

## **5. Arartekoaren 5/2010 Gomendio orokorra, abenduaren 28koa Familia, lana eta norberaren bizi-bateratzeko neurri gisa bideratzea lanaldia murrizteko eta moldatzeko edo aldatzeko eskaerak**

### **I. Aurrekariak**

Ararteko erakundeak UPV/EHUren lankidetzarekin antolatzen dituen udako ikastaroen esparruan 2010. urte honetan egindako jardunaldiak, *"Lana, familia eta norberaren bizi-bateragarri egiten laguntzeko politika publikoak berriz aztertze bidean"* izenekoak, bateratze neurriak aplikatzean erakundeak antzemandako arazoaren gaineko gogoeta egiteko eta horiek aintzat hartzeko aukera eskaini digu.

Antzemandako eta kexa moduan bideratutako arazoetatik asko langile publikoek sustatu dituzte, lan harremanak bateratzearekin loturiko eskubideak eskatzeko. Izan ere, euren ustez, eskubide horiek ez dira behar bezainbeste errespetatzen eta oraindik eztabaidagarria izaten ari da haien irismena.

Gomendio honen bidez, norbere kargura dauden mendeko senideak zaintzeko bateratze horrek duen garrantzia islatzen duten egoerak sakondu nahi ditugu. Halakoetan, langile publikoak ez daude ados euren lanaldia murrizteko edota aldatzeko aukerei dagokienez.

Izan ere, emakume askok, eta zenbaitetan baita gizonek ere, (hala ere, heltzen zaizkigun kexak emakumeenak dira batez ere) euren kargura dituzten senideak (batez ere seme-alaba adingabeak) zaintzeko lanaldia murrizteko eskaerarekin batera, txanda aldatzeko edo lanaldia banatzeko eskaera egiten dute, lana eta euren kargura dagoen senidearen zaintza bateratzeko helburua hobe lortu ahal izateko. Beste batzuetan, lanaldia edo lan egutegia aldatzea ere proposatzen dute lanaldia murrizteko eskaerarekin lotu gabe.

Gure eskuetara heltzen diren egoeretan, dagozkien herri administrazioek eskaera horiek ukatzen dituzte, euren ustez bateratzeko eskubideak lanaldia legeak ezarritako baldintzen arabera murrizteko eskubidea bakarrik dakarrelako berekin, eta kontrakoa egitekotan, desoreka handiak sortuko lirateke eragindako zerbitzuetan. Horren ondorioz, zerbitzu horietako beste langileek kalteak pairatu litzakete edo zerbitzuek erabiltzaileekiko duten bideragarritasuna edo kalitatea eta eraginkortasuna zalantzan jar litezke. Hala da, bereziki, beste pertsonen arreta eta zaintzarekin loturiko lanpostuei dagokienez, hala nola, osasun zerbitzuak, zaintzarako zerbitzuak edo adinekoen arretara bideratutakoak. Lanpostu horietan emakumeak nagusitzen dira eta lanaldiak, zerbitzuaren beharrak direla-eta, lanaldi irregularrak izaten dira, hainbat txandatakoak, baita gauekoak ere, askotan aldaketan bidez antolatutak.

## II. Oinarriak

### ***Aplikatu beharreko arau esparrua***

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko [martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak](#) zeharkako eragina dauka hainbat lege eta arautan, eta aldaketa nabarmenak dakartza erregimen juridiko-laboralean nahiz funtzio publikoaren erregimenean Espainian.

Egiaz, lege horrek arreta berezia jartzen du lan harremanen eremuko desberdintasuna zuzentzen, izan ere, bateratzeko eskubidea lan publikoaren eremuan antzera zabaldu nahi diren ezarpenen bidez onartzen du. Gauzak horrela, egon diren aldaketek oinarritzko edukiko araudietan eragina izan dute, besteak beste, [Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina](#) eta [Funtzio Publikoa Birmoldatzeko Neurrien Legea](#), gaur egun [Langile Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren](#) xedapenek ordezkatu dutena.

Estatuko ordenamenduak eratzten duen legezko errealitate hori gure eremu autonomikoko ekimen propioekin batera gertatzen da eta horiei estaldura ematen die, hala nola, emakumeen eta gizonen berdintasunerako Eusko Legebiltzarreko [otsailaren 18ko 4/2005 Legeari](#); horrek ere familia, lana eta norbere bizitza bateratzeko neurriak jorratzen ditu.

Funtzio publikoaren eremuan ezar daitezkeen berezko bateratze neurriei dagokionez, une honetan indarrean dagoen [Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen](#) behin-behineko aldaketa egiteke dago oraindik ere. Aldaketa horiek legea Langile Publikoaren Oinarritzko Estatutuko ezarpen berrietara egokitzeko bideratuko lirateke, eta halako neurrietan aurrera egiteko aukera ezin hobea litzateke.

