aspalditik eta gaia orain adierazitako moduan arautzen zuela. Eta, horren haritik, lehenengo harremanean jaso zuen informazioan, ez zen aipatu behar hautabide horretaz baliatzeko aukera zegoela baja luze batek edo amatasun batek eragindako ordezkapen baten ondorioz; aitzitik, une hartan, ezespina oinarritzeko alegatu den oharra bidali behar zitzaion zuzenean. Transkribaturiko posta elektronikoa ere ez zen jaso behar eduki hori, baizik eta zehaztu behar zen indarrean zegoen araudi horixe zela, urtero aldatzen eta argitaratzen ez diren araudiak edo jarduerak aipatu gabe.

Kontu hori, hortaz, erakunde honen ustez, sakon aztertu behar zuen Hezkuntza Sailak, behar bezala egiaztatu ahal izateko —gutxienez, dagozkion zerbitzuetatik helarazitako datuak eta jarraibideak aztertzeke lan baten bidez—, eta, gero, azaldutako eskaera tratatzean zer ondorio izango zituen baloratu ahal izateko.

Hezkuntza Sailaren idazkian, hala ere, ez da baloraziorik egiten hasieran emandako informazioari buruz kexan egiten den deskribapenaz, ez eta aipaturiko posta elektronikoa ere. Era berean, ez da aipatzen kontsultarik edo esku-hartzerik egin ote den honako hauek jakiteko: ea zerbitzuek nola jokatu zuten edo posta hartan egindako baieztapenak zergatik gertatu ziren.

Aitzitik, bakarrik dio, alde batetik, kexagileari helarazitako informazioa eta erabakia bat datorrela ezarri beharreko araudiarekin, eta inola ere ez dela kontraesanetan erori eskaera-prozeduran zehar, eta, beste aldetik, alde zuzenetik jakinarazi zitzaiola pertsona honi edoskitzea ikasturte osoko lanpostu huts bat betetzen den kasuetan bakarrik metatu daitekeela.

Hala ere, ez du azaleratzen zeintzuk diren ondorio horietara iristeko elementuak, nahiz eta ondorio horiek argiro ez datozen bat kexan







azaldutakoarekin eta hezkuntza-administrazioak bidalitako posta elektronikoaren hitzez hitzeko idazketarekin.

Horren ondorioz, erakunde honek ez dauka kontrastatzeko daturik Hezkuntza Saileko zerbitzuek eskaera izapidetzen zen bitartean helarazi zuten informazioaz kexan egin diren baieztapenak zalantzan jartzeko; beraz, hori guztia kontuan hartuta, eta, bereziki, posta elektronikoa (horren hitzez hitzeko edukia ebazpen honen aurrekarietan transkribatuta dago), ondorioztatu behar da informazio hura ez zela izan espero zen informazio egokia eta zehatza.

Azkenik, behin baino gehiagotan aipatu den posta elektronikoari dagokionez, erakunde honek adierazi nahi du agiri horrek ez dituela betetzen administrazio publiko batetik datorren eta pertsona baten eskaerari erantzuteko erabiltzen den idazki bati eska dakizkiokeen gutxieneko baldintzak, ez erantzuteko moduari, ez edukiari, ez formari dagokienez.

Gure ustez, horrelako idazkiak ez lirateke erabili beharko administrazio publiko baten ohiko jardunbidean, ezta jakinarazpen informal bat izango balitz ere. Baina are gutxiago hemen aztertutikoa bezalako kasu batean, kontuan hartuta, alde batetik, eskaeraren mamia, eta, bestetik, kexagilearen adierazpenen arabera, bitarteko hori izan zela (posta elektronikoa) hezkuntza-administrazioarekin harremanetan jartzeko eskuragarri izan zuen bide bakarra, emaitza onik eman ez zuten beste kudeaketa batzuk probatu ostean.

Horregatik guztiagatik, gomendio hau egiten dugu, otsailaren 27ko 3/1985 Legeak —erakunde hau sortu eta arautzekoak— 11.b) artikuluan ezarritakoaren arabera:

## GOMENDIOA

Utz diezaiola (...)i edoskitze-baimena baliatzeko modalitate desberdinen artean (egunean lanean ordubeteko etenaldia eginez edo ordubetez lanik ez eginez, edo legozkiokeen orduak lanaldi osoetan metatuz) aukeratzeko.

