



Arartekoaren 2015R-280-15 Ebazpena, 2015eko uztailaren 29koa. Horren bidez, Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiken Sailari herritar batek bere adingabeko semea zaintzeko eskatutako laguntzaren ukatzea baliogabetzeko aholkatu zion, lana eta familia bizitza bateratzeko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuaren II. kapituluaren babesean.

Aurrekariak

1. Herritar batek, % 33ko ezgaitasuna duen eta II. graduko dependentzia aitortua duen zazpi urteko seme baten amak (dependentzia larria), Arartekoaren esku-hartzea eskatu du lana eta familia bizitza bateratzeko laguntzen eskaria ukatu diotelako.

Interesdunak, besteren konturako langilea denak, heren batean murriztu du bere lanaldia 2007ko urritik bere semea zaintzeko. Murrizketa hau dela eta *lana eta familia bizitza bateratzeko diru-laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuaren* arabera Enplegu eta Gizarte Politiken Sailaren diru-laguntzak jaso ditu, seme-alabak zaintzeko lanaldi murrizketarako diru-laguntzak jasoz (II. kapitulua).

2014ko apirilean bere familia eta lan egoera nahikoa aldatu zen, ardurapean minbizia edo beste gaixotasun larriak dituzten adingabeak dituzten Gizarte Segurantzako prestazio bat jasotzen hastean, ospitaleratze garaian eta gaixotasunaren tratamendu jarraituak irauten duen bitartean. Prestazio hau 2011ko Estatuaren Aurrekontu Orokorretako abenduaren 22ko 39/2010 Legearen hogeita batgarren Azken Xedapenetik zetorren, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren 135 quater artikulua berria gehitu zuena (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina), ordenamendu juridikoan bere lanaldia minbizia edo beste gaixotasun larri bat duten adingabeak zaintzeko murrizten duten gurasoek, adoptatzaileek edo adopzioaren aurrekoek jasotzeko prestazio ekonomikoa sartuz. Beraz, interesdunak, bere semeak minbizia izan arte bere lanaldia % 33an murriztu zuenak, minbizi tratamendua hasterakoan eta aipatutako Gizarte Segurantzaren prestazioa jasoz, bere enpresarekin lanaldia % 66an murriztea adostu zuen tratamenduak irauten zuen bitartean bere semea zaindu ahal izateko. Honek, - aurreko % 33ko murrizketari gehituta- lanaldia % 99,99an murriztea esan nahi du. Data horretatik jasotzen du aipatutako Gizarte Segurantzaren prestazioa, eta kopurua diru-laguntza eskatzeko momentura arte jasotzen zuen soldataren berdina da, hau da, prestazio hori jasotzeko murrizten duen % 66ko lanaldiari dagokion soldata konpentsatzen du. Lanaldiaren % 100 osatzeko falta zaion soldataren % 33 ez du jasotzen, ardurapean duen adingabeko semea zaintzeko % 33ko jatorrizko lanaldiaren murrizketa mantentzen duen heinean. Bere semearen minbiziko tratamendua 2015eko abuzturako aurreikusita dago hasiera batean. Momentu horretan interesdunak bere lanpostua berrartzeko





aurreikuspena du lanaldia handituz eta % 33ko lanaldi murrizketarekin jarraituz, bere semea larriki gaixotu arte egiten zuen moduan.

Gauzak horrela, interesdunak ulertu zuen % 33ko lanaldi murrizketak sortutako diru-sarreraren galera zati batean konpentsatzeko helburuz, 177/2010 Dekretuan erregulatutako seme-alaben zaintza bateratzeko diru-laguntzak jasotzen jarraitzeko irizpideak betetzen zituela, muturreko osasun larritasuna duten seme-alaben zaintzarako berariazko Gizarte Segurantzako prestazioa jaso aurretik jasotzen zituen laguntzak. Dena den, eskaria aurkeztu baino lehen, 2014ko ekainean, Zuzenean-Herritarren Arretarako Zerbitzuan kontsulta bat egin zuen seme-alaben zaintzarekin jarraitzeko laguntza eskari bat aurkeztu behar zuen edo dependentzia egoeran edo muturreko osasun larrialdian dauden senideak zaintzeko laguntzen III. kapituluaren arabera laguntza eskari berri bat aurkeztu behar zuen jakiteko. Zuzeneanen bere semearen zaintzarekin jarraitzeko diru-laguntza eskari bat aurkezteko aholkatu zioten, horrek diru-laguntzaren izapidea erraztuko zuelakoan.

Aholku horrekin, 2014ko ekainaren 26an Enplegu eta Gizarte Politiken Sailean bi epe barne hartzen zituen laguntza eskari bakarra aurkeztu zuen, lanaldi murrizketa ehuneko ezberdinekin. Eskariarekin batera enpresaren ziurtagiri bat, lanaldi murrizketaren ehunekoa % 33tik % 99,99ra pasatzen dela agertzen dena, kotizaziorako datuen gaineko Gizarte Segurantzaren egiaztagiria, gaixotasun larriak dituzten seme-alaben zaintzarako Gizarte Segurantzaren prestazioa jasotzen duela egiaztatzen duen dokumentazioa eta bere semearen mediku-txostenak aurkeztu zituen.

2014ko uztailaren 11n, Eusko Jaurlaritzako Familia Politikarako eta Gizarte Garapeneko Zuzendaritzak eskaria ebatzi zuen % 33ko lanaldi murrizketagatik diru-laguntza onartuz eta % 99,99ko lanaldi murrizketari dagokion epean diru-laguntza ukatuz *"seme-alaben zaintzarako lanaldi murrizketa dokumentu bidez ez egiaztatzeagatik"*.

2014ko abuztuaren 11n interesdunak ukapen ebazpen horren aurkako gora jotzeko errekurtoa jarri zuen, adieraziz bere ustez, lanaldi murrizketa egoera berria nahikoa egiaztatzen duela Gizarte Segurantzaren kotizazio datuei buruzko txostena aurkezteak, adingabeen zaintzarako lanaldi murrizketaren arrazoa zehazten duena, kasu honetan gaixotasun larri bat daukana, eta adingabea kexagilearen semea dela egiaztatzen duen dokumentazioa.

2014ko urriaren 31n interesdunak ekaina eta urria arteko epeari dagokion seme-alaben zaintzarako lanaldi murrizketagatik diru-laguntza eskari berri bat aurkeztu zuen, 2015eko urtarrilaren 9ko Familia Politikarako eta Gizarte Garapeneko zuzendariaren ebazpen baten bidez ukatu ziotenak, Gizarte Segurantzako datuen aldaketa partean oinarrituz *"1.a artikuluari dagokion informazioa izan beharko du, hau da, diruz lagundu daitekeen egoera (eszedentzia edo murrizketa) seme-alabak zaintzeko dela"*.





2015eko urtarrilaren 26an, interesdunak bigarren ukapen ebazpen honen aurkako gora jotzeko errekurtsua aurkeztu zuen, lehenengo errekurtsuan emandako argudio berdinak errepikatuz.

Berriro ukatzeak harritu zuenez, berak bere semea zaintzeagatik murrizketa egoera nahikoa egiaztatua dagoela uste baitu, Zuzenean-Herritarrentzako Arreta Zerbitzura deitu zuen aholkua eskatzeko. Bertan, bi aldi ezberdinetan esan zioten % 99,99ko lanaldi murrizketa egoera eszedentzia baten antzekoa izaten ari dela eta bere semeak hiru urte baino gehiago dituen eta eszedentziagatik diru-laguntza eskubiderik ez duenez, diru-laguntza debekatu zaiola. Dena den, hori ez da jasotako bi ukapen ebazpenetan emandako arrazoiak, eta hori dela eta uste du babesgabetasun egoera batean dagoela ez dituelako ezagutzen administrazioaren erabakia oinarritu duten benetako arrazoiak eta ezin duelako horietan oinarrituta bere eskubidea defendatu. Egoera honen aurrean, Arartekoarengana jotzea erabaki du, haren esku-hartzea eskatzeko.

