



**Arartekoaren 2022R-1650-21 Ebazpena, 2022ko uztailaren 28koa. Horren bidez, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailari gomendatzen dio berrikusi eta ondoriorik gabe utz dezala 2021eko ekainaren 30eko Jarraibidea, Langileak Kudeatzeko zuzendariarena, lanaldi murrizketen, aldi baterako eteteen eta eszedentzien iraupenari buruzkoa, eta beren beregi ebatz ditzala interesdunek aurkeztutako eskaerak eta errekurtsioak.**

### Aurrekariak

1. Pertsona batek Arartekoarengan laguntza eskatu zuen Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren jarduketa batekin lotuta, harekin ados ez zegoelako. Zehazki, Langileak kudeatzeko zuzendariaren 2021eko ekainaren 30eko Jarraibideak sail horretako langile guztien eszedentzia, aldi baterako etete eta lanaldi murrizketetan aplikatzekoa den araubide juridikoan ezarri zuen aldaketari buruzkoa zen.

Jarraibide horren bidez figura horien gutxieneko iraupena arautu zen eta ezarri zen orokorrean emakida arrazoitu zuen kausa bukatu arte luzatuko zirela, baina hala ere, kausa bukatu aurretik amaitu ahal zirela bakar-bakarrik urtarrilaren 31n edo abuztuaren 31n. Lanaldi murrizketaren ehunekoari dagokionez, testuak xedatzen du urtarrilaren 31ra edo abuztuaren 31ra arte mantendu beharko dela, salbuetsiz ehuneko handitu edo murrizketa gehitu nahi izatea.

Emateko kausa jakinik ez duten murrizketen, eteteen edo eszedentzien kasuan, jarraibideak zehazten du orokorrean urtarrilaren 31n edo abuztuaren 31n amaitu beharko direla, salbuetsiz gehieneko epea izatea eta hura bukatuta egotea.

Azkenik, xedatzen du salbuespen moduan eta modu frogagarrian egiaztatutako egoera ez-ohikoak daudenean, administrazioak baimendu ahalko duela murrizketak, eteteak eta eszedentziak aipatutakoak ez diren egunetan bukatzea.

Kexagileak azaldu zuen erreklamazio bat jarri zuela Eusko Jaurlaritzako komunikazio kanalean, eta jarraibidea indargabetzeko eskatu zuela.

Bere iritzia oinarritzen zuen arrazoietako bat zen ordenamendu juridikoak langileen familiako eta laneko bizitzak kontziliatzeko beharrak babesten dituela, eta langileak izan beharko lirakeela beraien inguruabar pertsonal eta familiakoak kontuan hartuta figura horren hasiera eta bukaera datak erabaki





beharko lituzketenak. Hala ere, aipatu jarraibideak eskubide hori osorik deuseztatuko luke, izan ere, hezkuntza administrazioa da babestutako egoeraren bukaera egunari buruz erabaki zuena kasu bakoitzeko inguruabar bereziei erreparatu gabe, eta beraz, jarduketa justifikaziorik gabekoa eta proportzioz gaindikoa da.

2. Ondoren, beste pertsona batzuk Arartekora joan ziren esateko ez zeudela ados instrukzio horrekin, eta beraien argudioek ere azpimarratzen zuten familiako eta laneko bizitzaren kontziliazioari eta erabakiak sortutako efektu negatibo nabarmenei balioa eman behar zitzaizela.
3. Kexa horiek zuzen tratatzeko, Arartekoak Hezkuntza Sailaren lankidetzara eskatu zuen eta eskatu zion erakunde honi aurretiaz entregatzeko erreklamazioari emango zitzaion tratamendu arrazoitua. Gainera, eskatu zion nahiko informazio bidal ziezaiola zalantzan jarritako jarraibidearen aurrekariei, aplikatzekoa den legeriak definitutako araudi esparruan duen kokatze juridikoari eta eraginpekoak diren langileen lan baldintzak arautzen dituzten tresnei buruz.
4. Hezkuntza administrazio horren erantzun txostenean aipatzen zen lehenik eta behin 2021eko ekainaren 30eko Jarraibidearen arrazoi nagusia izan zela lanaldi osoan lan egiten dutenen edo eszedentzia baten edo uztail eta abuztuko edo eskolarik gabeko garaietako aldi baterako etete baten ondoren laneratzen direnen gehiegikeriak gutxitzea, izan ere, gehiegikeria horiek langile ordezkariak kaltetzen dituzte, zeintzuk eskolarik gabeko egunetan lanik egin gabe eta kobratu gabe geratzen diren, eta hezkuntza sistemaren ardatz nagusia diren ikasleak eta gizartea orokorrean kaltetu egiten dira baita ere.

