



EBAZPENA, JUSTIZIA ADMINISTRAZIOKO ZUZENDARIARENA, IRIZPIDE BAT JARTZEKO, JAKIN DEZAGUN EA, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO JUSTIZIA ADMINISTRAZIOKO FUNTZIONARIOEI, GUARDIA EGIN GABEAK ORDAINDU BEHAR ZAZIKIEN EDO EZ, EZ EGIN IZANAREN ARRAZOIA BALDIN BADA ARRISKUKO HAURDUNALDIA EDO AMATASUNA, AITATASUNA EDO EDOSKITZEA DELA-ETA BAIMENA ETA LIZENTZIA HARTU IZANA.

Jakinekoka denez, Justizia Administrazioako funtzionario batzuen kudeaketa eskualdaturik dago. Bada, haien ordainsari-araubidea BJLOn dago arauturik, VI. liburuko VI. tituluari (515etik 519ra bitarteko artikuluetan).

517. artikulua guardiengatik ordainsari bat jasotzeko eskubidea aitortzen du, guardia-motaren arabera. Han jartzen duenez, ordea, ordainsaria jasotzekotan, guardia-zerbitzua eman beharra dago, eta, gainera, eman dela egiaztatu ondoren ordaintzen da.

BJLOk esaten du ordainsari horrek ezaugarri horiek dituela, ez baita ez ordainsari osagarria, ez finkoa, ez aldagarria. Guardiengatik ematen diren ordainsariak ez dira ez lanpostuaren osagarri orokorrak, ez berariazko osagarriak, ez karrera profesionaleko osagarriak, ez produktibitate-osagarriak, ez aparteko zerbitzuengatikotako sariak, nahiz eta baduten ezaugarri bat, azken bi sari-mota horiek ere badutena: horrelako sari bat jasotzeak ez dakarrela, norbanakoarentzat, aurrerantzean ere jasotzeko eskubiderik. Eta ez da eskubide hori sortzen, guardia-zerbitzua eman beharra dagoelako eta orduan bakarrik sortzen delako eskubidea.

Artikuluak hitzez hitz dioenaren arabera, ordainsariaren funtsa da organo judizial batzuek, baita beste zerbitzu batzuek ere, etengabe egon behar dutela kasu egiteko prest, eta, horregatik, guardia-zerbitzua benetan eman beharra dago, bestela ez dago saririk.

Justizia Administrazioako langileen guardia-zerbitzuengatik ordaintzen diren ordainsari osagarriak, bestalde, ekainaren 3ko PRE/1417/2003 Aginduan datoz arauturik. Bada, Botere Judizialaren Lege Organikoak ezarritakoa errespetatuz, agindu horretan bada baldintza prozesal bat, langileen nomina kudeatzen duen administrazio-organismoari aukera ematen diona jakiteko benetan zer guardia egin diren, eta, oinarri hori baliatuz, zenbatekoa kalkulatu, eta langilearen dena delako hileko nominan sartzeko. Egindako gardien ziurtagiria da baldintza hori, enpleguaren arduradun funtzionalak emana.

Hori dela-eta, gaixotasunek edo istripuek eragindako aldi baterako ezintasun-egoera orokorretan, gardiak ez dira ordaintzen -ez gizonei ez emakumei-, ezin delako egiaztatu guardia benetan egin denik.

Haurdunaldiak, amatasunak, aitasunak eta edoskitzeak, ordea, lizentziak edo baimenak eragiten badituzte, ez dira ez gaixotasunak, ez istripuak. Bana-banako egoera juridikoak dira, aita-amengan bakarrik dute eragina, eta arau eta hatsapen orobat bereziak dauzkate, helburu batekin: ez dezatela, horregatik, lanbidean inolako kalterik jasan, eta, beti, bi arau hauen babesean: Gizonen eta Emakumeen arteko Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa; eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testu batekina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretua.

Bestalde, EAEko Justizia Administrazioan, gaur egun, funtzionarioen II. berdintasun-plana dago indarrean, eta, han jasota dauden helburuetako bat soldata-ekitatearen ziurtatzea da, horretarako hartu beharreko neurriak hartuz. Plan hori garatze aldera hartu beharreko neurrietako bat da, hain zuzen ere, arriskuko haurdunaldi, amatasun, aitasun edo edoskitzaroagatik lizentzia edo baimena hartuta egon diren funtzionarioei egin izango zituzketen gardiak ordaintzea.

Bestalde, har dezagun Auzitegi Gorenaren Lan-arloko Laugarren Salaren 2017ko urtarrilaren 14ko 43/2017 Epaia. Doktrina bateratzeko kasazio-errekurtso bati erantzutearren eman zuen, baina ezarri zuen orobat ezen haurdunaldian, amatasunean edo edoskitzaroan dauden langileek lan-baldintzak ez galtzeko eskubidea dutela, bai eta berdintasun-printzipiorako eta diskriminaziorik ez izateko eskubiderako lesioa dakarren kalterik ez pairatzeko ere, zergatik eta kanpoan izan diren aldietan egokitu ahal izan zitzaizkien zerbitzuak ez emateagatik. Geroztik, berriro ere gauza bera esan du, epai honetan: Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Laugarren Salaren 2022ko uztailaren 14ko 997/2022 Epaian.

Har dezagun, orain, Justizia eta Giza Eskubideen Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen Dekretua (azaroaren 5eko 326/2024 Dekretua), eta, han xedaturik dagoenez, Justizia Administrazioako langileen arloko hainbat funtzio Justizia Administrazioako Zuzendaritzaren esku dago, gai batzuetan langileen politika zuzentzea barne, besteak beste ordainsarietan, betiere Botere Judizialaren Lege Organikoan eta aplikatzekoak diren gainerako xedapenetan ezarrita dagoen bezala. Eta, horregatik guztiagatik,

EBAZTEN DUT:

LEHENENGOA. - Onartzea, irizpide modura, ordaindu egin behar direla EAEko Justizia Administrazioako emakumezko funtzionarioek arriskuko haurdunaldiengatik hartzen dituzten lizentzietan eta amatasunerako eta edoskitzerako hartzen dituzten baimenetan egin gabe uzten dituzten guardiak.

Neurri bera aplikatuko zaie aitatasun-baimenaz eta/edo edoskitze-baimenaz baliatzen ari diren gizonezko funtzionarioei.

BIGARRENA. - Baimen- eta lizentzia-aldi horietan egin izango zituzketen guardiak hartuko dira erreferentziazat, betiere arduradun funtzionalak ziurtatuta.

Vitoria-Gasteizen, sinadura elektronikoaren datan

MARÍA DOLORES MOVILLA RIVAS
JUSTIZIA ADMINISTRAZIOKO ZUZENDARIA