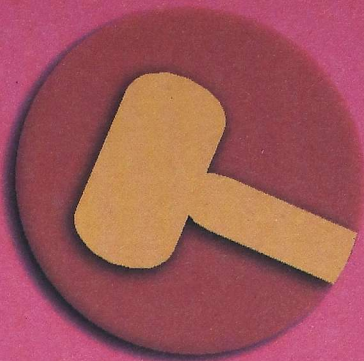


# SHK juridikoa



S  
I  
N  
D  
I  
K  
A  
I  
H  
E  
Z  
I  
K  
E  
T  
A

13.

**Emakumea  
eta lan-  
zuzenbidea.**

**LAB**  
Hezkuntza

**ZA  
BAL  
TZEN**

Zbkia

SHK 00031

DOKUMENTAZIO  
ZENTROA



**13.**

**Emakumea  
eta lan-zuzenbidea.**

### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

Idazleak: **M<sup>a</sup> Paz Garcia eta Nerea Lekue (Abokatuak).**

Argitarazle: **Ipar Hegoa Fundazioak**



**EUSKO JAURLARITZA**  
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN  
ETA BIZIARTE SEGURANITZA KALIA



**GOBIERNO VASCO**  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA  
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1999.eko URTARRILA

13.

SHI  
juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

## Emakumea eta lan-zuzenbidea.

### SARRERA

#### LAN MERKATURA SARTZEA

Enplegu eskaintzak  
Hautatzeko prozesuak

#### KONTRATAZIOA

#### LAN HARREMANA. ESKUBIDE ESPEZIFIKOAK

Kategoria profesionalak: Maila-igoerak  
Alokairua  
Lan osasuna  
Sexu-jazarpena

#### LAN HARREMANAREN AMAIERA: IRAIZPENEN AURKAKO BABESA

#### NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

#### ETXE-LANGILEAK

### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

Emakumezkoak soldatapeko lan munduan gero eta gehiago izan arren, gizartean diskriminazioak irauten du, berdin lana lortzeko orduan zein lan baldintzetan: mailaz igotzean, ordainsarrietan, lanbide-kalifikazioan...

Diskriminazioaren lehenengo definizioa agertzen da mundu mailako nazioarteko akordio batean, OITren (Lanaren Nazioarteko Erakundea) 111. Hitzarmenaren 1.1. artikuluan, hain zuzen: diskriminazioa da arraza, larruazalaren kolorea, sexua, erlijioa, iritzi politikoa, jatorri nazionala edo maila soziala oinarri duten edozelako bereizkeria, bazterkeria edo lehentasun, horien ondorioz enplegu eta lanaren aurreko aukera- edo tratu- berdintasuna deuseztatu egiten direlarik.

Diskriminazioaren konplexutasuna agerian gelditzen da bere kausak eta ondorioak identifikatzerakoan, eta, jakina, bereziki zaila suertatzen da diskriminazioaren kontrako babes eraginkorra bideratzea. Konplexutasuna diogu, diskriminazioa itxuraz berdintasunezkoak diren diren jokaeren bitartez ere ematen delako, gerora kolektibo batzuentzat emaitza kaltegarriak ekarriko badituzte ere.

Lan honen helburua, lan munduko ohiko egoera diskriminatzaileak identifikatu, eta eskubideak aldarrikatzeko eta defendatzeko beharrezko informazioa ematea da.

# Lan merkatura sartzea.



Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua herritar guztien berdintasun eskubidea xedatzen du eta aginte publikoei ezartzen die guztien partaidetza lortzeko baldintza egokiak eman eta sustatzeko betebeharra, hala nola edozein arrazoiengatiko diskriminazioa ekidetzeko, sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa espreski aipatuta.

Driskriminatzeko debekuak, zuzeneko bereizkeria edo sexu-arrazoiengatiko jokiera baztertzaila kaltegarriak

## 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

ez ezik, zeharka ondorio berdinak sortzen dituzten beste egoerak ere aipatzen ditu. Horrela, emakumezko langileak ezkontzean, lanpostua uztearen oradainez diru-kopuru bat jasotzeko eskubidea ezartzen zuen araua konstituziokontra kotzat jotzen zen (Auzitegi Konstituzionala, 84-11-28). Arau hori itxuraz emakumeak babesteko bazen ere, lan merkatutik hurrun iraunarazten zituen.

Emakume eta gizonezkoen arteko tratu-berdintasuneko betebeharra, lana lortzea eta kontratatu ondoko lan baldintzak barne hartzen ditu.

### • Enplegu eskaintzak.

Enplegu politikan aukera eta tratu-berdintasuneko printzipioa oinarritzat jotzen da lana lortzeko orduan.

Enpresak lan eskaintzak askatasun osoz zabal ditzake, edozein hedabidetan iragarriz langileentzat izan litezkeen lan kontratazioak.

Gizarte alorreko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen 28.2. artikulua, arau-hauste administratibo oso larritzat jotzen du sexu-arrazoiengatik baldintza diskriminatzaile edo aurkakoak dituzten enplegu eskaintzak hedatu edo iragartzea. Hala eta guztiz ere, oraindik ere normala izaten da prentsan iragarkiak aurkitzea, non eskainitako lana lortzeko baldintzetan eskatzen den "gizonezkoa izatea" edo "soldadutza egin izana" esate baterako, eta gainera genero maskulinoko hizkeran diharduten.

Segregazio profesionala edo gizon eta emakumezkoen arteko eginkizun-banaketa aurki daiteke ere.

Tradizionalki emakumezkoentzako lanpostuak genero femeninoan adierazten dira: "emakume garbitzailea behar da", "etxe-langilea den emakumea", "idazkaria den emakumea" e.a. Aitzitik, tradizionalki gizonezkoek egindako lanak, eskuarki gizarteak garrantzitsuagot-

→ Lan merkatura sartzea.



zat jota eta alokairu altuagoak, genero maskulinoan adierazten dira: "atalburua den gizonezko bat behar da", "mekanikaria den gizon bat", "ingeniaria den gizonezkoa"...