2015eko martxoan interesdunak bi laguntza eskaera berri aurkeztu zituen: Semearen zaintzagatik jarraipen laguntza eta laguntza eskari berri bat, dependentzia edo muturreko osasun larrialdia duten senideak zaintzeko III. kapituluaren oinarrituta, 2014ko apirilaren 24tik, seme-alaben zaintza bateratzeko laguntza ukatu zioten data.

2015eko martxoaren 26an interesdunari Eusko Jaurlaritzako Familia Politikarako eta Gizarte Garapenerako Zuzendariaren kontrako ebazpena jakinarazi zitzaion, eskatutako laguntza ukatuz aipatutako 177/2010 Dekretuaren III. kapituluaren arabera (dependentzia edo muturreko osasun larrialdia duten senideentzako laguntza). Ebazpen hori 177/2010 Dekretuaren 14.2 artikuluan oinarrituz arrazoitu da, honakoa ezartzen duena: *"Eszedentziak eta lanaldi-murrizketak diruz laguntzeko, derrigorra da neurri horietara bildu den langileak lansariaren zati bat galtzea"*, interesdunak irizpide hori betetzen ez duela ulertuz, bere eskariaren harira eta aurkeztutako dokumentazioaren arabera.

Kexagileak bere eskariaren ukapen ebazpen hau inpugnatu du gora jotzeko errekurtsu berri baten bidez. Bertan, adierazi du bere kasuan ordainketaren murrizketa eraginkorra bai existitzen dela, lanaldi osoan lan egiteagatik dagokion soldataren % 33a baino gutxiago jasotzen duelako.

2. Kexa izapidetzeko onartu eta aztertu ostean, Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politikako Departamentura jo genuen, kexagileak mahai gainean jarri zizkigun kontuez galdetzeko. Idatzian, sailari aurretiko gogoeta batzuk helarazi genizkion:
 - Kexagilea bateratze laguntza eskatzen ari den semeen hiru egoera ematen dira aldi berean, bakoitza bere aldetik bateratzerako laguntzak arautzen dituen euskal dekretu erregulatzailerak diruz lagundu ditzakeenak: Adingabetasuna (umeak 7 urte ditu, baina lanaldi murrizketaren laguntza





jaso dezake 18 urte bete arte % 33ko ezgaitasuna duelako), gaixotasun larria (minbizia) eta aitortutako dependentzia (II gradua-dependentzia larria). Paradoxikoa da familia laguntza gehiago behar duen egoera batean aurkitu arren, bateratze laguntza ukatzen ari zaiola.

- Sail horrek aipatutako laguntzen ukapen ebazpenetan emandako arrazoietan arreta jarritz, kexagileak aurkeztutako dokumentazioaren arabera, uste dugu aurkeztutako ziurtagiriak sobera egiaztatzen dituela 177/2010 Dekretuaren 1.a eta 11.2.g) artikuluetan exijitutako irizpideak, hau da, Gizarte Segurantzaren lanaldi murrizketaren kasuan datuen aldaketa eman dela eta hau gaixotasun larri bat duen bere seme adingabea zaintzeko izan dela.
- Sailari ere adierazi genion laguntzak ukatzeko arrazoiak kexagileari telefonoz jakinarazi zaizkionak baldin badira, hau da, sail horrek bere lanaldi murrizketa "ezkutatutako eszedentzia" bat dela uste duela, honakoa adierazi behar dugu:
 - Kexagilea besterentzako langilea da, Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean kotizatzen du eta altan dago % 99,99 lanaldi murrizketarekin, % 33an murriztutako lanaldiaren ordainketaren berdina den ordainketa osoa jasotzen duelarik (enplegatzaileak ordaindutako soldata + gaixotasun larria duen semea izateagatik Gizarte Segurantzaren prestazio osagarria, bere murrizketa % 99ra arte osatzen duena). Horrek bere ordainketaren murrizketa eraginkorra suposatzen du, bere semearen gaixotasun larriagatik Gizarte Segurantzatik jasotzen duen prestazioaz gain. Kexagileak laguntza eskariarekin batera aurkeztu duen Gizarte Segurantzaren egiaztagiria (Kotizazio Datuei buruzko Txostena) alta egoera hori egiaztatzen du, lanaldi murrizketaren ehunekoa eta hau gaixotasun larriak dituzten adingabeak zaintzeko dela.

Gure idatzian sailari adierazi genion euskal administrazioak ezin duela muga gainditu egiaztagiri horren edukia interpretatzerakoan, lanaldi murrizketaren ehunekoa laguntzak jasotzeko ondorioetarako eszedentzia baten antzekoa dela (eta beraz, Gizarte Segurantzaren baja egoera). Gizarte Segurantzari dagokio kexagilearekiko harreman juridikoa zein den zehaztea eta objetiboki eta zehazki adierazi du, literalki egiaztatuz lanaldi murrizketa egoeran dagoela. Eusko Jaurlaritzak 177/2010 Dekretuan ezarritakoa aplikatu besterik ez du egin behar, 11.2 g) artikulua Gizarte Segurantzako datuen aldaketa egiaztatzea exijitzen duena lanaldi murrizketa kasuetan.

- Adierazi dugun bezala formalki lanaldi murrizketa bat baldin bada, uste dugu materialki ezin dela eszedentzia bat bezala interpretatu, beste gauzen artean kexagileak Gizarte Segurantzatik jasotzen duen prestazioak bere soldataren %66a osatzen duelako, bere semearen gaixotasun larria bat-batean gertatzean lanaldi murrizketan zegoelako.





Hau da, interesdunak bere soldataren kopuru bereko prestazio bat jasotzen du, bere lanaldiaren %66a osatzen duena, eta helburua geratzen zaion %33ko lanaldiaren bateratze laguntza jasotzea da. Interesdunak ez du gain finantziario bat nahi, bere semea gaixotu aurretik zuen egoera ekonomikoaren jarraitu baizik, -errepikatzen dugu- bere lanaldi osoaren ordainketaren %66ko ordainketa oso bat jasoz, hau da, %33an murriztutako lanaldiaren berezko ordainketa.

