



Arartekoaren ebazpena, 2011ko ekainaren 28koa. Horren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiko langile publiko baten lanbide bizitza bateratzeko lanaldia murriztu eta egokitzeko eskubideen inguruko kexa-espeditente bat amaitutzat ematen da.

Aurrekariak

1. Kexagileak, Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarte Politikako Departamentuari atxikitako funtzionarioak, adinekoen egoitza batean lan egiten duenak, foru erakundeak haren eskaera -hau da, hark planteatutako ordutegian legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko eskaera- aintzat hartzea ukatu izana salatzen du. Interesdunak esan du, lanbidea eta haren bi urteko alabaren zaintza bateratzeko lanaldiak sortzen dizkion zailtasunen aurrean, foru erakunde horretako langileen departamentura jo duela eta lanaldiaren herena murriztu diezaioten eskatu duela. Horrez gain, lanaldi hori goizetan bakarrik izan dadila eskatu du, goizeko eta arratsaldetako asteroko txandak egin beharrean, zerbitzu horri atxikitako gainontzeko langileak bezala.
2. Erreklamatzailerak haren uzia oinarritzeko baliatu duen arrazoiketa honako hau da: arratsaldeko lanaldiak interesdunari alaba behar bezala zaintzea galarazten dio, eta amak arratsaldeko txanda egin behar duen txandakako asteetan alaba familiako eta eskolako inor gabe geratzen da bi orduz (16.30etatik 18.30etara). Hala, ama egunean ordubete baino pixka bat gutxiago bakarrik ikus dezake (goizean alaba eskolara joan baino lehen). Horregatik, interesdunak lanaldiaren herena murriztu diezaioten nahi du, haren egitekoa beti goizetan egin dezan. Izan ere, azken egoera hori harentzat nahitaezko baldintza da lanbidea eta bi urteko alabaren zaintza bateratzeko. Kexagileak azpimarratu du arratsaldeko txanda egiteak zentzurik gabe uzten duela haren lanaldiaren murrizketa. Izan ere, lanaldia murriztu badiote ere, ezin du haren alaba zaindu, arratsaldetan lan egin behar badu. Hori dela eta, esan du lanaldia murrizteko duen eskubidearen bitartez lortu nahi den bateratzea bakarrik lor daitekeela aipatu murrizketari azaldutako txandaren lanaldiaren erregimena egokitzen bazaio, alegia, txandak goizetan bakarrik izan daitezela.
3. Foru erakundeak adierazitako egoera horren aurrean duen jarreraren inguruko informazio eskaerari erantzunez, Gipuzkoako Foru Aldundiak esan digu eskaeraren alderdi hori ez onartzea erabaki duela, kontuan hartuta murrizketarako eskubideak, zalantzan jartzen ez duenak eta, ondorioz, onartzen duenak, ez duela berekin ekartzen inolaz ere, lan egutegiko araubidea aldatzeko ahalmena. Foru erakunde horrek erakunde honi esan dio, egiazki,





desberdindutako bi eskaeren aurrean gaudela. Bat aurretikoa izan behar da, lan egutegia aldatzeko eskaera eta, bigarrena, aldiz, lanaldiaren murrizketa hizpide duena eta administrazio horrek onartzen duena. Gaietako lehenengoiari dagokionez, erakunde horrek uste du lan egutegia kexagileak aipatu bezala aldatzeak beste langileak kaltetu ditzakeela, izan ere, erreklamatzailerak goizez bakarrik lan egin dezan, beste langile horiek arratsaldean soilik lan egin beharko lukete.

4. Laburbilduz, Gipuzkoako Foru Aldundiak adierazi digu aitortu egiten duela interesdunak lanaldi murrizketa jasotzeko duen eskubidea, baina ez, ordea, eskubide hori gozatzeko modua, kexagilearen lan egutegia aldatzeaz gain beste langile batena ere aldatuko lukeelako, izan ere, bigarren horrek arratsaldean lan egin beharko luke inolako txandarik gabe.

Gertaerak aintzat hartuta, honako gogoetak hauek egin behar ditugu:

Gogoetak

1. Egoera honek aurretik dagoeneko erakunde honetan bideratutako beste kexa batzuen ondotik jorratu dugun gaia agerian jartzen du, funtsezko planteamenduari dagokionez. Horregatik, gomendio orokor bat ematea erabaki dugu, aurrerantzean herri-administrazio guztietan erreferentzia gisa erabil dadin. Kasu honetan gomendioaren gogoetak eta ondorioak hitzez hitz aipatuko ditugu (**Arartekoaren 5/2010 Gomendio Orokorra, abenduaren 28koa, familia, lana eta norberaren bizitza bateratzeko neurri gisa lanaldia murrizteko eta moldatzeko edo aldatzeko eskaeren tratamenduari buruzkoa**).
2. Izan ere, antzeman dugu 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 dutela, 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 lirake 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 aldaketen bidez antolatutak.