Horrek suposatzen du biztanleriaren erdiak ezin izango duela lan hori lortu, eskaintzak gizonezko langileentzat murrizten baitira. Bestela, emakumezkoei zuzenduriko eskaintzetan,

emakumeek lan munduan jasandako egoera diskriminatzailea bermatzen duten patroik edo estereotipoak iraunarazteko joera dago.

Gaur egungo lan arauen arabera, iragarki diskriminatzaileriek legearen kontrakoak dira eta isunaz zigor daitzke. Era berean, zigortutako enpresak laguntzak, hobariak eta enplegu-programak ezartzeagatiko onurak gal ditzake.

## 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

### • Hautatzeko prozesuak.

Enpresa publiko edo pribatuek enplegu-eskatzailleak hauta ditzakete kontratatu aurretik. Hautatzeko teknikak era askotakoak izan daitezke: elkarrizketa pertsonala, azterketak, probak... Hautaketa hautagaiarekin eginiko elkarrizketa pertsonalean oinarritzen denean, tratu-berdintasunaren printzipioa ezin da erraz egiaztatu.

Hautatzeko probetan tratu-berdintasunaren printzipioari eutsi behar zaio eta ez da inolako faktore diskriminatzailearik izango.

Hautatzeko prozesuetan jarduera diskriminatzaileak gerta daitezke, zuzenean edo zeharka. Diskriminazio zuzena emakumea izateagatik sortzen da, esate baterako, enpresariaren erabakia emakumezkorik ez kontratatzeko lanpostu zehatz batean.

Zeharkako diskriminazioan itxurazko betekizun neutroak eskatzen dira, baina errealitatean emakumezkoentzat gizonezkoentzat baino eragozpen gehiago direlarik: 1,80 baino altuagoa izatea eskatzea, lanpostua betetzeko beharrezkoa ez denean.

Langileen Estatutuko 4.2.c) artikulua adierazten du pertsona guztiek eskubidea dutela "*enplegurako diskriminaturik ez izateko eta, behin lan egiten hasiak, sexu-arrazoiengatik, (...)*". Izan ere, "*enplegurako*" esateak adierazten du diskriminazioaren kontrako kalusula orokor hau ezar daitekeela kontratatu aurreko prozesuetan ere, eta horrelaxe ulertu zuen Lan Auzitegi Zentralak epairen batean.

Hautatzeko proba batean faktore diskriminatzailearik izateak berau baliogabetzea dakar.

# Kontratazioa.



Lan kontrataziotik kanpo uzteko faktorerik garrantzitsuen, eta Auzitegiek gehien aztertu dutena, sexua izan da. Izan ere, ohikoa izaten baita emakumezkoak baztertzea, eta baita lanpostu bera betetzeko gizonezkoak baino baldintza txarragoetan kontratatzea ere.

Orokorrean eta legearen ikuspuntutik; esan daiteke ez dagoela gizonezkoentzat baino ez diren lanak, lanpostuak haurdun dagoen emakumearen osasuna arrisku handian jartzearen salbuespenarekin. Ez da eragozpenik izango lanpostuaren zama fisikoa edo gogortasuna, zeren betetzeko gaitasuna gizon eta emakumezkoetan frogatu behar baita bereizketarik gabe.

Enpresan sartu ohi da lan kontratua sinatuz.

### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea



Lan kontratuak probaldia deritzona izan dezake. Probaldia denbora tarte bat da non enpresak lana utzaraztea erabaki dezake inolako kausarik argudiatu edota kalte-ordainik ordaindu gabe. Probaldiaren iraupena kategoría profesionalaren araberakoa izaten da.

Probaldiaren helburua izan behar da lana betetzeko pertsonak duen gaitasuna objektiboki baloratzea. Enpresaren ahalmen absolutu horrek oinarrizko eskubi-deak bete behar ditu, besteak beste ez-diskriminatzeko printzipioa.

Zailtasunak datoz frogatu egin beharko baita irazpenaren benetako arrazoa izan dela enpresak langilea haurdun dagoela jakitea, itxuraz "probaldia ez gainditzeagatik" egin bada ere.

Zailtasun guztiak gaindituta, ezkutuko arrazoi diskriminatzailea agerian jarri denean, irazpena baliogabetzat jotzen da eta segituan enpresak diskriminatutako langilea hartu beharko du berriz ere.

Iraupenaren arabera, lan kontratua aldi baterako edo mugagabea izan daiteke.

**Aldi baterako lan kontratua** enpresako lan ez-iraun-

korrak edo aldakorrak betetzeko egiten da. Kontratuan agertu behar da argi zehaztuta aldi baterako izatea arrazoitzen duen kausa.

### **Lan kontratu mugagabea**

denbora mugagabe baterako adosten da. Urte bete baino denbora luzeagoz lan-gabezian egondako emakumei kontratu mugagabea egiteagatik, 64/1997 Legeak, Gizarte Segurantzari kontingentzia komunengatik enpresak ordaindu beharreko kuenten %60ko hobaria xedatzen du lehenengo bi urteetan. Hobari horiek izan nahi dituen enpresak egunean izan behar ditu batebehar fiskalak eta Gizarte Segurantzari ordainketak. Horrez gain, enpresak arauhauste larria edo oso larria egin izanagatik eplegu-programetatik kanpo gelditu bada, ez du hobaririk izango.

Lanaldiari dagokionez, kontratua denbora osoz edo denbora-zatiz egin daiteke.

**Denbora osorako kontratuak** Hitzarmen Kolektiboan finkatutako lanaldia du.

**Denbora-zatirako kontratuak** Hitzarmen Kolektiboan edo jardueran ohikoa dena baino ordu-kopuru txikiagoa du eguneko, asteko, hileko edo urteko. Kontratu hau tres-

na egokia da "laneko antolakuntza sistemak produkzio beharizantetara egokitzeko, jarduera batzuk duten iraupen laburrarengatik marjinalak eta funtsezko bizibiderik ez direla aintzat hartuta.

