



JARDUTEKO IRIZPIDEAK, ZENBAIT ARRAZOIENGATIK PERTSONAL IRAKASLEAREN OPORRALDIA EZIN IZAN BADA ORO HAR EZARRITAKO ALDIAN HARTU.

1.- Araudia

Uztailaren 6ko **185/2010 dekretuak**, Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko funtzionario irakasleen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzen duenak, ondorengo hau xedatzen du oporraldiari buruz:

“34. artikulua.- Oporrak.

Apirilaren 12ko 7/2007 legeak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarenak, 50. artikuluan xedatutakoaren arabera, funtzionario irakasleek izango dute, urte natural bakoitzean, hogeita bi laneguneko edo, urtean emandako zerbitzu-denbora txikiagoa izan bada, proportzioz dagozkien egunetako ordaindutako opor batzuk izateko eskubidea. Artikulu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, larunbatak ez dira laneguntzat joko.

Aipatutako oporraldia urte bakoitzeko abuztuan konkretatuko da eta ez ditu iraileko egunak inoiz ere hartuko.

Gaixotasuna edo istripua bezalako zirkunstantziak gertatuz gero, eten ahal izango da oporraldia eta interesatuak, zirkunstantzia horiek desagertu eta medikuak alta eman ondoren, izango du oporraldi hori osatzeko eskubidea.

Hartu ez den oporraldia aldi bakar batean, eskola-aldia ez izateari emango zaio lehentasuna, hartuko da.

Urriaren 30eko **5/2015 legegintzako errege dekretuak**, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren legearen testu bateratua onartzen duenak, 50. artikuluan ondorengo xedatzen du:

“2. Amatasun-baimenaren, aldi baterako ezintasun- eta bularra ematean edo haurdunaldian arrisku-egoerengatik ezin bada oporraldia behar den urte naturalean hasi, edo, oporraldia hasi ondoren, egoera horietakoren bat gertatzen bada, urte naturalak bukatu arren hartu ahal izango da oporraldia, betiere hemezortzi hilabete baino gehiago ez badira pasa, zirkunstantzia horiek hasi diren urtearen bukaeratik kontatzen hasita”.

Bestalde, argibide desberdinen bidez onartu da oporraldia geroago hartu ahal izateko eskubidea, bai oporraldia hasi aurretik sortutako aldi baterako ezintasun bat bada, bai oporraldia hasi ondoren gertatu badira.

Irizpide horiek hartu direnetik pasa den denboran egoera berriak sortu dira eta, horregatik, gaurkotu behar dira, gaiaren garrantzia kontuan hartuta.

Horregatik guztiarengatik, ohiko oporraldia hartzea eragotzi duen aldi baterako ezintasun-egoera bat sortzen bada, atal hauek bermatzea hartu beharko da kontuan oporraldia hartzeko orduan: alde batetik, hezkuntza-eremuari dagokion koherentzia pedagogikoa eta antolaketaren aldetik; bestetik, azaldutako egoeretakoren batean dagoen langilearen eskubidea. Horretarako, eskubidea gauzatzeko ondorengo irizpideak ematen dira.



2.- Irizpide orokorrak

- a) Erreferentziako oporraldia hogeita bi lanegunekoa izango da, edo proportzioz behar diren egunetakoa, eta larunbatak ez dira laneguntzat joko.
- b) Oro har, behar den urte naturalean aldi bakar batean hartuko da oporraldia, hezkuntza-eremuari dagozkion koherentzia pedagogikoaren irizpideak errespetatuz eta, betiere, horretarako zirkunstantziak gertatzen badira.

3.- Karrerako funtzionarioak

- a) Oporraldia hartzea eragotzi duen arrazoia bukaera urte berean gertatzen bada, bukaera-data horretatik aurrera hartuko da oporraldia, lanean hasi aurretik.

Oporraldi osoa ezin bada urte horretan hartu, aldi bakar batean jarraituko du, urte berrian ere, bukatu arte. Konputuan eskolak ematen ez diren aldiko lanegunak sartuko dira.

- b) Oporraldia hartzea eragotzi duen arrazoia urte horretan bukatzen ez bada, eskola-jarduerari gutxien eragiten dion aldira aldatuko da oporraldia, hurrengo urteko oporraldia baino lehenago, eta hari lotuta, hots, uztailean.

Bigarren kasuan, interesatuak derrigorrezko erretiroa uztaile baino lehenago hartu behar badu, hartzea eragotzi duen zirkunstantziak bukatu ondoren, lanean hasi aurretik, hartuko du oporraldia.

- c) Oporraldia ondo-ondoko bi urtetan hartu ezin bada, oporraldi hori hartzeko horrela jokatu da:

- Lehen urteko egunak hartzea eragotzi zuen zirkunstantziak bukatu zuen datatik aurrera hartuko dira, lanean hasi aurretik.

- Bigarren urteko egunak eskola-jarduerari gutxien eragiten dion lan-aldian hartuko dira, hurrengo oporraldia baino lehenago eta hari lotuta.

- d) Salbuespen gisa, oporraldia amatasun-baimen batekin bat badator, bularra ematean arriskua gertatzen bada, haurdunaldian arriskua bada edo behar bezala egiaztatutako arrisku-haurdunaldi batek aldi baterako ezintasuna eragiten badu, karrerako funtzionarioek zirkunstantzia horiek eragindakako baimenen ondoren hartuko dute oporraldia, data zein den alde batera utzita.