- Administrazioaren egintzen eta ebazpenen arrazoitzea lehen mailako eskakizuntzat jotzen da gure ordenamendu juridikoan. Aipatutako ukapen ebazpenak ikusita, gure idatzian gogorarazi beharra dugu Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legearen 54.1 a) artikuluan ezarritakoaren arabera, eskubide subjektiboak edo legezko interesak mugatzen dituzten jardunak nahikoa arrazoitu behar direla. Arrazoitzearen xedea hauxe baino ez da: interesdunek ebazpena hartzea eragin zuten arrazoiak ezagutzea, legezko interesaren defentsarako eskubidea erabili dezaten, horixe bada haien nahia. Kasu honetan, gure ustez, ez da guztiz arrazoitu administrazioaren erabakia aurreneko bi ukapen ebazpenetan.
3. Gure informazio eskariari erantzunez, 2015eko maiatzaren 18an sailaren idatzi bat jaso genuen, beste gauzen artean honakoa ziona:
- **177/2010 Dekretuaren 4.1 eta 14.1 artikuluetatik honakoa ondorioztatu daiteke** *"Aipatu xedapenetatik ondorioztatzen da ezen **seme-alabak zaintzeko eta mendekotasun-egoeran edo osasun-egoera larri-larrian dauden senideak zaintzeko diruz lagunduko den lanaldi-murrizketa** aurrez araututa edo aurreikusita dagoena izango dela; zehazki, langileari (daukan lan-harremanaren arabera, hau da, laborala edo estatutarioa den kontuan hartuta) aplikagarria zaion lan-arautegian (lege-xedapena) edo aplikagarria zaion hitzarmen kolektiboan (itun indibiduala edo kolektiboa) araututa edo aurreikusita dagoena.*

*Hala bada, kontuan hartuta (...) andrea besteren konturako langilea dela, **diruz lagungarria den lanaldiaren murrizketak, -seme-alabak zaintzekoa izan, edo mendekotasun-egoeran edo osasun-egoera larri-larrian dauden senideak zaintzekoa izan-** bat etorri behar du, bere alderdi guztietan, legezko zaintzak eragindako lanaldi-murrizketarekin (edo, bestela, minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen ardurapeko adingabea zaintzekoarekin), zeina **Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuan onartuta** baitago (Langileen Estatutua hemendik aurrera), eta, horrenbestez, aipatu lege-testuak esleitzen dizkien ezaugarriak izan behar ditu."*

- Seme-alabak zaintzeko lanaldi murrizketarako laguntzari dagokionez, honakoa adierazi digute literalki *"lanaldia legezko zaintzagatik murrizteko*





eskubidea Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluko lehen idatz-zatian dago jasota, eta hari jarraikiz:

«Legezko zaintza dela-eta, hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, adimenezko edo zentzumenezko bat (ordainduriko jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du; lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena, gutxienez, eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarritzko soldatari».

Hona aldatutako xedapena kontuan hartuta, lanaldia legezko zaintzagatik murrizteko, murrizketaren arrazoi den xedearekin eta haren ehunekoarekin zerikusia duten bi baldintza hauek bete behar dira:

- **Lanaldi-murrizketaren xedea:** zuzenean zaintzea hamabi urte baino gutxiago dituen pertsona bat, edo desgaitasun fisikoa, psikikoa edo sensoriala daukana.
- **Lan-murrizketaren ehunekoa:** alde batera utzita lanaldi-murrizketaren gutxieneko ehunekoa, gehieneko ehunekoa **haren iraupenaren erdia** ere izan ahal izango da, hau da, %50, eta, beraz, ezingo du ehuneko hori gainditu.

Horren guztiaren ondorioz, lanaldi-murrizketak ez badu betetzen bi baldintza horietako bat, Gizarte Segurantzak ezingo du inoiz hartu legezko zaintzaren ondoriozko lanaldi-murrizketatzat (hau da, erreferentzia honekin: **ADINGABEA ZAINTZEA**); eta, kasu horretan, ezingo du jaso ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuaren 11. kapituluaren aurreikusitako laguntza, N-2014-48-6844 eta N-2014-48-10723 espedienteetan gertatu den bezala, haietan, azaldutakoa oinarri hartuta, interesdunak ezin izan baitzuen dokumentu bidez egiaztatu, Gizarte Segurantzak kotizaziorako egindako datu-txostenaren bidez («IDC» dokumentua), legezko zaintza gisa kalifikatuta zegoela Gizarte Segurantzaren datuak aldatzea eragin zuen lanaldi-murrizketa.”

- Dependentzia egoeran dauden senideak zaintzeko lanaldi murrizketarako laguntza eskariari dagokionez, honakoa:

“Bestalde, Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluen bigarren lerrokadan onartu egin da lanaldia legezko zaintzagatik murrizteko eskubide bera, zortzigarren epigrafean aztertua, haren xedea bada «senitartekoren bat zuzenean zaindu (...), odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoa bada, eta adina dela, istripuren bat dela, edo gaixotasunen baten eraginez ez bada gauza bera bakarrik moldatzeko; betiere ordaindutako lanik egiten ez badu», eta horren esparru subjektiboaren barruan lekua izango lukete senitartekoen, odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren gradura arte, autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak



zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legea eta hura garatzeko arauak betez onartutako mendekotasun-egoeran egonez gero.

*Adierazitakoaren ildotik, eta kontuan hartuta interesdunak mendekotasun-egoeran dauden senideak zaintzeko egindako laguntza-eskaeran (O-2015-48-71) aipatutako lanaldi-murrizketaren ehunekoa (%99,99), lanaldi-murrizketa hori egiteko arrazoia ez da mendekotasun-egoeran dagoen senide baten legezko zaintza (Gizarte Segurantzak **FAMILIA LEGEZKO ZAINZTA** erreferentzia erabiltzen du horrelakoentzat), eta beraz, era berean, ez da diruz lagungarria ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuaren **111. kapitulu**n araututako mendekotasun-egoeran dauden enideak zaintzeko eszedentzian dauden edo lanaldia murriztuta daukaten langileentzako laguntzen lerroaren babesean.”*

- Gaixotasun larriak dituzten senideak zaintzeko lanaldi murrizketaren modalitateari dagokionez, honakoa: *“Lanaldi-murrizketaren modalitate hori, zeinari Gizarte Segurantzak datuen aldaketaz ematen duen egiaztagirian («IDC» dokumentua) ADINGABE LARRIA ZAINZEA esaten baitzaio, diruz lagungarria litzateke ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuaren 111. kapitulu*n araututako langileentzako laguntza-lerroaren bidez, eta, zehazki, osasun-egoera larri-larrian dauden senideak zaintzeko lanaldi-murrizketari dagokion jarduketagatik, betiere hura eskuratzeko aipatu kapitulun eta, bereziki, 19. artikuluan aurreikusitako baldintza guztiak betetzen direla egiaztatuz gero.”

Aurrerago, adierazi dute kexagileak ez dituela adierazitako muturreko osasun larritasun egoeran dauden senideak zaintzeko laguntzak lortzeko legezko aginduan ezarritako irizpideak betetzen, bere semeak dependentzia gradu larria duelako eta aipatutako 19. artikuluko 3. atalaren arabera, bi egoerak aldi berean aitortzea bateragarria ez delako.

- Ukapen ezberdinen arrazoiei dagokienez honakoa jakinarazi da *“seme-alabak zaintzeko lanaldia murriztuta daukaten langileentzako laguntza jasotzeko (...) andreak egin zituen eskaerak ukatzeko arrazoia ez da interesdunak ez duela egiaztatu lanaldia murriztearen xedea gaixotasun larria duen senide bat zaintzea dela, hala nola ahaidetasuna dagoela interesdunaren eta lanaldia murrizteko arrazoi den zuzenean zaindu beharreko pertsonaren artean, baizik eta ezin izan zuela egiaztatu - egindako laguntza-eskaera zehatzari erantsitako dokumentazioa ikusita-legezko zaintza zela lanaldia murrizteko eta murrizketa horretarako laguntza eskatzeko arrazoia; izan ere, ez zituen betetzen Langileen Estatutuan (37.5 artikuluko lehen idatz-zatia) hura izateko jasotako baldintzak.*

(...)mendekotasun-egoeran dagoen senide bat zaintzeko lanaldia murrizteari dagokionez, laguntza eskuratzeko baldintzak bete ez izanaren

oinarria da interesdunak aukeratu duen lanaldi-murrizketaren modalitatea (%99,99) ez datarrela bat Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluko bigarren idatz-zatian senide bat (eta haien artekatzat jotzen dira mendekotasun-egoera anartuta daukatenak) zuzenean zaintzeko aurreikusita dagaen lanaldiaren murrizketa- egaerarekin. Eta hori, lanaldi-murrizketaren ehunekoak lanaldia murrizteko modalitate horrekin lor daitekeen gehienekoa gainditzen duelako; hau da, haren iraupenaren erdia.