Horrela definituz gero, ez da harrizkoa emakumezkoak izatea kontratu horren hartzaile nagusiak. Adierazpen esanguratsu horiek, hots, jarduera "marjinalak eta funtsezko bizibiderik ez direla", agerian uzten dute emakumezkoen produktibitatearen gutxiespena, emakumezkoak etxeko lanak egitera baztertzen dituen mentalitatea oinarri duena. Ondorioz, lanaldi bikoitza (etxe barruan eta kanpoan) instituzionalizatzen da. Beraz, emakumezkoak "erdizka" baino ez dugu parte hartzen lan merkatuan, famili ekonomiaren "osagarri" gisa ulertuta.

1994ko Lan Erreformak Gizarte Segurantzaren prestazio garrantzitsuak deuseztatu zituen denbora-zatirako kontratuetan, asteko 12 ordu edo hileko 48 ordu baino gutxiagoko lanaldia zituzten kontratuetan, hain zuzen ere. Kontratu horietako kotizazioetan lan-istripu, gaixotasun profesional, osasun-laguntza eta Alokairuak Bermatzeko Fondorako kontingentziak baino ez ziren sartzen.

Horrenbestez, oinarrizko prestazioak kanpo gelditzen ziren, esaterako, langabezia, amatasuna, kontingentzia komunengatik baja, jubilatzea edo lanerako ezintasun iraunkorra.

1998ko maiatzaren 1etik, asteko 12 ordu edo hileko 48 ordu baino gutxiagoko lanaldia duten denbora-zatirako kontratuak berreskuratu dute prestazio guztien kotizazioa eta eskubidea.

Dena den, denbora-zatirako kontratu guztietako printzipio orokorra hautsi egin da: lan egindako egun batek, kotizatutako egun baten balioa duela zioen printzipioa. Horrela, kotizaturiko egunak lan egindako orduen arabera finkatzen dira. Beraz, denbora-zatirako kontratua ohiko lanaldiaren %50ekoa bada, kotizazio-egun bat izateko, 2 egunez lan egin behar da. Ondorioz, prestazio-eskubidea izateko lanegun gehiago behar dira. Esaterako, jubilatzea jasotzeko gutxienez 15 urte behar badira, lanaldiaren %50eko denbora-zatirako kontratua duenak 30 urtez egin beharko du lan.

1998ko azaroaren 28ko BOEn denbora-zatirako kontratuen erregulazio berria argitaratu da.

## 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

### **Berrikuntzarik garrantzitsuenak honako hauek dira:**

- Lanaldia: Hemendik aurrera, denbora-zatirako kontratua egingo da hitzarmen kolektiboan edo gehienezko lanaldi legalean ezarritako denbora osoko lanaldiaren %77 baino gutxiagoko betetzeko. Ondorioz, ez da denbora-zatirako kontratua izango, ordu gutxiengatik lanaldi osoara heltzen ez dena, %77ko muga hori gaindituta. Hutsune legala agertzen da lanaldirako gutxienezko muga ez baita ezartzen, lanordu gutxi eta ordainsari baxuko kontratu "marjinalak" ekidingo lukeena.

- Lanordu osagarriak: Kontratuko lanaldi finkoaz gain, lanordu osagarriak ere itun daitezke. Aurreko erregulazioan aparteko orduak ziren, baina oraingoan osagarriak deitu eta ordu arruntak bezala ordainduko dira. Ordu-kopurua kontratuko lanaldiaren %15 izan daiteke, hitzarmen kolektiboaren arabera %30eraino luza daitekeena. Ohiko lanaldia eta osagarriaren artean ezin izango da gainditu gehienezko lanaldi legalaren %77.

Lanordu osagarriak "ordupoltsa"tzat jo eta enpresaren beharizanen arabera egingo dira, lanaldia malgutuz. Langileari 7 eguneko aurre-  
rapenaz jakinarazi beharko zaio lanordu osagarriak betetzeko eguna eta ordua, hitzarmen kolektiboak besterik finkatu ezean.

Lanorduak hiruhilekoka banatuko dira. Huru-hileko batean bete ez diren orduen %30 hurrengo hiruhilekora pasa daitezke.

Denbora osagarria finkatzeko sistema ere arautzen da. Bi urtetan egindako lanordu osagarrien urteko betetzbestekoaren %30, eta hurrengo bi urteetan egindakoen %50, kontratuko ohiko lanaldiari gehitu dakizkioke.

Lanordu osagarriak egitea borondatezkoa da eta denbora-zatirako kontratua mugagabea denean baino ezin izango dira ezarri.

- Gizarte-babesa: gai honen inguruan hobekuntzak agertzen dira.

Lanerako ezintasun iraunkorra eta jubilazioa jasotzeko kotizazioak neurtzean 1,5eko

koefiziente zuzentzailea xedatzen da. Hala eta guztiz ere, lan egindako eguna berdin kotizatutako eguna dioen printzipioa ez da sartzen.

Koefiziente zuzentzailearen ezarpena dela-eta, 15 urtez kotizatu behar bazen jubila-zio-pentsioaren eskubidea izateko, ohiko lanaldiaren %50 duten denbora-zatirako kontratuetan, 20 urtez kotizatu beharko da.

Kontuan hartu beharra dago hobekuntza hori ez dela ezarriko aldi baterako ezintasun, amatasun eta langabezi kontingentzietan.

Azkenik, aipatuko dugu kontratu mota horren erregulazioa BOEren argitalpenaren hurrengo egunetik (98-11-29tik) indarrean badago ere, gizarte-babeserako xedatutakoa ez dagoela oraindik indarrean, aurreko egoerari eutsiz (koefiziente zuzentzaile-rik gabe). Neurri horiek indarrean sartuko dira dagozkien erregelamenduzko xedapenak ematean, arautegiaren arabera gehienez 3 hilabeteko epean egingo dena.

# Lan harremana. Eskubide espezifikoak.

## • **Kategoria profesionalak. Maila-igoerak**

Profesionalak sailkatzeko sistemak talde profesionaletan egitura daitezke, eta horien barruan kategoria edo espezialitateen arabera. Maila-igoerak dira talde profesional beraren barruko aldaketak goragoko kategoria profesional edo espezialitate batera, edo goragoko beste talde profesional batera.