Horregatik, aipatu testuaren zioen azalpenak azpimarratu zuen bere xedea zela *“Hezkuntza Saileko langile guztien eskubideak bermatzeko. Era berean, neurri horrek ikasturtearen plangintza eta ikastetxeetako langileen egonkortasuna errazten lagunduko du.”*

Txostenean azaltzen zen gainera jarraibideak aukera ematen duela laneko bizitza eta familiakoa kontziliatzeko, izan ere, lanaldi murrizketa eta eszedentziak eta antzekoak eska litezke, eta bakar-bakarrik modua eta iraupena mugatzen dira, lege iruzurrak edo eskubide gehiegikeriak murrizteko. Modu horretan, figura horietakoren batera atxiki nahi duenak jarraibidea indarrean jarri aurretiko erraztasun berberak ditu, baina ikasturteko hilabete guztietan mantendu beharko du, bai ekonomikoki komeni zaion hilabeteetan, bai eta komeni ez zaionean ere. Azken finean, ez zen kaltetu figura horiek





disfrutatzeke eskubidea, baina, egikaritzea mugatu zen *“eskubide hori edonola disfrutatzea.”*

Hezkuntza Sailak aipatu zuen baita ere ezarritako gutxieneko iraupenak salbuespenak izateko aurreikuspena *“salbuezpenez, eta modo frogagarrian egiaztatutako aparteko egoeretan”*, betiere abusuzko egoerak ez badira.”

Arartekora jo zuenak jarritako erreklamazioaren tratamenduari dagokionez, hezkuntza administrazioaren erantzunak zioen kexa idazki bat izan zela, eta beste askotan bezala, ez zela indibidualki erantzun. Alderantziz, eskari asko jaso zirenez, gaia orokorrean tratatzea erabaki zuten.

Horri jarraiki ziurtatu zuten hain zuzen ere jarraibideak zenbait eraginpeko pertsonengan sortu zuen ondoeza izan zela beste faktore batzuen artean eragin zuena puntu hori sartzea irakasleen lan baldintzen akordio erregulatzailer berria negoziatzeko saioetan, modu horretan, aplikatzekoa den araudi esparruan kokapen juridikoa izan zezan, bai indarreko akordioa aldatuz, bai eta hala badagokio gai hori testu honetako 87. artikuluan aurreikusitako Batzorde Parekidean aipatuz. Artikulu horretan arabera, hau da zeregina <sup>1</sup> *“hitzarmena interpretatu, jarraitu eta aplikatzen dituzten auzi guztiak aztertu eta ebazteko, baita hitzarmenak jasotzen dituen langileek izan ditzaketan lan-arazoak aztertu eta erabakitzeke ere”*.

Txostenaren bukaeran baieztatzen zen edonola ere azkenean erabakiko den edukiak ekidin egin beharko dituela irakasle jakin batzuen gehiegikeriak, modu horretan hezkuntza kalitatea eta langile guztien lan baldintzak hobetzeko, eta betiere legezotasun, justizia, berdintasun eta proportzionalitate printzipioak errespetatuko direla.

5. Txosten hori ikusita, eta beste esku-hartze bati ekin aurretik, Arartekoak erabaki zuen arrazoizko denbora-tarte bat ematea negoziazio hori egiten ote zen ikusteko.

Epe hori bukatu zenean Hezkuntza Sailak ez zuen publiko egin aztertutako jarraibidearen aldaketarik, ezta ere eraginpeko akordio eta hitzarmenen aldaketarik ere. Beraz, erakunde honek erabaki zuen ebazpen honen bidez alor hau analizatzera eraman duten ondorioak garatzea.