Horrenbestez, Gizarte Segurantzak kotizaziorako datuez egindako txostenean («IDC» dokumentua) esaten da lanaldia murrizteka arrazoia ADINGABE LARRIA ZAINTZA dela (eta hura Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluko hirugarren idatz-zatian aurreikusita dagoen lanaldi-murrizketaren modalitateari lotuta dago) eta ez FAMILIA LEGEZKO ZAINTZA, zeina Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluko aipatu bigarren idatz-zatian aurreikusitako lanaldi-murrizketari lotuta baitago.

Azkenik, eta osasun-egoera larri-larrian dauden senideak zaintzeko lanaldia murrizteari dagokionez, goian jasotako baldintzak bete ez izanaren oinarria da laguntzak jaso nahi zituen pertsonaren semeak mendekotasun-egoera larria onartuta zeukala, eta, beraz, ez zela betetzen ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuaren 19.3 artikuluan jasotako baldintza”

- Sailaren ustez lanaldi murrizketa “ezkutatutako eszedentzia” bat zenaren gainean, honakoa baieztatu da *“laguntza- eskaerak ukatzea eragin zuten kausen oinarria inoiz ez dela izan lanaldi-murrizketa eszedentzia zela pentsatzea. Era berean, oinarria ez da izan (...) andreak Gizarte Segurantzaren laguntza bat jasotzea aipatzen duen lanaldi-murrizketagatik.*

Gai hau argitu ondoren, ez diogu ondorengo gogoetetan berriz helduko, interesdunak erakunde honetan jakinarazi digunez –atzerago adierazi dugun moduan- Zuzenean arreta zerbitzuan ahoz esan ziotela laguntzen eskariaren ukapenaren oinarria zela ez zela lanaldi murrizketa bat berez, ezkutatutako eszedentzia bat baizik.

- 2014ko uztailaren 11ko seme-alaben zaintzarako lanaldi murrizketagatik laguntza eskarien ukapen ebazpenen arrazoiekin lotuta, sailak uste du arrazoiak egokiak direla.

Hala ere, dependentzia duten senideen lanaldi murrizketagatik laguntza ukatzeko ebazpenari dagokionez, 2015eko martxoaren 26koa, sailaren erantzuna honakoa izan zen *“laguntza-eskaera ukatzeko oinarritzko arrazoia ez dela Familia Politikarako eta Komunitate Garapenerako zuzendariak 2015eko martxoaren 26an emandako Ebazpeneko bigarren zuzenbide-oinarrian adierazitakoa, zeinak ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuaren 14.2 artikulura jotzen baitu: Eszedentziak eta lanaldi-murrizketak diruz laguntzeko, derrigorra da neurri horietara bildu den langileak lansariaren zati bat galtzea».*



Aitzitik, idazki honetako (...) emandako erantzunean adierazitakoak dira laguntza-eskaera ukatzea arrazoitzeko oinarriak. Hori ikusita, ondorioztatu behar da ez dela egokia izan Familia Politikarako eta Komunitate Garapenerako zuzendariak (...) espedienteari dagokionez 2015eko martxoaren 26an emandako Ebazpenean jasotako zioa.”

Finean, sailak uste du interesdunak besteentzako lan egiten duenez, diruz lagundu daitekeen lanaldi murrizketak Langileen Estatutuan aurreikusitakoa bete behar duela, 37.5 artikuluan arrazoi ezberdinengatik lanaldia murrizteko eskubidea aurreikusten duena. Ulertzen du 177/2010 Dekretuan aurreikusitako laguntzak jasotzeko lege horretan ezarritakoa bete behar duela, eta beraz, hark ezartzen dituen mugak. Horrela, seme-alabak zaintzeko lanaldi murrizketaren kasuan baita dependentzia duten senideak zaintzeko lanaldi murrizketaren kasuan ere, Langileen Estatutuak %50eko gehieneko lanaldi murrizketa hartzeko eskubidea ezartzen du. Hori dela eta, sailaren arabera, kexagileak ehuneko hori gainditzen duenez, ezin ditu Eusko Jaurlaritzako laguntzak jaso, ezin duelako egiaztatu Langileen Estatutuak ezarritako mugen arabera lanaldi murrizketa egoera batean dagoela, hau da, gehieneko %50arekin. Minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen adingabe bat zaintzeko lanaldi murrizketaren kasuan, Langileen Estatutuak tratamenduak irauten duen bitartean %50eko lanaldi murrizketa hartzeko eskubidea duela ezartzen du. Beraz, sailak uste du %99,99ko lanaldi murrizketak Eusko Jaurlaritzak diruz lagundu dezakeela, baina kasu honetan interesdunak ez ditu jasotzeko irizpideak betetzen, bere semeak dependentzia egoera aitortua duelako.

4. Aurrerago, interesdunak erakunde honi jakinarazi dio 2015eko maiatzaren 14 eta 15ean Gizarte Politiken Sailburuordeak gora jotzeko bi errekurtsio ebatzi zituela 2014ko ekainean eta urrian aurkeztutako seme-alabak zaintzeko lanaldi murrizketa laguntza eskarien ukapena berretsiz.

2015eko maiatzaren 15ean, Familia Politikarako eta Gizarte Garapenerako Zuzendariak interesdunak 2015eko martxoan aurkeztutako seme-alabak zaintzeko lanaldi murrizketarako jarraipen laguntza eskaera ukatzea ebatzi zuen.

Azkenik, Gizarte Politiken Sailburuordeak 2015eko maiatzaren 15ean ere dependentzia edo muturreko osasun larritasuna duten senideak zaintzeko lanaldi murrizketarako laguntzaren ukapen ebazpenaren aurka aurkeztutako gora jotzeko errekurtsioa ukatzea ebatzi du. Azken ebazpen honen zuzenbideko bigarren oinarrian honakoa aipatzen da *“Espedientea eta gora jotzeko errekurtsioa aztertuta, egiaztatu dugu eskaera ez dela onartu behar, honako argudio hauetan oinarrituta”* - **eta horiek egiazki ez datoz bat Familia Politikarako eta Gizarte Garapenerako zuzendariaren 2015eko martxoaren 26ko ebazpenean jasotako zuzenbideko oinarriekin.**





Gora jotzeko hiru errekurtsoen ukapenen oinarriak sailak erakunde honi bidalitako erantzunean jasotakoak dira eta ebazpen honen hirugarren aurrekarian jasotzen dira.

* * *

Aurkeztutako gertakarien eta kaltetutako administrazioak eta kexagileak aurkeztutako dokumentazioa aztertu ondoren, ondorengo gogoetak egin behar ditugu:

Gogoetak

1. Erakunde honek Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiken Sailari bidalitako informazio eskari idatzian adierazi genuen bezala, kexagilea bateratze laguntza eskatzen ari den semean hiru egoera ematen dira aldi berean, eta bakoitza bere aldetik diruz lagundu daitezke, ezarri daitekeen arauaren arabera (%33ko ezgaitasuna duen 12 urteko seme adingabea, dependentzia egoeran eta muturreko osasun larritasunean). Dena den, administrazioak ulertu du egoera hauek ezin dutela, kasu zehatz honetan, eskatutako laguntza jaso, eta hori Gobernuak gure informazio eskariaren erantzunean eta kexagileak jarritako gora jotzeko errekurtsoen ukapen ebazpenean emandako arrazoi ezberdinengatik –gorago aipatutakoak-.