3. Aplikazioaren arauzko esparruari dagokionez, esan behar dugu familia eta lana gehiago bateratzen saiatzeko aukera, Europako legegileak bultzatuta, langilearen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzeko azaroaren 5eko 39/1999 Legea onartzean hasi zela. Lehen ekimen hori aurrerago sendotu egin zen emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria lortzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoarekin. Lege horrek hainbat lege eta araurengan zeharkako eragina dauka eta aldaketa nabarmenak dakartza erregimen juridiko-laboralean zein funtzio publikoaren erregimenean Espainian. Azken 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 eratzen 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 neurri posibleei dagokienez, une honetan indarrean dagoen euskal funtzio publikoko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen behin-behineko aldaketa egiteke dago oraindik ere. Aldaketa horiek legea Langile Publikoaren Oinarritzko Estatutuko ezarpen berrietara egokitzeko bideratuko liriateke, eta halako neurrietan aurrera egiteko aukera ezin hobea litzateke.
4. Gauzak horrela, hizpide dugun kasua bezalakoak jorratzerakoan nahitaez aplikatu behar dira jarraian aipatzen ditugun manuak:

Lan esparruan, agindu horiek Langileen Estatutuko 34.8 eta 37.5 eta 37.6 artikulua dira:

34. 8. "El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella."





37. 5. " Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida."

37. 6. "La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria."

Funtzio publikoaren eremuan, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 48.1 h) artikulua aipatu beharko genuke:

"h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida."

Halaber, eta euskal funtzio publikoaren legearen behin-behineko moldaketa egiteke dagoen bitartean, ezin dugu ahaztu gizonen eta emakumeen berdintasunerako martxoaren 2ko 4/2005 Legearen 48. artikulua oinarrizko erreferentzia bat dela:

"Euskal herri-administrazioetako langileen lan-baldintzak erregulatzen dituzten arauetan, zehazki, lan-denbora malgutzeko eta berrantolatzeko neurriak jaso behar dira -neurri horiek ez dute kalterik ekarri behar enpleguaren kalitatean eta langileen eskubideetan-, bai eta beste zenbait neurri ere, emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea errazteko."

5. Horrez gain, 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



Legebiltzarraren martxoaren 2ko 4/2005 Legea) oinarri hartuta, kasu hauetan konponbide egokia zein den argitzeko¹.

Bestalde, zorrozki lan eremuari dagokionez, lan-arloko epaitegiek hainbat epai eman dituzte² eta euren artean irizpide ezberdinak adierazi izan dituzte.

6. Ikustoki aldakor honetan eman zen urtarrilaren 15eko Konstituzio Auzitegiko 3/2007 Epai garrantzitsua. Bertan, Auzitegi Gorenak lan-arloko ebazpen judzialen aurka langile batek jarritako babes-errekurtsoa onartu zuen. Kexagileak, alaba adingabearen zaintza eta bere lana bateratzeko, lanaldia murrizteko eskubidea oinarri harturik, lanaldi hori aldatzeko asmoa adierazi zuen. Langileak, zehazki, lanaldi murrizketarekin batera lanaldi erregimena aldatu nahi zuen, astelehenetik ostiralera goizez bakarrik lan egin ahal izateko, astelehenetik larunbatera eta txandaka goizez zein arratsaldean lan egin beharrean.

Kasu honetan, Konstituzio Auzitegiak konstituzioaren 14. artikuluan zapalketan oinarritzen du bere erabakia, emakumeen zeharkako diskriminazioa dagoela argudiatuz, izan ere, horiek dira seme-alaben zaintzaz gehienbat arduratzen direnak, bateratze eskubideak 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, legezotasun gogoeta hutsetara mugatuta, araua hitzez hitz jarraituz, murrizketa "ohiko lanaldiaren barnean" egingo dela dionean, eta lege xedapen horrek duen dimentsio eta garrantzi konstituzionalaren balorazio oro alde batera utzita, sexuagatiko diskriminazio ezari dagokionez, Espainiako Konstituzioko 14. artikuluan emana, bai eta haurtzaroa eta familia babesteko aginduari dagokionez, Espainiako Konstituzioko 39. artikuluan adierazita.