---

<sup>1</sup> Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa, uztailaren 6ko, 185/2010 Dekretuaren bidez onartu zena.





6. Testu hori sortzen ari ginen bitartean, hainbat pertsonak Arartekora jo zuten jakinarazteko Hezkuntza Sailak ezetsi egin zituela jarraibidean aurreikusitako daten aurretik figura horiek disfrutatzearekin bukatzeko aurkeztu zituzten eskariak, eta era berean, ebazteke zeuden gora jotzeko errekurtsioak aurkeztu zituztela.

### Gogoetak

1. Orokorrean aplikatzekoa den oinarrizko araudiak aitortu egiten du zerbitzu publikoetan lan egiten duten pertsonen eskubidea eszedentziak, baimenak edo lanaldi murrizketak izateko baldin eta horiek justifikatzen dituzten inguruabar zehatzak badaude edo betekizun jakin batzuk betetzen badira.

Hala, Langile Publikoen Oinarrizko Estatutuaren <sup>2</sup> 89. artikuluan bi motako eszedentziak arautzen dira:

- Borondatezkoa interes partikularrengatik.
- Borondatezkoa familia elkartzeagatik.
- Kargura dagoen semea edo alaba zaintzeagatik, gehienez ere hiru urtez.
- Genero indarkeriarengatik, babesa edo gizarte laguntza osoko eskubidea eraginkorra izateko.
- Jarduera terroristaren ondoriozko kalte fisiko edo psikikoengatik edo mehatxuengatik, Terrorismoaren biktimak aitortu eta osorik babesteko 29/2011 Legearen 5. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Bestalde, arau beraren 48. eta 49. artikuluetan ezartzen dira sektore publikoko langileei emango zaizkien baimenak, eta horien artean hauek daude:

- Lanaldi murrizketa ordainsari gutxitzearekin hamabi urte baino gutxiagoko adingabeak, arreta berezia behar duten nagusiak, desgaitasuna duten pertsonak edo beren kabuz moldatu ezin diren senideak zaintzeko.
- Lanaldiaren ehuneko berrogeita hamarrera arteko murrizketa ordaindua lehen mailako senidea zaintzeko gaixotasun oso larria baldin badu eta gehienez ere hilabeteko epean.
- Lanaldi murrizketa soldata gutxitzearekin (heren batekoa edo gutxiagokoa izanez gero), emakumeen aurkako indarkeria kasuetan, babesa edo gizarte laguntza osoa jasotzeko eskubidea eraginkor egiteko.

---

<sup>2</sup> *Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua.*





- Gutxienez lanaldiaren erdia murriztea, ordainduta, minbizia edo gaixotasun larria duen 23 urte baino gutxiagoko semea edo alaba zaintzeko.
- Lanaldi murrizketa ordainsari gutxitzearekin, jarduera terroristen edo mehatxuen ondorioz kalte fisikoen edo psikikoen kasuan, eraginkor egiteko babeska edo gizarte laguntza osoa jasotzeko eskubidea.

Era berean, Euskal Funtzio Publikoaren Legearen <sup>3</sup> 61. eta 62. artikuluetan eszedentziak jasotzen dira eta bi mota hauetakoak daude:

- Borondatezkoa, edozein administrazio publikotako beste kidego edo eskalan zerbitzu aktiboan egoteagatik.
- Borondatezkoa interes partikularrengatik, gutxienez bi urtez jarraian.
- Borondatezkoa familia elkartzeagatik, gutxienez bi urtekoa eta gehienez hamabost urtekoa.
- Borondatezkoa interesduna kaltetua izateagatik langileak berresleitzeko prozesu bateko lehen bi faseetan, edo giza baliabideak arrazionalizatzeko programa bat aplikatzeagatik helmugaren zain edo nahitaezko eszedentzian egoteagatik. Bost urteko iraupena du.
- Semea edo alaba zaintzeagatik hiru urteko epera arte.

Lege horren 72. artikulua beste batzuen artean honako egoerak jasotzen ditu baimenak emateko oinarri gisa:

- Hamar hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba zaintzeko ordubetez lanera ez joatea edo lanaldia ordu erdian murriztea.
- Lanaldiaren herena edo erdia murriztea ordainsari gutxitzearekin sei urte baino gutxiagoko adingabea edo desgaitasuna duen pertsona zaintzeko legezko zaintza dutenekiko edo norberarekin bizi den eta desgaitasuna duen senidea zaintzeko.