Aldez aurretik, gai honetako auziaren azpian dauden argudioak eta ondorio juridikoak banatuta argitzeko helburuz, **interesdunak eskatutako laguntzen hiru kategorien artean ezberdindu** behar da, modu horretan administrazioak hiru kategoria hauetako bakoitza ukatzeko emandako argudioen gainean gure jarrera alderatzea posible izateko: **adingabeko seme-alaba zaintzeko** bateratze laguntzak, *lana eta familia bizitza bateratzeko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuaren* II. kapituluaren erregulatutakoak, **dependentzia egoeran dauden senideak zaintzeko** bateratze laguntzak (aipatutako 177/2010 Dekretuaren III. kapituluaren erregulatutakoak); eta azkenik, **muturreko osasun larritasunean dauden senideak** zaintzeko bateratze laguntzak (aipatutako dekretuaren III. kapitulu berdinean erregulatutakoak). Argitu behar dugu kexagilearen seme adingabearen %33ko ezgaitasuna aitortzeak ez duela berez diruz lagundu daitekeen jarduna sortzen, baizik eta aipatutako bateratze laguntzen dekretu erregulatuaren 4. artikulua arabera –aurrekarietan aipatu dugun bezala- interesdunak bateratze laguntzak bere semeak 18 urte izan arte jaso ditzake, ez adingabeko seme-alabak zaintzeagatik laguntzen 12 urtetako ohiko muga, arau horren II. kapituluaren erregulatutakoak.

Ondoren, **gure ustez laguntza mota hauetako bakoitzari ezarri beharreko erregimen juridikoa banatuta aztertzen** saiatuko gara, banan-banan zehazten saiatuz zer neurritan egokitzen diren hiru kategoria hauetako bakoitzarentzat aurreikusitako diruz lagundu daitezkeen jardunei dagozkien araudiko aurreikuspenak, kexa sustatu duen diru-laguntzen eskatzaileak planteatu duen



gertakari zehatzari, eta adieraziz, kasu honetan, administrazioak izandako jarrerarekiko gure desadostasuna.

2. Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiken Sailak kexa honen sustatzaileak eskatutako laguntzak ematea ukatzeko eman dituen oinarriak **ardurapean dituen seme-alabak zaintzeko laguntzei** dagokionean, 177/2010 Dekretuaren 4.1 artikulua¹ lehendabiziko etenean jasotako *"legezko xedapena, itun indibiduala edo hitzarmen kolektiboa"* kontzeptutik egiten duen interpretazioan oinarritzen da batez ere, honakoa aipatzen denean: *"Legezko xedapenetik edo itun indibidualetik edo kolektibotik eratorritako bi egoera hauetako edo zeinetan dauden langileei emango zaie diru-laguntza."*

Hain zuzen ere, Eusko Jaurlaritzaren arabera ezin da jo interesdunak eskatutako lanaldi-murrizketa *legezko xedapen batetik eratorritako egoera* batean dagoela, *Langileen Estatutuaren Legeak* (LEL) 37.5 artikuluan ezarritakoarekin bat etortzen ez delako; izan ere, artikulua horrek dioenez, legezko zaintza deritzon kasurako gehienezko lanaldi-murrizketa lanaldiaren % 50era mugatuta dago, eta aztergai dugun kasuan lanaldia % 99 murriztu da. Dena den, Eusko Jaurlaritzak arauak erabilitako *"legezko xedapen"* kontzeptuak berak irekitzen duen aukera alboratzen du, alegia, legezko xedapen hori LELen 37.5 artikulua ez den beste bat izatea. Era berean, Eusko Jaurlaritzak ez du ezer esaten 177/2010 Dekretuaren 4.1 artikuluan zehaztutako beste bi kasuei buruz, hots, *hitzarmen kolektiboari edo itun indibidualari* buruz. Hitzarmen kolektiboa ez da inoiz itun indibiduala, administrazioak —bi kontzeptuok parekatzen baititu— hitzarmen kolektiborik ez dagoela egiaztatzean eta itun indibiduala egiteko aukera ahaztean antza baieztatzen duen moduan, aukera hori 177/2010 Dekretuan berariaz jasota dagoen arren.

Aztergai dugun kasuan, begi-bistakoa da langileak *itun indibiduala* egin duela bere enplegatzailearekin, lehenik lanaldia % 33 murrizteko, LELen 37.5 artikuluan oinarrituta, hau da, lanaldiaren % 66tan lan egiteko (murrizketa horrengatik eskatzen ditu Eusko Jaurlaritzaren laguntzak), eta gero lanaldi-murrizketa hasierako % 33tik % 99raino handitzeko —haren semearen

¹ Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko 177/2010 Dekretua aldatzeko martxoaren 17ko 31/2015 Dekretuak emandako idazpenean, 4. artikulua honakoa dio:

«4. artikulua – diruz lagun daitezkeen jarduerak.

1.- Legezko xedapenetik edo itun indibidualetik edo kolektibotik eratorritako bi egoera hauetako edozeinetan dauden langileei emango zaie diru-laguntza:

a) Hiru urtetik beherako seme edo alaba bakoitza zaintzeko eszedentzia. Adopzioaren, familia-harreraren (iraunkorra nahiz adopzio-aurrekoa) edo tutoretzaren kasuetan, eszedentziak baliatzeko hiru urteko aldia epailek edo administrazioak ebazpena ematen duenean hasiko da zenbatzen.

b) Hamabi urtetik beherako seme-alabak zaintzeko lanaldia gutxienez heren bat murriztea. Salbuespen gisa, seme-alabak % 33ko edo gehiagoko aintzat hartutako urritasuna badu, lanaldia murrizteagatik diru-laguntza seme-alabak 18 urte bete arte baliatu ahal izango da.

2.- Eszedentzia hartu edota lanaldia murriztu duten langileen soldata egiaz murriztea eragiten duten eszedentzia eta soldata-murrizketetarako soilik emango dira diru-laguntzak. Era berean, ez dira diruz lagungarriak izango amatasun edo aitatasunagatik baimenarekin bat egiten duten aldiak.

3.- Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 2.1. artikulua b) atalean aipatzen diren lan-harreman bereziak dituzten langileek har ditzaketen eszedentziak edo lanaldi-murrizketak ez dira diruz lagunduko.

gaixotasun larriak eskatzen dituen zaintza-premiak ikusita eta beste legezko xedapen batean oinarrituta²—. Bestela, ezingo luke aipatutako murrizketa *de facto* eduki, 2014-04-24tik daukan moduan. LELen 37.5 artikulua biltzen duen legezko hizpaketak hemen gutxieneko arau gisa soilik jarduten du, eta langilearen eta enplegatzailearen artean egindako eta *Langileen Estatutuaren Legeak* ziurtatutako gutxieneko babesa gainditzen duen itun indibiduala zeharo aplikagarria da —177/2010 Dekretuaren 4.1 artikulua adierazpenaren arabera—, baldintza onuragarrienerako lan-eskubidearen printzipioarekin bat etorriz (*LELen 3.1c artikuluan*³, *aldebakarreko edo kontratuan oinarritutako baldintza onuragarrienera buruzkoan*, emandakoa).