Hona hemen epai horren seigarren oinarri juridikoaren zati bat, gure ustez, erabakiaren funtsetako bat biltzen duena:

"...La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del artículo 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato

¹ Administrazioarekiko auzien jurisdikzioaren jurisprudentzia ez da guztiz uniformea gai honetan. Gauzak horrela, nahiz eta kasu askotan administrazioarekiko auzien auzitegiek lanaldia aldatzeko edozein eskubide atzera bota izan, betiere, lanaldia murrizteko eskubide zorrotza ez bada, (besteak beste, 2000ko apirilaren 25eko Nafarroako JANaren epaia, 2002ko martxoaren 15eko Kataluniako JANaren epaia, 2004ko apirilaren 15eko Kataluniako JANaren epaia, 2006ko otsailaren 21eko Gaztela eta Leongo JANaren epaia edo 2008ko apirilaren 15eko Gaztela-Mantxako JANaren epaia) beste zenbait kasutan, berriz, eskubide hori onartu izan dute (ikus bedi, zentzu horretan, Donostiako administrazioarekiko auzien 3. auzitegiaren 42/2009 Epaia).

² Ikusi zentzu horretan, Gipuzkoako eremuko adibide gisa, Donostiako Lan Arloko 1. Epaitegiaren 324/06 Epaia edo Donostiako Lan Arloko 3. Epaitegiaren 235/2010 Epaia.

de protección a la familia y a la infancia (artículo 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego. (...) La negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina..."

Gauzak horrela, Konstituzio Auzitegiak langileen lana eta familia bateratzeko bideratutako neurrien dimentsio konstituzionala agerian jartzen du eta sor daitezkeen interpretazio zalantzak argitzeko irizpide orientatzaile gisako balioa ematen dio.

7. 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 jurisprudentzia-ildoak bideratu ere egin dute. Doktrina horren arabera, 2008ko ekainaren 18ko epaiaren bosgarren oinarri juridikoan laburbiltzen dena (RJ 2008, 4230):

"...no cabe duda de que el derecho -(se está refiriendo al derecho de reducción de jornada)-está concebido en cuanto a su modalización de manera favorable al interés del trabajador por cuanto es éste quien concreta el horario y el período de disfrute, pero siempre en el ámbito de la reducción de jornada, una importante alteración que también posee la contrapartida negativa cual es la reducción proporcional del salario. No se contempla en el Estatuto de los Trabajadores otra posibilidad de variación del horario que la del artículo 41.1º.b) del Estatuto de los Trabajadores, como modificación sustancial de las condiciones de trabajo a instancia de la dirección de la empresa en las condiciones tasadas por el precepto, pudiendo dar lugar, en su caso, a la rescisión del contrato. No cabe tampoco, como se advertía al comienzo de este razonamiento, elaborar a partir de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral un nuevo catálogo de derechos, al arbitrio de una de las partes, pues como bien ha tenido oportunidad el legislador con el transcurso del tiempo desde la entrada en



vigor de la citada Ley, al promulgar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (RCL 2007, 586), para la Igualdad efectiva de mujeres, ha configurado una nueva expectativa que no coincide exactamente con la pretensión configurada por la demandante. Así, en la nueva redacción, al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) se le añade un nuevo apartado del tenor literal siguiente: "El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquélla." Se advierte, por lo tanto que tampoco en la normativa posterior se delega sin límites en el beneficiario de la conciliación la configuración del derecho contemplado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, precepto en que se regula la jornada de trabajo."

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 17. artikulua babesean ebazpenean ezarri beharreko legezkotasun printzipioa ukatuko lukeela.

8. Erakunde honen ustez, Konstituzio Auzitegiak emandako epaia (urtarrilaren 15eko 3/2007 Epaia) bateratze kontuei aurre egiteko erreferentzia bat da. Kontu horiek funtzio publikoaren eremuan sortzen dira, gutxienez eta bereziki, familia bateratzea dela eta lanaldi murrizketei lotuta, lanaldia egokitzeko eta antolatze eskaerei dagokienez.

Konstituzio Epaitegiak haren erabakian Langileen Estatutuari buruzko legearen 37. artikulua ezartzen duenaren dimentsio konstituzionala aipatzen duen arren, berriaz honako hau ere adierazten du: "orokorrean (a) langileen lana eta familia bateratzea errazten duten neurri guztiena". Beraz, gure ikuspuntuaren arabera, inguruabar horrek behartzen gaitu haxe gogoratzera: modu paraleloan eta helburu berarekin, hau da, bateratzea erraztea, funtzio publikoko kasu horietan aplikatu daitekeen legerian jasotzen diren ebazpenak. Hori dela eta, erakunde honetan kexa gisa planteatzen diren kontuak ebazteko beharra azpimarratzen dugu, Konstituzio Epaitegiaren deia jarraiki. Dei horrek bultzatzen gaitu bateratze eskubideen dimentsio konstituzionala aintzat hartuz, bai eta ondoriozko betebeharra ere. Hau da, eragindako administrazioek euren erabakietan ez dituzte soilik zerbitzuaren beharrak aztertu behar, langileen eskubide konstituzionalen urratze posiblea ere aztertu behar dute.