2. Orokorrean aurreikusitako figura horiek garatzen joan dira lan baldintzak arautzen dituzten erabakien eta hitzarmenen bidez.

Zehazki, Hezkuntza Sailaren arloan kontuan hartu behar dira ondorengo testuak, izan ere, hezkuntza administrazioan lan egiten duten langileak hainbat kolektibotakoak dira eta bakoitzak bere arau espezifikoak ditu.

- Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitateak eta Ikerketa Sailaren menpekota den erlijio langileen hitzarmen kolektiboa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren 2003ko abenduaren 19ko ebazpenaren bitartez erregistratu eta argitaratutakoa (EHAA, 2004ko otsailak 13).

---

<sup>3</sup>6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa.



- Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitateak eta Ikerketa Sailaren menpekoa den irakasle eta hezitzaileen hitzarmen kolektiboa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren 2004ko maiatzaren 21eko ebazpenaren bitartez erregistratu eta argitaratutakoa (EHAA, 2004ko ekainak 17).
- Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitateak eta Ikerketa Sailaren menpekoa den langile lan kontratudunen hitzarmen kolektiboa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren 2009ko otsailaren 16ko ebazpenaren bitartez erregistratu eta argitaratutakoa (EHAA, 2009ko martxoak 31) eta Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren 2019ko martxoaren 11ko ebazpenaren bidez argitaratutako Negoziazio Mahaiaren erabakiaren bidez aldatua (EHAA, 2019ko martxoak 21).
- Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen Akordio Arauemailea, uztailaren 6ko 185/2010 Dekretuaren bidez onetsitakoa (EHAA, 2010eko uztailaren 16koa), eta Irakasle funtzionarioen 2018ko maiatzaren 14ko Sektore Mahaiaren erabakiaren bidez osatua.

Tresna horiek, beraz, araudi orokorrean aurreratutako figurak garatzen dituzte eta murrizketa eta eszedentzien katalogo handia sortu zuten (aldi baterako etetearen figura propioa sortzeaz gain) eta bakoitza modu jakin batean arautzen da.

Hala, batzuetan figurak disfrutatze gutxienerako epea ezarrita dago eta <sup>4</sup> kasu jakin batean disfrutatze horrek aurretik ezarritako epe batzuk bete behar ditu<sup>5</sup>.

Gauzak horrela, ohartarazi behar da baita ere erregulazioak ez duela antzeko zehaztapenik jasotzen gainerakoentzat, eta zenbaitetan hitzarmen kolektiboek ziurtatzen dute seme-alabak zaintzeko borondatezko eszedentzia *“bestelako mugarik gabe”* <sup>6</sup> emango dela.

3. Bere aldetik, 2021eko ekainaren 30eko Jarraibideak gutxienerako iraupen bat ezartzen die aplikatzekoa den araudian berariaz gutxienerako epe bat ezarrita ez duten edo epea ezarrita izanik ere, epe hori igarota duten murrizketei, aldi baterako etetei eta eszedentziei.

<sup>4</sup> Borondatez lanaldia murrizteak gutxienez urtebeteko epea du aurreikusita Erljioko langileen hitzarmen kolektiboaren 39. artikuluan, Irakasle eta hezitzaileen hitzarmen kolektiboaren 53. artikuluan, Langile lan kontratudunen hitzarmen kolektiboaren 42. artikuluan eta funtzionarioen erabaki erregulatuaren 61. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Bestalde, borondatezko eszedentziak urtebeteko gutxienerako epea du esleituta irakasle eta hezitzaileen hitzarmen kolektiboaren 39. artikuluan eta 4 hilabetekoa langile lan kontratudunen hitzarmen kolektiboaren 43. artikuluan. Bukatzeko, eszedentzia bereziak 6 hilabeteko gutxienerako epea du irakasle eta hezitzaileen hitzarmen kolektiboaren 54. artikuluan eta Langile lan kontratudunen hitzarmen kolektiboaren 43. artikuluan xedatutakoaren arabera.