Horrez gain, 177/2010 Dekretuak erabilitako *legezko xedapen* kontzeptuak berak ere ez du aurreikusten LELen 37.5 artikuluari heltzea nahitaezkoa denik; aitzitik, legezko estaldura-esparrua beste bat izateko aukera irekitzen du. Nolanahi ere, lanaldi-murrizketaren esparru juridikoaren arau-aipamen hori (*legezko xedapena, hitzarmen kolektiboa edo itun indibiduala*) interpretatzean euskal arauak ezin du zigortu Gizarte Segurantzaren arloan gaixotasun larriko behin-behineko egoera batean itun indibidual bat edo beste legezko xedapen bat ematen ari den estaldura, lanaldi murriztuaren zati bati dagokionez (hain zuzen, aztergai dugun kasuan, gainerako % 66 da). EAEko 177/2010 Dekretuak ez du bateraezintasun hori berariaz ezartzen, ezta estatuko araudi aplikagarriak ere; beraz, gure aburuz, ez dago arrazoi juridikorik bi prestazioak (seme adingabea zaintzeagatiko euskal laguntzak eta Gizarte Segurantzak adingabearen gaixotasun larriagatik ematen duen prestazioa) aldi berean egotea galarazteko, bateraezintzat jotzen ez diren eta gainera lanaldi-murrizketaren zati desberdinei dagozkien heinean. Halaber, Eusko Jaurlaritzak ez du bere idazkietan kontu hori aipatu ere egiten; hortaz, ondorioztatzen dugu ez dagoela bateraezintasun horri buruzko inolako oztoporik euskal administrazioaren aldetik, galarazten duen legezko edo arauzko xedapenik, ez estatukorik ez autonomikorik, ez dagoela ikusita.

Dena dela, nabarmena da 177/2010 Dekretuak ez duela ahaztu nahi izan itun indibidual batek lan-arloko arauan edo hitzarmen kolektiboan ezarritakoa

² Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu batekina onartzen duen ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren 135 quater artikulua. Legezko xedapen hori uztailaren 29ko 1148/2011 Errege Dekretuak, minbizia edo beste gaixotasun larri bat daukaten adingabeak zaintzeagatiko prestazio ekonomikoaren araubide juridikoa arautzen duenak, garatzen du.

³ LELen 3. artikulua. *Lan-harremanen iturburuak*

1. *Lan-harremanen inguruko eskubideak eta betebeharrak honela arautzen dira:*

a) *Estatuaren lege eta erregelamendu bidezko xedapenez.*

b) *Hitzarmen-kolektiboz.*

c) ***Alderdien borondatez. Lan-kontratuan agertu behar da hori, eta xedea bidezkoa izan. Inola ere ezin dira ezarri, langilearen kaltetan, ez lehen aipatutako lege xedapenen eta hitzarmen kolektiboaren kontrako baldintzak eta ezta langilearentzat hobeak ez diren baldintzak ere.***

Enpresariak langileari ematen dion baldintza onuragarriago bat da eta arauena edo hitzarmen kolektiboena gainditzen duen onura sortzen du. Haren legezko onarpena Langileen Estatutuaren 3.1c artikuluan dago, baldintza horiek lan-harremanaren iturburutzat jotzen baititu. (Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 2006ko apirilaren 11ko epaiaren arabera, enpresariak nahita egiten duen emakidaren ondorioz sortzen dira, ez arauaren edo hitzarmen kolektiboaren ondorioz).

hobetzeko aukera, diruz lagungarria den egoera bat gerta daitekeen hiru esparruak berariaz eta modu berezian zerrendatzen ditu-eta: legezko xedapena, hitzarmen kolektiboa eta itun indibiduala.

Horregatik guztiagatik, harrigarria da Eusko Jaurlaritzak bere ezezteko ebazpena LELen 37.5 artikulua aplikazio zorrotzean oinarritzea —administrazioak eskubideak mugatzen dituen arau gisa interpretatu baitu, gutxieneko babesa bermatzen duen arau gisa interpretatu beharrean— eta laguntza horietarako aplikagarria den euskal arauan bertan berariaz xedatutako beste aukerak ez ezagutzea, zehatz-mehatz kasu honetan langile horrentzako lanaldi-murrizketaren onarpena eragiten duen beste legezko xedapen baten eta/edo itun indibidual baten aukera.

3. **Diruz lagungarria den lanaldi-murrizketaren gehienezko mugari** dagokionez, bateragarri egiteko laguntzei buruzko euskal dekretuak diru-laguntza jasotzea eragingo duten bateratzeko lan-egoera posible bi biltzen ditu —**lanaldi-murrizketa edo eszedentzia**— eta kasu bakoitzean laguntza-kopuru bereziak ematen dira⁴. Halaber, modalitate horietarako sarbidea edukitzeko betekizunak ezartzen dira, seme-alaben adinen arabera, baina **ez da lanaldi-murrizketarako gehienezko mugarik finkatzen, baizik eta soilik gutxieneko muga** (aipatutako 4. artikulua arabera, *gutxienez lanaldiaren heren bat* murriztuta egon behar da). Egiatzapen horretatik abiatuta, gure iritziz, **lanaldi-murrizketarako % 50eko muga ez da aplikagarria**, administrazioak 177/2010 Dekretuaren 4.1 artikuluko *legezko xedapen* kontzeptua LELen 37.5 artikuluari heltzeko betebeharrak gisa aipatzen duen arren; izan ere —errepikatu behar dugu—, 177/2010 Dekretuko ezein manutan ez da lanaldi-murrizketarako goiko mugarik ezartzen, euskal arauak horri dagokionez beheko muga baino ez duelako finkatzen (*gutxienez lanaldiaren heren bat*).

Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuaren 2010eko ekainaren 30eko agindua, 177/2010 Dekretuan aurreikusitako laguntzen zenbatekoak (...) onartzen dituenak, biltzen duen diru-laguntzen arauketa zehatzak ideia hori indartzen du. 2.2 artikuluan lanaldia murrizten duten langileentzako laguntzen muntak jasotzen ditu; 2.800 euroko muga dago (familia-errenta estandarizatuaren

⁴ 177/2010 Dekretuaren 8. artikulua, martxoaren 17ko 31/2015 Dekretuak —aurreko dekretua aldatzen duenak— emandako idazketan, honako hau dio «Diru-laguntzen zenbatekoari» buruz:

«1.– Laguntzaren zenbatekoa familia-errenta estandarizatuaren arabera zehaztuko da; hori kalkulatzeko, berriz, aintzat hartuko dira familia-unitatearen osaera, familia-errentaren maila eta familia-unitateari dagokion baliokidetasun-koefizientea, uztailearen 24ko 154/2012 Dekretuak, familia-politiken eremuan familia-errenta estandarizatzeko sistemari buruzkoak, haiei esleitzen dien irismenarekin.

2.– Sailburuaren agindu baten bidez, familia-politikan eskuduna den Sailak estandarizatutako familia-errentaren atariak eta seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartzen edo lanaldia murrizten duten langileei aplikatzen zaizkien laguntzen zenbatekoak onartuko ditu, eta edonola ere, emakumeei eta gizonei emandako laguntzen zenbatekoak berdinak izango direla bermatuko du.

3.– Ebazpen hori garatzeko Aginduan diru-laguntzaren zenbatekoa zehaztuko da, betiere egutegiko 365 eguneko aldiari dagokionez, eta betiere dagokion sektore-eremuko lanaldi osoko kontratua izanik. Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskatu duenak iraupen laburragoko lanaldiko kontratua badu, edo diruz laguntzeko moduko jarduna egutegiko 365 egunetik beherako aldietan gauzatzen badu, laguntzen zenbatekoa proportzioan kalkulatu da.