Emakume langileen diskriminazioa hasten da lan munduko egituran bertan ematen den segregazioagatik. Lanak, profesioak, lanpostuak eta kategoriak sexuaren arabera bereizi, bete eta baloratzen dira, eta emakumezkoek eman ohi zaizkie balio gutxien dutenak. Emakumezkoek behe-mailako kategorietan edo behintzat ekonomikoki eta sozialki gutxien baloratutakoetan egon ohi dira; gizonezkoak, ostera, goi-mailakoetan.



### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

Ordenamendu juridikoak enpresari ahalmen handia ematen dio mugikortasun funtzionalari dagokionez. Mailaz igotzeko betekizunei dagokienez, lege eta hitzarmen kolektiboen zehaztasunik ezak kontrola eragozten du, tratu-berdintasunaren printzipioa errespeta dadin.

Mugikortasun funtzionaleko mugarik sendoenetakoa da emakume langileak paira dezakeen diskriminazioa, hau da, sexu arrazoiengatik langileak ezin duenenan mailaz igo.

Diskriminazioa bi eratara gerta daiteke: zuzenean edo zeharka. Zuzenekoa igoera ukatzean datza, besterik gabe. Zeharkakoa gertatzen da langileak ezin duenena mailaz igotzeko baliabideak lortu: prestakuntza ikastarok, mailaz igotzeko merituek ematen dituzten praktiketan parte hartzea... Diskriminazioa frogatu ahal izango da baldintza berdinetan gizona baten bat igotzen bada, baina diskriminatuak ez.

Sailkapen profesionalak ez dira soilik neutroak edo teknikoak; askotan gizartean eta

enpresan nagusitzen diren baloreen arabekoak dira. Kategoria profesionalak eratzean, lanpostua duen pertsona baloratu ohi da, lanpostua bera eta honek ematen duena baloratu beharrean: Diskriminazioa, zalantzarik gabe.

Lanpostuen balorazioa bat dator gizonen langilearen prototipo tradizionalarekin, fabrikako lan produktiboaren antolakuntzan oinarrituta. Ez dira kontutan hartzen egoera berriak: emakumezkoak lanean jardutea eta bestelako produkzio-sektoreen hazkundea.

#### • Alokairua

Lan arloko alokairu-diskriminazioa zuzenean gerta daiteke, esaterako, gizon eta emakumezkoentzat alokairutaula desberdinak izatean. Baina zeharkakoa ere izan daiteke, adibidez, sailkapen profesionalen bidez: neutroak iruditu arren, "kasualitatez" alokairu baxueneko kategoriak gehienbat emakumezkoek betetzen dituzte.

1994 aurretik, Langileen Estatutuko 28. artikulua sexu-arrazoiengatik alokai-

→ Lan harremana.  
Eskubide espezifikoak.

ru-berdintasunaren printzipioa azaltzen zuen, "lan berdinari, alokairu berdina" zioena.

Lan merkatuaren errealitateak erakutsi zuen arau hori zuzeneko alokairu-diskriminazioei aurre egiteko baino ez zuela balio, hau da, gizon eta emakumezkoek lan berdintsua eginda, desberdin ordaintzen bazitzaien.

Formulazio legal horrek babesik gabe uzten zituen ohiko kasu batzuk, zeinetan alokairu-diskriminazioa ezkutatzen den, emakumezkoek gizonezkoen lan antzekoetan baina ez berdinetan dihardutelako. Esate baterako: gehienbat emakumeek osatutako enpresako atal batean buruturiko lanak alokairu baxuagorekin ordaintzen dira, gizonezkoek osatutako beste sail batean egindakoekin erkatuz gero, beti ere kontutan izanik lanak ez direla berdin-berdinak baina bai balio berdinekoak.

Auzi horren harira, 1991n Auzitegi Konstituzionalak lehenengo pronuntziamentua eman zuen, bi kontzeptu berritzaile azalduz: Batetik, balio berdineko lanari,



### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea



ordainsari berdina dagokiola; bestetik, zeharkako diskriminazioaren kontzeptua. Epaian salatzen da garbitzaille-kategoriak, batez ere emakumezkoek osatutakoa, gizonezkoen peoi-kategoriak baino oinarrizko alokairu baxuagoa duela, biak ez-kualifikatuak izanik. Alokairu-desberdintasuna justifikatzen da peoi-lana neketsua eta indar handiagokoa omen baita.

Gaiari dagokionez, Auzitegi Konstituzionalak honako hau dio:

- Abiapuntua izango da balio berdineko lanari ordainsari berdina dagokiola.

- Garbitzaile eta peoi lanak balio berdinekoak dira.

- Gizonezkoek bereziki dituzten gaitasunak (indar fisikoa, adibidez) eskatzen dituen lana gainbaloratzeak zeharkako diakriminazioa dakar.

- Bereziki gizonezkoenak diren gaitasun horiek, beste gaitasun neutroen modura baloratu behar dira (esaterako, pazientzia, trebezia...).

Laburbilduz: aitortzen da gizonezkoen berezko gaitasunak gainbaloratzen zirela, eta horrek sexu-arrazoiengatik zeharkako diskriminazioa zekarrela.

1994tik, Langileen Estatutuaren erreforma dela eta, 28. artikulua alokairu-diskriminazioaren kontrako printzipioa azaltzen du: "enpresariak balio berdineko lanak burutzeagatik, alokairu berdina ordaindu behar du, berdin oinarriko alokairua zein alokairuaren osagarriak, sexu arrazoiengatik diskriminazioarik gabe."

Lanpostuak baloratzeko printzipio hori ezartzean, ebaluazio irizpideak diskriminatzaileak ez izatea bermatu behar da.

Negoiazio kolektiboak lan handi eta garrantzitsua egin beharko du alokairu-diskriminazioak deuseztatzeko.

### • Lan osasuna

Emakume langilearen lan osasunaren arloari dagokionez, araudi desberdinak ezar daitezke.