<sup>5</sup> Irakasle eta hezitzaileen hitzarmen kolektiboaren 54. artikularekin bat etorritik, borondatezko eszedentzia berezia gutxienez sei hilabetekoa eta gehienez urtebetekoa izango da, eta irakasleen kasuan azken horretan bat etorri beharko da aldi hauetakoren batekin: abuztua-urtarrila edo otsaila-uztaila.

<sup>6</sup> Irakasle eta hezitzaileen hitzarmen kolektiboaren 39.2 artikulua.



Halaber, zehazten du figura horiek guztiak luzatu egin beharko direla emakida arrazoitu zuen kausa bukatu arte, salbuetsiz urtarrilaren 31n edo abuztuaren 31n bukaraztea edo murrizketaren ehunekoa handitzea.

Bestalde, kausa zehatzik ez duten figurak ere data horietan amaitu beharko dira beren gehieneko epea betetzen denean salbu.

Neurri horiek ikusirik ondorioztatu da jarraibideak nabarmenki aldatzen duela aurretik deskribatu den araudiak zehaztutako araubide juridikoa.

4. Aginduak eta zerbitzu jarraibideak arautzen ditu Sektore Publiko Araubide Juridikoari buruzko urriaren 1eko 40/2015 Legearen 6 artikulua. Horren arabera,

*“Administrazio-organoek zerbitzu-jarraibide eta-aginduen bidez zuzen ditzakete hierarkian mendeantzen dituzten organoen ekintzak.”*

Tresna horiek ez dute araubidezko izaera juridikorik, eta beraz ez dute araubidea berritzeko gaitasunik, ezta ere bestelako xedapen orokorretan ezarritako eskubideen eta betebeharren araubidea aldatzeko gaitasunik.

Auzitegi Gorenak hainbatetan eman du gai horri buruzko iritzia. Adibidez, 2015eko azaroaren 26ko epaian hauxe azaldu zuen:

*“(…) la reciente doctrina jurisprudencial (…) insiste en que las circulares o instrucciones, al carecer de la naturaleza y de las garantías de las disposiciones de carácter general no son medio idóneo para regular determinados derechos y deberes (Sentencia 17 de marzo de 2009, recurso casación 9576/2004).*

*Pronunciamento no especialmente novedoso pues ya la Sentencia de 20 de diciembre de 1996, recurso apelación 7729/1991 había dicho que cuando se establecieran derechos y deberes para los particulares debía darse el trato de Reglamento. Y la de 30 de julio de 1996, recurso 593/1993 sentó que solo merecen la consideración de instrucciones aquellas directivas de actuación que no innovan propiamente el ordenamiento jurídico de modo que solo obligan en función de la obediencia propia e inherente a la jerarquía administrativa.”*

Ondorioz, araudian eta tresna erregulatzaileretan ezarritako araubide orokorraren aldaketa, xedapen orokorrak sortzeko aurreikusitako prozedurarik eta organoaren erabakirik izan gabe eta negoziazio kolektiborik egin gabe onetsitako instrukzio baten bidez gauzatutakoa, ez dator bat zuzenbidearekin, eta berrikusi egin behar da.



5. Jarraibidearen azken paragrafoak xedatzen du salbuespen moduan eta modu frogagarrian egiaztatutako egoera ez-ohikoak daudenean, administrazioak baimendu ahalko duela murrizketak, aldi baterako eteteak eta eszedentziak aurreko paragrafoetan aipatutakoak ez diren datetan bukatzea.

Ohiko moduan horrelako tresnek lerro honetan itxiera klausula bat izaten duten arren, egia dena da ezin dela ezta ere albo batera utzi termino asko erabiltzen direla eta horri buruz aurreikusi edo erabili ahal izan diren prozedura eta irizpideak zehaztea falta dela. Zehaztapen hori egokia litzateke erabakiak hartzean arbitrariotasun akats posibleak saihesteko.

6. Bestalde, jakin behar da Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailean lan egiten duten kolektiboan lan baldintzak arautzen dituzten lau tresnetan aurreikusita dagoela Batzorde Parekideak sortzea hitzartutakoa aztertu eta zaintzeko, jarraipena egiteko eta tresna horien gaiak eta langileei eragin diezaieketen bestelakoak garatzeko<sup>7</sup>.