4.– Inolaz ere ez da diruz lagunduko lanaldi oso baten gaindikina, baldin eta langileak, lan-kontratu bat baino gehiago izanik, guztiak batuta dagokion sektore-eremuko lanaldi osoa gainditzen badu.»

arabera modulatuko dira) % 45eko edo gehiagoko lanaldi-murrizketa daukatenentzat (a atala), hau da, ez da berariazko mugarik ezartzen lanaldi-murrizketarako, baizik eta jaso daitekeen muntarako soilik, % 45eko lanaldi-murrizketatik aurrera ez baita handituko.

Gainera, aztergai dugun kasuan, kexaren sustatzaileak Eusko Jaurlaritzaren laguntza eskatu du, manu horren c) atalari helduz, gehienez 2.200 euroko munta txikiagoa biltzen baitu lanaldia % 33 edo gehiago murrizten denerako, seme adingabea zaintzeko jatorrizko lanaldi-murrizketa % 33koa dela uste duelako; ez du jasotzeari utzi dion lanaldiaren beste zatiagatik laguntzarik eta dagokion ordainsaria (% 66) jaso nahi izan, ondoren behin-behinean bere semearen gaixotasun larriagatik murriztu baitu, horregatik Gizarte Segurantzaren estaldura berezi edo aparteko baterako eskubidea sortu duen heinean. Azpimarratu behar dugu ez dagoela Gizarte Segurantzaren aparteko estaldura zehatz hori jasotzea eta 177/2010 Dekretuan araututako adingabea zaintzeagatik laguntzak jasotzea bateraezina dela dioen berariazko legezko aipamenik —ez 177/2010 Dekretuan, ez arestian aipatu dugun eta hori garatzen duen aginduan, ez Familiei Laguntzeko abenduaren 12ko 13/2008 Legean, ez eta Gizarte Segurantzari buruzko estatuko legerian eta araudian ere—, helburu eta araubide desberdinak dauzkaten prestazioak direlako. Testuinguru horretan, interesdunak ez dio uko egin bere lanaldia ardurapeko seme adingabea zaintzeko murrizteko duen eskubideari (% 33ko jatorrizko murrizketa); aitzitik, Gizarte Segurantzaren prestazio osagarri bati heldu dio semearen muturreko larritasuna dela-eta, lanaldi-murrizketa % 66, hau da, % 99,9raino, handitzea ahalbidetzen baitio.

4. Langileen Estatutuaren Legearen 37.5 artikulua ezarritako muga materialetik eratorritzen diren aurreko kontuei lotuta, Eusko Jaurlaritzak era berean **kontu formal** batean oinarritzen du seme adingabea zaintzea bateragarri egiteko aipatutako laguntzen ukapena, **alegia, Gizarte Segurantzaren datu-aldaketaren ziurtagiria**, lanaldi-murrizketa dagoela onartzen duen horretan; 177/2010 Dekretuaren 11 bis g) artikulua⁵ agiri-betekizun gisa eskatzen du, kasu honetan, ardurapeko seme adingabea zaintzea xede duen lanaldi-murrizketa bat benetan dagoela ziurtatzeko. Bada, Eusko Jaurlaritzarentzat formula hori ez da balioduna aztergai dugun kasuan *“adingabearen zaintza”*⁶ edo *“legezko familia-*

⁵ 177/2010 Dekretuaren 11 bis artikulua, martxoaren 17ko 31/2015 Dekretuak emandako idazketan:

«Aurkeztu beharreko derrigorrezko agiriak:

1.– Lehenengo eskaerarekin batera honako dokumentazio hau aurkeztu behar da: (...)

f) Eskatzaileak lan egiten duen erakunde publikoaren edo pribatuaren ziurtagiria, eszedentzia edo lanaldi-murrizketa zein baldintza zehatzetan gauzatu den egiaztatzen duena:

– Eskubide hori noiz baliatu den.

– Lan-kontratuan aipatzen den lanaldia eta, aplikatzen ari den hitzarmen kolektiboaren arabera, lanaldi osoarekiko zenbatekoa den. Horretaz gain, lanaldi-murrizketaren kasuan, lan-kontratuan itundutako lanaldiarekiko zenbateko murrizketa izan duen (ehunekoetan).

– Lanaldi-murrizketaren edo eszedentziaren ondorioz langilearen ordainsarian egiaz murrizketarik izan den adieraztea.

g) Besteren konturako langileen kasuan, edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileen edo lan-bazkideen kasuan —betiere Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean kotizatzen badute—, eszedentzia hartu bada, Gizarte Segurantzaren baja hartu izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko da, eta lanaldia murriztu bada, Gizarte Segurantzaren datuak aldatu izanarena.

*zaintza*⁷ formula jaso ez direlako, Gizarte Segurantzak LELen 37.5 artikuluan xedatutako lanaldi-murrizketako kasuetarako soilik ezartzen baititu, eta horiek lirakeelako diruz lagungarriak diren egoera bakarrak, gobernuak defendatzen duen interpretazioaren arabera, alegia, aipatutako manua eskubideez gozatzeko muga gisa aplikatu behar dela nahitaez. Aipatu dugun moduan eta jadanik azaldutako arrazoiak direla medio, ez gaude ados LELen 37.5 artikulua derrigorrezko esparru gisa diharduela dioen interpretazio horrekin.

Bere eskaera-espeditetean, kexa honen sustatzaileak Gizarte Segurantzaren ziurtagiri bat eman du; bertan, datuak aldatu egin direla adierazten da, adingabea zaintzeko lanaldia murriztearen ondorioz, baina ez da *adingabearen zaintza* edo *legezko familia-zaintza* aipatzen, Eusko Jaurlaritzak LELen 37.5 artikuluko murrizketaren kasu baten aurrean gaudelako isla formal gisa eskatzen duena. Aitzitik, kexagileak emandako Gizarte Segurantzaren ziurtagiriak (KDT, Kotizaziorako Datuen Txostena) lanaldi-murrizketaren ehunekoa berariaz aipatzen du eta tarteki hau gaineratzen du: *“gaixotasun larria daukaten adingabeak zaintzea”*. Interesdunak era nahikoan egiaztatu du adingabe hori bere semea dela, 12 urte baino gutxiago dituela, onartutako ezgaitasuna eta mendetasuna dauzkala eta gaur egun muturreko larritasuneko osasun-egoeran dagoela, minbizia daukalako. **Dekretuaren 11 bis g) artikulua ez du inon zehazten datu-aldaketaren ziurtagiriak *adingabearen zaintza* edo *legezko familia-zaintza* berariaz aipatu behar dituenik.** Eskakizun hori Eusko Jaurlaritzaren praktika administratibo batetik erator daiteke, baina eskakizun gisa ez dauka inolako euskarririk 177/2010 Dekretuan ezarritakoaren babesean. Gainera, errepikatzen dugu interesdunak jatorrizko lanaldi-murrizketaren ehunekoa, % 33, mantentzen duela —horrek bere ordainsariaren benetako murrizketari dagokionez dakarrenarekin, 177/2010 Dekretuaren 4.2 artikuluan ezarritakoa kontuan hartuta— eta hasierako murrizketa-ehuneko horri ondoren eta aparteko moduan murrizketaren gainerako % 66a gehitu diola semearen gaixotasuna dela-eta. 11 bis g) artikulua helburua hau besterik ez da: frogatzea lanaldia benetan murriztu dela eta horren xedea mendeko seme-alaba adingabeak edo senideak zaintzea dela. Gure iritziz, hori modu nahikoan ziurtatuta dago interesdunak kasu honetan emandako ziurtagiriaren bidez. Eusko Jaurlaritzak sustapen-neurrien bidez eragingo dion errealitate materialari (% 33ko lanaldi-murrizketa seme adingabea zaintzeko) erantzun behar dio eta ezin du arauan berariaz jasota ez dagoen betekizun formal berririk gehitu araudiaren arabera finkatutako agiri-betekizunak egokiro betekizunaren ondorioz laguntza jasotzeko eskubidea mugatzeko.