• Azaroaren 8ko 31/95 Legeak, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoak (LPRL), 25.2. eta 26. artikuluetan, emakume haurdunek izan ditzaketen lan arriskuen inguruko eduki espezifikoak garatzen du.

• Europako Ekonomi Elkarteko Kontseiluaren 92/85/EEE Zuzentaraua: haurdun, erditu berri zein edoskitzaroan dagoen emakumezkoen lan osasuna eta segurtasunaren hobekuntza sustatzen duten neurriak ezartzeaz diharduena.

• Negoiazio kolektiboak, Legeak xedaturiko baldintzak hobetu baino ezin egin dezakeena, legearen edukia bete beharrekoak baitira.

LPRLaren 25. artikulua, zenbait arriskuren aurrean bereziki ahul diren pertsonen babesa arautuz, langileen ugalketan eragin dezaketen arriskuen aurreko babes orokorra xedatzen da, ugalkortasuna eta ondorengoen hazkundea barne hartuta. Enpresak arrisku faktore horiek hartu behar ditu kontutan ebaluazioak egitean.

Beraz, lan baldintzak emakume edo haurraren osasunerako eragin txarra izanez gero, eta langilea zaintzen duten osasun zerbitzuek horrela egiaztatzen badute, babesak haurdunaldian ez ezik, edoskitzaroan ere iraugo du.

## 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

LPRLaren 26. artikulua amatasunaren babesari buruz dihardu. Lanpostuaren arriskuak ebaluatu behar dira haundun edo erditu berri den emakumearengan eragin kaltegarria izan dezaketen lan baldintza, prozedura edo agenteen gardua eta iraupea zehaztuz. Enpresak beharrezko neurriak hartuko ditu arrisku horien eragina ekiditeko, lan baldintzak egokitzuz edo langilearen lanaldia murriztuz. Neurri hauen artean daukagu gauaz edo txandaka lanik ez egitea (lanean beharrezkoa izanik ere).

Lanpostua ezin denean objektiboki egokitu, bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batera aldatu behar dute, aurrekoan jasotzen zuen ordainsaria mantenduz.

Hardun dauden langileek eskubidea daukate lanpostutik irteteko, jaioaurreko azterketak egin zein erditzea prestatzeko teknikak ikasteko, lanordú horiek ordainduta, beti ere lanaldiaren barruan burutu beharra justifikatuz gero.

### • Amatasuna

Lan harremanei dagokionez, amatasunaren ondorioak, egoerak berak dakartzan eskubideak baino ez dira izango, hau da, lanari buruzko legeek xedatutako baimen, lizentzia, eszedentzia edo lanaldiaren murrizketak.

Indarrean dauden legeek amatasunaren ondoriozko eginkizunak bikotearen artean banatzea aurreikusten dute, biek beste inoren kontura lan egiten badute. Salbuespena da erditu ondoren emakumeari fisikoki osa dadin ematen zaizkien egunak. Gainerako lizentzia, baimen eta eszedentzia guztiak, gizona izatekoak zein emakumezkoak eska ditzake.

Lanari buruzko legeriak aitortutako eskubideak honako hauek dira:

#### **Erditzeko lizentzia**

a) Amatasun biologikorako baimena 16 astekoa da (18 erditze anitzetan). Amak nahi duen bezala bana ditzake, gutxienez erditu ondoko 6 aste gordez.

Aitak baimena izan dezake bi kasutan: batetik, ama hiltzen bada; bestetik, baimenaren azken lau asteetan, beti ere amaren osasuna arriskutan ez badago.

Lizentzia hau irauten duen bitartean, erregulazio-oinarriaren %100 kobratzen da, aurreko bost urteetan gutxienez kotizatutako 180 egun behar izanik.

b) Adopzioa gertatzekotan, aitak zein amak eska dezake atsedeen-baimena, bi kasu bereizita:

- Bederatzi hilabete baino ume txikiagoa bada: 16 aste-ko lizentzia.

- Bederatzi hilabete eta bost urte bitarteko umea bada: 6 aste-ko lizentzia.

Adopzio kasuetan, erditze-umeko erreferentzia legalak gauzatzen dira adopzioa ematen den administrazio edo epailetza erabakiaren egunean. Gainerantzean, prestaziorako baldintzak eta zenbatekoa amatasun biologikoaren kasuan azaldu diren berak dira.



### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea



#### **Edoskitzeko baimena**

Enpresaren kargura ordaindutako baimena da, langileak eskubidea izanik bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba badu. Gainera, aita-amak lan egiten badute, aitzak ere eska dezake.

Lanaldiaren barruan ordu betez irteteko eskubidean datza, ordu erdiko bi alditan zatitu edo bestela lanegunaren hasieran edo amaieran lanaldia ordu erdiz murrizteko aukera dago.

Edoskitzeko baimena eskubide bat denez, langileak erabakiko du noiz komeni zaion hartzea.

#### **Lanaldiaren murrizketa seme-alaba bakiak zaintzeko**

Zaintza legalagatik, 6 urte baino gutxiagoko ume bat bere ardurapean duenak, edota ordaindutako jarduerarik burutzen ez duen 6 urte baino gehiagoko minusbaliatu fisiko edo psikiko bat zaintzen duenak, lanaldia heren batetik erdira gehiezin murriz dezake.

Lanaldiaren murrizketa horrek alokairuaren murrizketa proportzionala dakar.

Gizon zein emakumezkoek izan dezaketen eskubidea da, eta beraiek hautatuko dute erabiltzeko unerik egokiena.

### **Jaioaurreko azterke- ta medikoetara eta erdit- zea prestatzeko teknikak ikastera joan**

Baimena emango zaie lanaldiaren barruan burutu behar badira eta bertan emandako denbora ordainduko zaie.

### **Seme-alabak zaint- zeko eszedentzia**

Eszedentziak hiru urte iraungo du gehienez, jaiotze edo adopzioa izan zenetik. Aita-amak lan egiten badute, bietatik batek baino ezin izango du eskubidea gauzatu.