### ***Jurisprudentzia***

Erakunde judizialak gai horien inguruan hitz egiten hasi dira, baina planteamendu horiek hasiberriak direnez, oraindik ez dago administrazioarekiko auzien jurisdikzioan inolako doktrina judizialik, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoa (eta gure esparru autonomikoan, zehazki, emakumeen eta gizonen berdintasunerako Eusko Legebiltzarren [martxoaren 2ko 4/2005 Legea](#)) oinarri hartuta, kasu hauetan konponbide egokia zein den argitzeko.

Bestalde, zorrozki lan eremuari dagokionez, lan-arloko epaitegiek hainbat epai eman dituzte eta euren artean irizpide ezberdinak adierazi izan dituzte.

Ikustoki aldakor honetan eman zen [urtarrilaren 15eko Konstituzio Auzitegiko 3/2007 epai garrantzitsua](#). Bertan, Auzitegi Gorenak lan-arloko ebazpen judizialen aurka langile batek jarritako babes-errekurtsua onartu zuen. Kexagileak, alaba adingabearen zaintza eta bere lana bateratzeko, lanaldia murrizteko eskubidea oinarri harturik, lanaldi hori aldatzeko asmoa adierazi zuen. Kasu honetan, Konstituzio Auzitegiak [Konstituzioaren](#) 14. artikulua zapalke-

tan oinarritzen du bere erabakia, emakumeen zeharkako diskriminazioa dagoela argudiatuz, izan ere, horiek dira seme-alaben zaintzaz gehien bat arduratzen direnak, bateratze eskubi-deak bereziki haiek eskatzen baitituzte. Hori dela-eta, Auzitegi Gorenaren ustez, Langileen Estatutuaren 37. artikuluan xedatutakoaren dimentsio konstituzionala baloratu behar izan zen, eta ez aurka egindako epaiaren antzera, legezkotasun gogoeta hutsetara mugatuta, araua hitzez hitz jarraituz, murrizketa *“ohiko lanaldiaren barnean”* egingo dela dihonean, eta lege xedapen horrek duen dimentsio eta garrantzio konstituzionalaren balorazio oro alde batera utzita, sexuagatiko diskriminazio ezari dagokionez, Espainiako Konstituzioko 14. artikuluan emana, bai eta haurtzarora eta familia babesteko aginduari dagokionez, Espainiako Konstituzioko 39. artikuluan adierazita.

Hala eta guztiz ere, konstituzio erabaki hori bideratuta, Auzitegi Gorenaren beste erabaki batzuk gertatu dira doktrina bateratuz; izan ere, langileek, lanaldi murrizketa eskatu gabe ordutegi edo txanda aldaketa bakarrik eskatzen dutenean, kontuan hartu beharreko jurisprudenzia-ildoak bideratu ere egin dute. Doktrina horren arabera, 2008ko ekainaren 18ko epaiaren bosgarren oinarri juridikoan laburbiltzen dena (RJ 2008, 4230). Auzitegi Gorenak, txanda aldaketarako eskaera bat, lanaldi murrizketarako eskaerarekin loturik ez badago, familia eta lana bateratzeko aukerak hobetzeko balioko lukeela badakiela onartzen duen arren, kategorikoa da esaten duenean, hori onartuko balu, konstituzioaren 117. artikulua babesean ebazpenean ezarri beharreko legezkotasun printzipioa ukatuko lukeela.

### III. Ondorioak

Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzearen aldeko politika publikoak aztertzeko erabili dugun udako ikastaroaren esparruan egindako gogoetei esker aurreratu dugu, erakunde honen ustez, Konstituzio Auzitegiak emandako epaia ([urtarrilaren 15eko 3/2007 epaia](#)) bateratze kontuei aurre egiteko erreferente bat dela. Kontu horiek funtzio publikoaren eremuan sortzen dira, gutxienez eta bereziki, familia bateratzea dela-eta lanaldi murrizketei lotuta, lanaldia egokitzeko eta antolatze eskaerei dagokienez.

Aipatu dugu Konstituzio Epaitegiak haren erabakian [Langileen Estutuari buruzko Legearen](#) 37. artikulua ezartzen duenaren dimentsio konstituzionala aipatzen zuen arren, berriaz honako hau ere adierazi zuela *“orokorrean (a) langileen lana eta familia bateratzea errazten duten neurri guztiena”*. Beraz, gure ikuspuntuaren arabera, inguruabar horrek behartzen gaitu hauxe gogoratzeri: modu paraleloan eta helburu berarekin, hau da, bateratzea erraztea, funtzio publikoko kasu horietan aplikatu daitekeen legerian jasotzen diren ebazpenak.

Ondorioz, izapidetu ditugun kasuetan beti ulertu izan dugu eragindako herri administrazioei eskatu ahal zaiena dela euren langileen nahi mota horri ezezkota eman aurretik behar bezala eta zehaztasunez arrazoiak eman ditzaten -zerbitzuaren konfigurazioari buruzko orokortze eta abstrakzio soilik ez-. Arrazoi horiek interesdunak eskatutako lanaldi erregimenaren aldaketa zehatza errazten duen zerbitzuaren berrantolatzea saihesten dute. Zentzu horretan mantenen

tzen dugu ezezkoa ematen duen erabaki horrek, edozein kasutan ere, justifikazio nahikoa, objektiboa eta zentzuzkoa izan behar duela eta bateratze eskaera hori planteatu den termino zehatzei egokitzuz zerbitzua berrantolatzeko ezintasuna justifikatu behar duela.