5. **Mendetasun-egoeran dauden senideak zaintzeko laguntzei, 177/2010 Dekretuaren 18. artikuluan (III. kapituluaren) araututakoei, dagokienez, ardurapeko seme-alaba adingabeentzako laguntzen kasuaren inguruan azaldutako arrazoibide guztia heda daiteke kasu horietarako. Diruz lagungarria**

⁶ Seme-alaba adingabeak zaintzeko laguntzari helduz gero; haren araubidea aipatutako 177/2010 Dekretuaren II. kapituluaren dago araututa.

⁷ Seme-alaba adingabeak zaintzeko laguntzari helduz gero; haren araubidea aipatutako 177/2010 Dekretuaren II. kapituluaren dago araututa.

den jarduketa horretarako, laguntzez gozatzeko betekizunen malgutzean soilik aldatzen da laguntzen araubide juridikoa; izan ere, diruz lagungarria den denbora-tartea *sine die* zabaltzen du lanaldia mendeko senideak zaintzeko murrizten denean, 177/2010 Dekretuaren 20. artikuluan ezarritakoaren arabera. Arrazoi horrengatik, aztertutako kasu zehatzean, kontuan izanik eskaturiko laguntzaren bidez zainduko den semeak % 33ko ezgaitasuna daukala, eta aintzat hartuta horrek 177/2010 Dekretuaren 9.6 artikulua⁸ babesean seme-alabak zaintzeko lanaldi-murrizketarako diruz lagungarria den denbora-muga 18 urte bete arte luzatzen duela, hutsala da interesdunak bere seme adingabea mendetasun-egoeran egotea baliatzea edo ardurapeko seme-alaba adingabeak zaintzeko laguntzei heltzea; izan ere, haren egoera zehatzak araudi-kasu bati zein besteari hel diezaioke era berean.

6. **Adingabearen gaixotasun larriari** dagokionez, honetan ados gaude Eusko Jaurlaritzarekin: 177/2010 Dekretuaren 19.3 artikulua arabera, ez dago zalantzarik egoera hori ez dela diruz lagungarria muturreko larritasuneko osasun-egoeran dagoen pertsonak *autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legearen baldintzetan* onartuta badauka mendetasuna, kasu honetan gertatzen den bezala. Arrazoi horrengatik, kexa honen sustatzaileak ezin dio Eusko Jaurlaritzari 177/2010 Dekretuaren 19. artikulua babesean laguntzarik eskatu. Beste kontu bat da Eusko Jaurlaritzaren bateratzeko laguntzak minbizia edo gaixotasun larria daukaten seme-alabak zaintzen laguntzea xede duten eta Gizarte Segurantzaren estatuko legeriatik datozen beste estaldura finantzario batzuekin bateragarriak izatea. Bateragarritasun hori ez dago berariaz debekatuta autonomiako edo estatuko inolako arautan; beraz, ezingo litzateke inola ere aipatutako 19.3 artikulua *in extenso* beste kasu batzuetarako aplikatu.
7. **Azkenik, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak interesdunari prozedura administratiboan zehar eskainitako argudioek egin dituzten kontraesan** nabariak aipatu behar ditugu, zehatz-mehatz, lehenik, eskaerak ukatzeko ebazpenen arrazoitzean eta, ondoren, jarritako administrazio-errekurtsoak ezezteko ebazpenen arrazoitzean. Horrela onartu du berariaz zati batean Eusko Jaurlaritzak berak, bai gure informazio-eskaerari eskaini dion erantzunean, bai interesdunak mendetasun-egoeran dauden senideak zaintzeko laguntza ukatzen duen ebazpenaren aurka jarri zuen gora jotzeko errekurtsuaren ebazpenean, aurrekarietan islatu nahi izan dugun moduan. Administrazioaren egintzen eta ebazpenen arrazoitzea lehen mailako eskakizuna da gure antolamenduan. *Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen* (HAAJ-APEL) aplikazio zorrotzak arrazoitze nahikoa eskatzen dio herri-administrazioari, egitateetan eta Zuzenbidean oinarritua, interesdunari egokitzen zaizkion egintzen aurka egiteko defentsa ahalbidetzeko

⁸ 177/2010 Dekretuaren 9.6 artikulua, martxoaren 17ko 31/2015 Dekretuak emandako idazketan: (...) 6.- Semeak edo alabak % 33ko edo gehiagoko desgaitasuna badu aitortuta, dekretu honetako 4.1 artikuluan ezarritako semearen edo alabaren adin-mugaren barnean baliatzen den eszedentziaren edo lanaldi-murrizketaren aldi osoa diruz laguntzeko modukoa izango da.



moduan. Horrek intentsitate berezia hartzen du baldin eta, kasu honetan bezala, egintza horiek ukatzekoak edo zamatzekoak badira, HAAJ-APELen 54.1 artikulua araberak. Administrazioak bere erantzunetan izan dituen kontraesanen ondorioz, interesdunak bere eskaerak ukatzeko benetako arrazoiak zein ziren jakin gabe hasi du administrazio-errekurtsoen prozedura. Horrela, defentsa-gabezia gogorra sortu da, herritar horrek ezin izan duelako bide administratiboan defentsa egokirik proposatu administrazioa eskubideak mugatzeko erabakia hartzera benetan eraman duten argudioen aurrean. Hala, orain —jarritako administrazio-errekurtsoen izaera preklusiboaren aurrean— administrazioarekiko auzien bideari eman behar dio hasiera, administrazio-egintza azaltzen duten arrazoi berrietatik abiatuta, eta arrazoitze berri horren aurrean (gora jotzeko azken errekurtsoren ebazpenean soilik ezagutu baitu) ez du bere burua defendatzeko aukerarik eduki administrazio-prozedura osoan zehar.

Defentsa-gabeziak gain, sail horrek bere egintzak modu desberdinean arrazoitu dituen sortutako segurtasun-falta juridiko nabarmena salatu behar dugu; izan ere, gora jotzeko errekurtsoren ebazpenean bertan onartu du hasiera batean interesdunak egindako laguntza-eskaerak ukatzeko oinarri gisa eskaini duen arrazoiketa ez datorrela bat gero errekurtsok ezezteko oinarritu denekin, nahiz eta administrazioak eskainitako arrazoitzearen aldaketa hori justifika lezakeen egitate erabakigarri berririk edo iritzi-elementu berririk sortu ez.

Arrazoi horiek guztiak direla medio, pentsatu behar dugu kexa honen sustatzaileak bere seme adingabea zaintzeko duen % 33eko lanaldi-murrizketaren inguruan eskatu dituen laguntzen ukapena ezin dela juridikoki babestu. Ondorioz, **prozedura administratiboa** interesdunak jarri dituen gora jotzeko errekurtsoren ezezpenarekin **amaitu dela** kontuan hartuta, Eusko Jaurlaritzak, hemen azaldutako argudioei erantzunez, **aipatutako laguntzen ukapena errebokatu** beharko luke, *Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen* 105.1 artikulua babesean.

* * *



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

GOMENDIOA

Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailari, interesdunak bere seme adingabea zaintzeko eskatutako laguntzen ukapena erreboka dezan, familia eta lana bateragarri egiteko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuaren II. kapituluaren babesean.