Eszedentzian emandako denborak antzinatasunarako kontatzen du, eta irauten duen bitartean enpresak antolatutako prestakuntza ikastaroak egiteko eskubidea dago.

Eszedentziaren lehenengo urtean lanpostua gordeko da eta, langabezirako izan ezik, prestazio guztietarako kotizatzen da.

Eszedentziaren bigarren eta hirugarren urteetan, talde profesional bereko edo kategoria baliokidea duen lanpostua baino ez da gorde behar.

Amatasunaren inguruko eskubide guzti horiek, indarrean dauden lanari buruzko

legeek xedaturiko gutxienezkoak dira. Hitzarmen Kolektiboek hobekuntzak ezar ditzakete edo legeak aurreikusten ez dituen bestelako beharrezanetarako baimenak jaso daitezke.

Autonomia Erkidegoak (Nafarroan ez baita ezer ere ez onartu), 232/96 Dekretuan, enpresa eta langileentzako diru-laguntzak arautzen ditu, aipatu diren lizentziak har daitezten errazteko, baldin eta ezinbesteko baldintza hau betetzen bada: hutsik gelditzen den lanpostua lanaldi berdineko beste kontratazio batekin betetzea. Borne hartzen diren neurrien artean honako hauek ditugu:

- Seme-alabak zaintzeko eszedentzia: enpresek ordezkapen-kontratuko Gizarte Segurantzaren kuentan hobariak izango dituzte %100ean. Langileek, beren aldetik, 1.000.000 pta. jasoko dute eszedentzia gehienezko denboraz (3 urtez) hartzen badute, edo bestela eszedentzia denborari dagokion kopuru proportzionala.

- Zaintza legala: enpresari ordezkapen-kontratuko Gizarte Segurantzaren kuentan %50eko hobariak emango zaizkie. Langileek, bestalde, 7500.000 pta. jasoko dute, gutxienez hiru urtez lanaldia erdira murrizten

## 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

bada. Murrizketa lanaldiaren herenekoa izanez gero, kopurua 500.000 pta. baino ez da izango.

- Amatasuna edo adopzioa: enpresari ordezkapen-kontratuko Gizarte Segurantzaren kuotetan %100eko hobariak emango zaizkie.

Beste alde batetik, Gobernu espainiarrak, irailaren 4ko 11/1998 Errege-Dekretu Legean, enpresentzat xedatzen ditu %100eko hobariak Gizarte Segurantzaren kuotetan, amatasun, adopzio edo babesagatik atsedenaldua hartu duen pertsona ordezkatzeko behin-behineko kontratuetan.

### • Sexu-jazarpena lanean

Sexu-jazarpena honela definitu ohi da: biktimak nahi ez duen eta iraingarria den portaera sexuala, ahozkoa zein fisikoa. Horrenbestez, definizio horren barruan sartuko lirateke txantxa, aipamen edo adierazpen zakarrak, keinuak, limurkeriak, sexu-proposamenak eta baita eraso fisikoak ere (abusuak, bortxaketak...).

Gizarteak ahultzat dituen emakumezkoek pairatu ohi dute jazarpena: gazteak, bananduak edo dibortziatuak, edota familiako ardurak dituzten alargunak.

Era berean, aipagarria da lanean babesik gabe dauden emakumeak izaten direla subjektu pasiboak, hau da, kualifikazio profesional eskasa, alokairu baxuak eta aldi baterako kontratu prekarioak dituztenak.

Normalean jazarpena gertatzen da lan kontratua egin aurretik, aldi baterako kontratuak luzatzean edo mailaigoerak egiterakoan. Ikuspuntu horretatik, laneko sexu-jazarpenak zerikusi handia dauka aldi baterako kontartazioak ugaltzearekin, lan merkatuaren lehiakortasun handiagoarekin, gizartean nagusitzen den indibidualismo izugarriarekin eta enpresariak duten gero eta ahalmen handiagoekin, enpresa txikietan batez ere. Ahalmen horiek sendotu eta areagotu egin dira Lan Erreformaren bidez, gai asko ez baitira legeztatu, alderdien negoziazioaren menpe utziz. Horrela, negoziatzeko

→ Lan harremana.  
Eskubide espezifikoak.



indar handirik ez duten produkzio-sektoreak kanpo uzten dira: enpresa txiki eta ertainen langileak, aldi baterako langileak...

Beraz, ohiko arazo baten aurrean gaude, hein desberdinetan produkzio eta zerbitzuen arlo guztietan zein Administrazioan ematen dena, baina batez ere ostalaritzan, merkataritzan eta enpresa txikietan, arlo hauen ezaugarriak direla bide: enpresariaren kontrol zuzena, enpleguaren prekarizazio handiagoa, aldi baterako kontratazio gehiago...

Jazarpenean agerian gelditzen dira gizartean eta lantokian nagusitzen diren botere-harremanak. Azken batean, gizartean errotuta dagoen kultura islatu baino ez da egiten. Lantokiak ez daude mundutik aparte, eta bertan kanpoko gizartearen baloreak errepikatzen dira.

Gehienbat emakumezkoak laneko sexu-jazarpenaren biktimak izateak argi uzten du horrela ere oztopatzen dela emakumezkoak lan merkatuan erabat eta askatasun osoz sartzea.

### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

Laneko sexu-jazarpenak bide juridiko desberdinak jarrai ditzake alderdi penal, zibil eta laboraletatik. Lanari buruzko legeriak ez ditu argi azaltzen sexu-jazarpenari aurre egiteko bideak, baina badago defentsa generikorik, Langileen Estatutuko 4.2.e artikulua onartzen baitu "*norberaren intimitatea errespetatzeko eta duintasunari behar bezalako begirunea izateko eskubidea, ahozko irain edo eraso fisiko sexualen aurreko babesaren barne hartuta.*"

Beraz, sexu-jazarpenera langilearen duintasun pertsonalari erasotzat jotzen denez, Langileen Estatutuaren 50. artikulua bidez (duintasun pertsonala kaltetzeaz diharduena), biktimak lan kontratuaren amaiera eska dezake, kalte-ordaina barne. Dena dela, irtenbide horrek lana galtzea dakar eta enpresariak edo bere ordezkariak jazarleak izan behar dira eragina izateko.