9. Horregatik, uste dugu eragindako herri-administrazioei eskatu ahal zaiena dela euren langileen nahi mota horri ezezkoa 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, gure iritziz, ezezkoa ematen duen erabaki horrek, edozein kasutan ere, justifikazio nahikoa, objektiboa eta zentzuzkoa izan behar du eta bateratze eskaera hori planteatu den termino zehatzei egokitzuz zerbitzua berrantolatzeko ezintasuna justifikatu behar du. Kasu honetan, eskaera ukatzeko arrazoiak ez da nahikoa izan, uste baitugu, eskaera interesdunak mahaigaineratu moduan aintzat hartzeko bidea ematen zuten antolamenduaren arloko aukera guztiak ez direla aztertu.

Adierazi nahi dugu jakin badakigula horrek esan nahi duela, funtzio publikoaren eremu askotan (bereziki, hizpide dugun kasuan gertatzen den bezala, erabiltzaileentzat sentikorrek diren zerbitzuei dagokienez, hala nola, adinekoak zaintzeko arloa), administrazioak izugarriko ahalegina egin beharko duela, zerbitzu asko berraztertze beharra sortuko dela eta antolatzeko hautabide berriak ikertu beharko direla. Horrez gain, jakin badakigu askotan beharrezkoa den eskaera horien berrantolatzeak zerbitzu berean lan egiten duten beste pertsonen eskubideekin edo euren lan baldintzek merezi duten errespetuarekin talka egin dezakeela. Hala ere, gure ustez, zailtasun horiek guztiak ez dira nahikoa familiaren eta lanaren beharren bateratzea posible bihurtzeko ahalegina gelditzeko. Zentzu horretan, herri-administrazioak zerbitzua berrantolatzeko aukera guztiak agortu behar ditu bateratzeko eskaerari erantzuna emateko.

10. Aurretik aipatu dugun moduan, EAEn Euskal Funtzio Publikoari buruzko legean aldaketak egiteke daude 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 bateratze eskakizunak barne hartzen ditu. 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. Halaxe adierazi genuen lehen aipatu dugun abenduaren 28ko 5/2010 Gomendio Orokorrean. Bestalde, legegintzako ekimen horrek Eusko Legebiltzarraren Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako martxoaren 2ko 4/2005 Legeak ezarritakoa babesten eta osatzen du. Lege horren helburua hau da: herri-administrazioari langileen lan-baldintzak erregulatu dituzten arauak lanaldia murrizteko eta berrantolatzeko neurriak barne hartzea. Neurri horiek emakumeen zein gizonen lana, familia eta norberaren bizitza bateratzera zuzenduta daude. Edonola ere, azpimarratu beharra dugu euskal herri-administrazioek ez dutela bateratze neurri horien dimentsio konstituzionala sustatzeko duten konpromisoa legegintzako ekimen edo proposamen hori gauzatzera mugatu behar. Une honetan, lan-baldintzak arautzen dituzten akordioen testuetan gaineratu diren zenbait ezarpen garrantzitsu tartean daude. Izan ere, akordio horiek ezin dira edukirik gabe geratu.

Azaldutakoa kontuan hartuta, Ararteko erakundeak honako ondorio hauek atera



ditu:

Ondorioak

1. Hala, egokia iruditzen zaigu Gipuzkoako Foru Aldundiak, negoziazioaren esparruetan eta langile publikoen lan-baldintzekin bat etorriz, lanbidea eta familiako bizitza bateratzeko neurriei -lanaldia murriztu eta egokitu edo aldatzeari dagokionez- estaldura juridiko nahikoa eman diezaieken neurriak abian jartzeko bidea emango duten ekimenak susta ditzan.
2. Horrez gain, erakunde honen ustez, egokia da, bitartean eta edozein kasutan ere, interpretazioari dagokionez sortu daitezkeen zalantzak, hizpide dugun kasuan gertatu den moduan, Konstituzio Auzitegiaren doktrinarekin bat eginez ebatz daitezzen. Izan ere, hori izan da familia eta lana bateratzearen aldeko neurrien dimentsio konstituzionala.
3. Azkenik, uste dugu beharrezkoa dela, bateratzea dela-eta lanaldiaren egokitzapen eskaerei ezezkua eman aurretik -kexa honetan hala egin da-, nahikoak diren arrazoiak eman daitezzen, antolatzeke zailtasunak modu objektiboan eta zentzuzkoan azalduz eta eskaera horiek planteatu diren terminoetan onartzeko ezintasuna argituz eta justifikatuz, eta interesdunak planteatutako bateratzeko eskaera bideratzeko aukera ematen duten zerbitzua ber