Kasu honetan ez dago idatziz jasota jarraibideak sartutako araubidea aztertu edo eztabaidatu denik indarreko akordioaren eta hitzarmenen ondorioz sortutako Batzorde Parekideetan, baina gutxienez Arartekoaren iritziz hori egitea beharrezkoa izango litzateke aplikatzekoak diren testuetako aldaketa onetsi baino lehen.

7. Bestalde, Hezkuntza Sailak gure informazio eskariari erantzuteko egindako txostenak jarduketa justifikatzen du kontziliazio figura horiek erabiltzen dituztenen lege iruzurrak edo eskubide gehiegikeriak murrizteko, baina ez du datu gehiagorik ematen horien tamainari edo jarduketa horiek horrelakotzat jotzeko administrazioak kontuan hartu dituen ohar faktiko edo juridikoei buruz.

Beraz, erakunde honek ezin ditu baloratu. Edonola ere, ez zuten birtualtasunik izango ulertzeko aurreko apartatuetan azaldutako ohar juridikoak gaindituta daudenik, eta albo batera utzi gabe adieraztea ordenamendu juridikoak neurri zehatzak aurreikusten dituela hala zehaztuak izan diren lege iruzurreko edo eskubide gehiegikeriazko kasuen aurka borrokatzeko.

8. Azkenik, Hezkuntza Sailak adierazi zuen kexagileak jarritako erreklamazioak ez zuela berariazko erantzunik jaso eta orokorrean aztertu zela hurrengo akordio bateko etorkizuneko negoziazioari begira.

---

<sup>7</sup> Horixe dago xedatuta hiru hitzarmen kolektiboetako 6. artikuluan eta erabaki arautzailearen 87. artikuluan.





Arartekoak askotan adierazi du administrazioaren isiltasuna edo erreklamazio eta errekurtsioak ebazteko gehiegizko atzerapena saihestu behar direla, ez bakarrik lege aginduak<sup>8</sup> urratzen dituztelako, baizik eta, gainera, herritarren jarrera juridikoa nabarmen kaltetzen dutelako, eragozpen nabarmenak sortuz eta pertsona horiek desabantaila argiko egoeran jartzen dituztelako, eztabaidatutako gaiari dagokionez duten asmoa behar bezalako bermeekin planteatu ahal izateko, bai alderdi materialei dagokionez, bai denborari eta prozedurari dagokienez.

Hala, erakunde honek ezin du hezkuntza administrazioak egindako arazoiketa partekatu interesdun batek jarraibide batekiko desadostasuna adierazten zuen eta indargabetzeko eskatzen zuen eskari baten ebazpen faltarekiko. Alderantziz, uste dugu eskari hori berariaz eta ahalik eta azkarren ebatzi behar dela.

Ondorio berbera aplikatu behar da interesdunek alor horretan aurkeztu dituzten gainerako eskarietan, bai arauaren aplikazioko esparru orokorrari dagokionez, bai eta bakoitzaren egoera bereziei dagokienez ere, eta era berean eskariak ebatzi ondoren egin daitezkeen errekurtsio posiblei dagokienez baita ere.

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

## GOMENDIOA

Berrikusi eta ondoriorik gabe utz dezala 2021eko ekainaren 30eko Jarraibidea, Langileak Kudeatzeko zuzendariarena, lanaldi murrizketen, aldi baterako eteteen eta eszedentzien iraupenari buruzkoa, eta beren beregi ebatz ditzala interesdunek aurkeztutako eskaerak eta errekurtsioak.

---

<sup>8</sup>Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkideari buruzko urriaren 1eko 39/2015 Legearen 21.1 artikuluan honako hau agintzen da: "Administrazioa behartua dago ebazpen espresua eman eta jakinaraztera prozedura guztietan, edozein dela ere prozedura hasteko modua." Legezko testu horren 24. artikuluan interesdunek eskatuta hasitako prozeduretako administrazio isiltasunari buruz adierazten da horrek ez duela esan nahi baztertu egin behar denik administrazioak edonola ere eman beharreko ebazpena.