Sexu-jazarpena lankideek burutu badute, enpresariaren esku gelditzen da portaera zigortzeko aukera, irazpen disziplinarioaren bidez (Langileen Estatutuko 54. art.). Horrek dakarren arazoa da patronalaren nagusikeria sendotzen dela, lan munduko pertsonen bizitza eta portaretan eragiteko. Errealitatean zaila da enpresariak zigortzea edo lanetik botatzea, azken batean bera ez baita zuzenean kaltetua. Batzuetan frogaririk ez dagoela argudiatzen da, bestetan erasotzailea estaltzeko joera dago, bereziki zuzendaritzataldekoa bada.

Horrez gain, Lan Prozedurari buruzko Legearen 174. artikuluan eta ondokoetan, testu legal beraren 180. artikulua zuzenki igorrita, hirugarren bide bat aipatzen da: askatasun sindikalaren babes eta beste oinarrizko eskubideak.

Sexu-proposamenak ez onartzeagatik, irazpena edo beste edozein lan erabakirik egotekotan, Langileen Estatutuaren 17.1. artikuluan aurreikusirik zehapen juri-

dikoa ezarriko da, hau da, enpresariaren edo bere ordezkariaren erabakien baliogabetasuna.

Egiaztatu ahal izan dugunez, laneko sexu-jazarpenari ematen zaion erantzun juridikoak babes espezifikoa eta aurre egiteko bide egokiak falta ditu. Gainera, bide penal eta zibilen bidez erantzukizuna eskatzea zaila izaten da, eta askotan ezinezkoa ere bai.

Negoiazio kolektiboak eginkizun garrantzitsua dauka arlo honetan: laneko sexu-jazarpenaren prebentzio eta errepresioaren inguruko alderdi desberdinak arautu.

Hitzarmen Kolektibo gehienek ez dute inolaz ere aipatzen sexu-jazarpenaren gaia. Hutsune horren zergatia Hitzarmenek emakumezkoen inguruko gaiak jasotzeko erreparoa bilatu behar da, eta batez ere, alderdi negoziatzaileek jazarpenari ematen dioten garrantzi eskasari, gizartean eta lanean duen hedapen zabala izanik ere.

### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

Lehenik, enpresek gaia arautzea saihesten dute, gehienetan beraiek baitira jazarpenaren erantzuleak. Bigarrenez, lankide eta sindikalistek erreparo diote salaketak enpresariak ahalmen disziplinarioa gauzatzea ekar dezakeelako. Hirugarrenez, epaileek, lanekoak zein penalekoak izan, askotan ez dituzte sexu-jazarpenak inolaz ere ulertzen.

Europako Batasunak *Laneko Sexu Jazarpenaren kontrako Jokabide Kodea* onetsi du, sindikatu, enpresari eta langileentzako aholku eta orientabide praktikoak bilduz, lan-tokian pertsonen duintasuna bermatu eta sexu-jazarpenera ekiditeko asmotan. Jokabide Kode hori ezarriko da, baldin eta hitzarmenak egitean negoziazio kolektiboetako alderdiek onartzen badute.

# Lan harremanaren amaiera.

## Iraizpenaren kontrako babes.

Enpresak berak lan harremanaren amaiera edo irazpena erabaki dezake bi kausa generikoetan oinarrituz:

- Kausa objektiboak: enpresaren egoera ekonomikoa, arrazoi teknikoak, antolakuntza edo produkzioa bera.
- Kausa disziplinarioak: langileak kontratua ez betetzeagatik, egoera larriaren erruduna izanik.

Arestian aipaturiko kausek ezkutatu ohi dituzte diskriminaziozko kausak irazteko orduan. Esan nahi baita, diskriminaziozko kausa ez dela inoiz ere argudiatzen, eta horrek suposatzen du irazpenaren benetako kausa argitu beharra, esan bezala legezko kausak argudiatuz ezkutatzen dena. Enpresak ez du sekulan irazpen-gutu-

nean aitortuko formalki azaldutako kausa objektibo edo disziplinarioen atzean, krisialdi ekonomikoan emakumezkoak alboratzeko interesa ezkutatzen dela edo irazitako langilearen haurdunaldiaren berri izan duela.

Langileak legezko errekutsoa ezar dezake, irazpenari aurka eginez Lan Epaitegietan, jakinarazi eta 20 eguneko epean.

Epaiak aurkatutako irazpena erabaki eta horren arabera izango da:

Bidezkoa: enpresari ematen zaio arrazoia, irazteko erabakia zuzenbidearen arabera delakoan. Horren arabera ez da inolako diskriminaziorik gertatu eta enpresak erabakia justifikatzen duten legezko kausak frogatu ditu.



### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

Beraz, enpresaren erabakia baliozkotuta, irazpena bete egiten da.

Bidegabekoa: arrazoigabetzat jotzen denean. Horrek esan nahi du enpresak ez duela irazteko bidezko kausarik egiaztatu, baina diskriminaziozko eragingarririk ere ez da irizten. Ondorioz, enpresak aukera dauka iraztea berrartzeko edo kalteordaina ordaintzeko: lan egindako urte bakoitzeko alokairuaren 45 egun, gehieneko muga 42 hileko izanik, eta prozesua bideratzen zen bitartean irabazitako alokairuak. Esan bezala, aukera enpresaren esku dago, iraztea ordezkarri sindikala izan ezean, orduan langileak erabakiko lukeelako. Praktikak erakusten digu enpresen aukera kalteak ordaintzea izaten dela, eta oso gutxitan berrartzen da lanpostuan.

Baliogabea: argudiatutako kausa faltsuen atzean, sexu-arrazoiengatik (beste diskriminaziozko kausen artean) botatzeko erabakia ezkutazten dela frogatzen denean. Baliogabetzeko erabakiak langilea lanean berriro has-

tea dakar berarekin, hala nola irazpena gertatu zenez berronartu arteko alokairuak jasotzea.