Aurretik aipatu dugu, aplikaziorako arau esparrua aztertu dugunean, gure erkidegoaren eremuan [Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legean](#) aldaketak egiteke daudela oraindik. Gure ustez, aldaketa hori oso aukera ona izan daiteke Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren garapenean ditugun konfigurazio aukerak agortzeko. Estatutu horrek emakumeen eta gizonen arteko berdintasun ikuspuntu eraginkorra lortzeko beharrezkoak diren kontziliazio eskakizunak barne hartzen ditu.

Ararteko erakunde honetatik, zentzu horretan, araudiaren aldaketa edo egokitzapena sustatzera animatu nahi dugu. Izan ere, horren garrantzitsua den ekimen batek familia eta lana bateratzera zuzenduta dauden neurri mota horiei estaldura juridiko nahikoa emango lieke eta beharrezkoak ez diren interpretazioari buruzko zalantzak saihestuko lituzke.

Bestalde, legegintzako ekimen horrek Eusko Legebiltzarraren Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako [martxoaren 2ko 4/2005 Legeak](#) ezarritakoa babesten eta osatzen du. Lege horren helburua hauxe da: herri administrazioen langileen lan baldintzak erregulatzen dituzten arauak lanaldia murrizteko eta berrantolatzeko neurriak barne hartzea. Neurri horiek emakumeen zein gizonen lana, familia eta norberaren bizitza bateratzera zuzenduta daude.

Edonola ere, aipatu beharra dugu euskal herri administrazioek ez dutela bateratze neurri horien dimentsio konstituzionala sustatzeko duten konpromisoa soilik legegintzako ekimen edo proposamen horretara mugatu behar. Une honetan, lan baldintzak arautzen dituzten akordioen testuetan gaineratu diren zenbait ezarpen garrantzitsu tartean daude. Izan ere, akordio horiek ezin dira eduki barik geratu.

Hain zuzen ere, erakunde honen aburuz, lan baldintzen akordioaren eta arauketaren esparru hori benetan aproposa da bateratze neurriak gauzatzearen alderdirik eztabaidagarrienak eta zailenak joratzeko, hala nola, esku artean ditugun lanaldi murrizketa edota aldaketa. Zentzu horretan, negoziazio esparru horrek, zehatzagoa den aldetik, antolatzeko hautabide berriak ikertzeko aukera emango luke, bai eta eragindako zerbitzuaren ondoriozko beharrak dituzten langileen eskubideak argitzeko eta integratzeko aukera ere. Horrela, langile guztien lan baldintzak errespetatzen direla bermatuko litzateke eta gaur egun gure administrazioen jardunean dagoen desadostasun maila jaitsiko litzateke.

Dena den, jakin badakigu kontu honen ondorioz desadostasun eta kexa berriak etengabe sortuko direla. Aipatu dugun moduan, horrek ezin ditu euskal herri administrazioak atzera bota eta esparru publikoan lan egiten duten langileei familiak eta lanak sortzen dizkieten beharren bateratze maila altuagoak eskaintzeko ahaleginarekin jarraitu behar dute. Nolanahi ere, erakunde gisa, aurrerantzean ere administrazio horiei justifikazio nahikoa, objektiboa eta arrazoizkoa eskatzen jarraituko dugu, bateratze-eskaerak egiten diren modu zehatzean zergatik ezin diren onartu jakiteko.

**IV. Gomendioak**

- IV.1. Funtzio publikoaren gaur egungo araudia aldatzeko edota egokitzeko ekimena sustatu dadila, familia eta lana bateratzeko neurriei babes juridiko nahikoa eskaintzen dien araudia lortzeko. Neurri horiek lanaldiaren murrizketaren eta egokitzearen edo aldatzearen ingurukoak dira.
- IV.2. Neurri horien gauzatzea erraztu ahal duten ekimen guztiak sustatu daitezten langile publikoen lan baldintzei buruzko negoziazio eta akordioen esparruetan.
- IV.3. Bitartean eta edozein kasutan ere, interpretazioari dagokionez sortu daitezkeen zalantzak Konstituzio Auzitegiaren doktrinarekin bat eginez ebatz daitezten. Izan ere, hori izan da familia eta lana bateratzearen aldeko neurrien dimentsio konstituzionala.
- IV.4. Modu berean, edonola ere, bateratzea dela-eta lanaldiaren egokitzapen eskaerei ezezkoa eman aurretik, nahikoak diren arrazoiak eman daitezten, antolatzeko zailtasunak modu objektiboan eta zentzuzkoan azalduz eta eskaera horiek planteatu diren terminoetan onartzeko ezintasuna argituz eta justifikatuz.