4.- Bitarteko pertsonala

- a) Izendapena abuztuaren 31ra arte duen, aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen eta oporraldi osoa edo haren zati bat abuztuan hartu ezin duen bitarteko pertsonalari izendapenaren bukaeran ofizioz kitatuko zaio hartu gabeko oporraldiaren atalarengatik dagozkion zenbatekoa, irizpide horietan "oporrak ordaintzeko" eskubidea duen pertsonalari buruz ezartzen denaren kalterik gabe.

b) Salbuespen gisa, izendapena abuztuaren 31ra arte duen eta amatasun-, aitatasun-, eta bularra ematean edo haurdunaldian arrisku-egoeran dagoen bitarteko pertsonalak, betiere irailaren 1ean berriro kontratatzen bazaio, baimenak bukatu ondoren hartuko du hartu ez duen oporraldia, bitarteko funtzionario berriz izendatu ostean.

Aurreko atalean azaldutako egoeretan dagoen bitarteko pertsonala baliatu ahal izango da abuztuko oporraldia kitatzeko eskubideaz, betiere eskaera hurrengo irailaren 1a baino lehenago egiten badu.

5.- “Oporraldia kobratzeko” eskubidea sortu duen ordezkoko pertsonala

Uztailaren 6ko 185/2010 dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko funtzionario irakasleen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzen duenak, 19. artikuluan 2. atalean hau xedatzen du:

“2.– Ikasturte batean 165 eguneko edo gehiagoko aldi batean zerbitzuak eman dituen bitarteko funtzionario orok uztaileko, abuztuko eta, dagokion zatian, iraileko ordainsariak jasoko ditu, baita irakasleen ordezkapenak egiteko ordezkogaien zerrenda barematzearen ondorioetarako aldi horiei dagozkien puntuak ere”.

Negoiazio kolektiboaren bidez gainontzeko bitarteko pertsonalari orokortu zaio artikuluan honen aplikazioa, zerbitzuak 165 egun baino gutxiagoko aldi batean eman dituzten pertsonentzat irizpide zehatz batzuk ezarriz.

Arautze honek “oporren ordaintzea” deritzona jasota agertzen du; izan ere, horrek oporren gaineko eskubideak ezagutzeko baldintzak hobetzea dakar, egindako ordezkapen desberdinengatik bitarteko pertsonalaren aldi baterako izendapen desberdinei dagozkien oporrenengatik, alegia.

Hots, uztailaren 6ko 185/2010 dekretuaren 19. artikuluan ezarritakoa aplikatuz behar den aldia “oporren” kontzeptuak eragindako eskubideen ordezkatzeko zabala da, ordezkapenak egiteko izendapen desberdinen bidez.

Bi zirkunstantzia gerta daitezke oporraldia ordaintzeko era hau aplikatzeko orduan:

a) “Oporren ordaintzea” aplikatzen hasten den unean langilea ordainketa hori ezinezko egiten duen egoeraren batean (aldi baterako ezintasuna, amatasuna, beste enpresa batean egindako kontratazioa, ...) badago, lanean emandako egunengatik zegozkiokeen oporrenak kitatuko dira; beti ere, uztailaren 1a baino lehen ez badu eskatu oporraldia disfrutatzea eragozten zuen egoera bukatu eta gero. Horretarako, konpromisoa hartu behar du dagokion Lurralde Ordezkaritzan jakinarazteko, modu justifikatuan, aipatu egoera bukatu egin dela.

Bi izapide horietarako Hezkuntza Sailaren web orrian dauden berriarazko inprimakiak erabiliko dira.

b) Oporraldia hartu ezin izatea “oporren ordaintzeko” aldia hasi ondoren gertatu bada, oporrenak kitatuko dira, lanean egindako egunen arabera zegozkiokeen opor-egunen eta “oporren ordaintzea” deritzon horretan izan dituenen arteko aldean.

1. adibidea: pertsona batek “oporren ordaintzeko” eskubidea eragin du eta uztail eta abuzturako izendapena egiten zaio. Abuztuaren 3an aldi baterako ezintasun-egoerara pasatzen da eta egoera horrek abuztuaren 31ra jarraitzen du. Lanean emandako



denborarengatik oporraldi moduan zegozkionak baino egun gehiago (uztaileko 31 + abuztuko 2) hartu baditu, ez du oporrak kitatzeko eskubiderik, disfrutaturik izango zuelako osotasunean.

2.adibidea: pertsona batek "oporrak ordaintzeko" eskubidea eragin du eta uztail eta abuzturako izendapena egiten zaio. Uztailaren 8an aldi baterako ezintasun-egoerara pasatzen da eta egoera horrek abuztuaren 31a arte jarraitzen du. Lanean emandako denboraren arabera zegozkion egunen kalkulua egin ondoren emaitza 8 egun baino gehiagokoa bada, zegozkion egunen (eman dezagun 15 zirela) eta dagoeneko hartu dituen 8en arteko aldearengatik egin beharko litzaioke kitapena. Kasu honetan 7 egun kitatuko litzaizkioke.

6.- Beste egoera batzuk

Bukatzeko, idazki honetan aipatzen direnak ez bezalako zirkunstantziak gertatzen diren kasuetan, eskaerak Zuzendaritza honi bidali beharko zaizkio, aztertzeko eta behar den erabakia hartzeko.

Gasteiz, 2018ko azaroaren 28a



JON AGIRRE HUERGA
LANGILEAK KUDEATZEKO ZUZENDARIA

GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE EMPLEO