Baliogabetzean ez dago kalteak ordaintzeko aukerarik, enpresak langilea berronartu behar du. Argi dago baliogabetzat jotzeak babes eragingoragoa ematen duela diskriminaziozko irazpenaren aurrean, baina egia da ere izapide judizialtan frogatzeko zailena dela. Horrenbestez, ez da ohikoa izaten Auzitegietan baliogabetzat jotzea. Dena dela, horren arrazoia ez da irazpenetan diskriminaziorik ez dela maiz ematen, formalki kausa objektiboen atzean ezkutazten dela baizik.

Azaldutako guztia kontutan izanik, diskriminaziozko kausak argitzeko frogak nola antolatzen den ikusi behar da, batez era jakinda legezko kausen babespean ezkutazten direla.

Europako Batasunaeko Kontseiluak, zuzentarau batez bidez, frogak behar enpresari dagokiola xedatzen du, horrexek frogatu

beharko baitu tratu berdintasunaren printzipioa ez dela urratu.

Estatuko lanari buruzko legeriari dagokionez, Lan Prozedurari buruzko Legeak 96. artikuluan xedatzen du, langileak sexu-arrazoiengatik diskriminazio "zantzuak" egiaztatzekotan, enpresak frogatu beharko duela hartutako neurriak egokiak izan direla, aurkezturiko frogak objektiboak, arrazoizkoak eta behar bezala frogatuta izan beharko direlarik.

Beraz, langileak ez du frogatu behar diskriminaziozko kausa izan denik, baina, frogak behar enpresaren gain egon dadin, alegatutako diskriminazio "zantzuak" agerian jarri behar ditu.

Frogaren balorazioa epailetan burutzea ahalmen judiziala denez, argi dago lan munduan emakumezkoek duten arazo espezifikoen aurrean aginte judiziala sentsibilizatzeak, langileak enpresaren jokabide diskriminatzaileen aurrean babestea ekarriko duela.

# Negoiazio

# kolektiboa.



Negoiazio Kolektiboak emakumezkoen egoera eztabaidatzeko eta proposamenak lantzeko esparrua izan behar du, aldaketa juridiko eta ekonomikoak ahalbidetzeko, eta baita hitzarmen kolektiboetan eta gizarte osoan gu guztion kontzientziazioa lortzeko ere.

Lehenago azaldu dugunez, berdintasunaren printzipioak bi alderdi ditu: batetik, formala, hots, legeetan jasotzen dena (orokorrean denek agertzen dituzte diskriminazioaren kontrako printzipioak); bestetik, benetakoa: berdintasunaren printzipio horren emaitza praktikoa.

### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea



Alderdi bi hauek Hitzarmen Kolektiboetan ere islatzen dira, lan harremanen, enpresen eta langileen arteko hitzarmenaren bidez sortzen dena. Hitzarmenak lan balditzak arautzeko ahalmena dauka: lanaldia, kategoriak, alokairuak...

Hitzarmen Kolektiboak bere jarduera arloko langile zein enpresa guztientzat lotesleak dira, eta horrenbestez, gainerako lan arauetan bezalaxe, nagusitu behar da ez-diskriminatze printzipioa.

Hiru egoera gerta daiteke:

- Hitzarmen Kolektiboa diskriminazioen errepikatzailea: Hitzarmenetan dauden diskriminazioak berriz ageri ohi dira, esaterako, kategoriak izendatu burutzen dituztenen sexua adieraziz: "emakume garbitzailea", "peoia den gizon bat"...
- Hitzarmenak diskriminazio sortzailea: Zenbait Hitzarmenetan diskriminazio era berriak agertzen dira, adibidez, aldi baterako langi-

leentzat ordaintzeko baldintza desberdinak ezartzea, emakumezkoentzat bereziki kaltegarria dena, horiexek baitira kontratu mota horren hartzaile nagusiak. Beste adibide bat da gehienbat emakumezkoen osatutako kategoria profesionaleri alokairu baxuagoak ordaintzea.

- Hitzarmen Kolektiboa diskriminazioaren zuzentzailea: hauxe da Hitzarmenek bete beharko luketen eginkizun nagusia, hots, araudi orokorraren hutsuneak zuzendu eta zuzeneko zein zeharkako diskriminazioak gainditzeko neurriak azaltzea.

Negoiazio kolektiboak lanorduen murrizketa eta aparteko orduen desagerpena azpimarratu behar du, era horretako neurriek enplegua sortu, bizi-kalitatea hobetu eta etxeko lanen eta familiako

arduren balio eta gizarte-behar handia onartarazten baitute. Emakumezkoek pairatzen duten lanaldi bikoitza gainditzeko neurriak zehaztu eta bidetatu behar ditu, ezinbestekoa izanik lan munduaren egitura aldatzea eta sexu biek elkertasunez erantzunkizuna hartzea.

Lan munduan emakumezkoak diskriminatuta izan ez daitezen, gizartearen solaskideen tresnetariko bat jarduera zuzentzaile espezifikoak (aldekoak edo baieztatuak) erabiltzea da, emakumezkoen desberdintasun egoera orekatzeko asmoz.

Aldeko jarduera diskriminazioaren kontrako borrokaren tresna eraginkorretako bat da; izan ere, Europako Batasunaren 84/635 Gomendioan aipatzen da "tratu-berdintasunari buruz

### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

dauden arau juridikoak ez dira aski izatezko desberdinatsunarekin amaitzeko, aldi berean Gobernuek, gizartearen solaskideek eta beste erakunde eskudunek ez badituzte ondorio kaltegarriak orekatzeko jarduerak burutzen, jarrera, jokabide eta gizartearen egiturak sortutako ondorioak, hain zuzen ere.

LAB Emakumeak-ek argitaraturiko SEXU-DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO GIDAn zehazten dira Hitzarmen Kolektiboetan barne hartu behar diren jarraibideak edo neurriak, desberdintasunaren kausa eragileak desagertarazteko helburuaz.

# Etxe-langileak



Etxe-langileen lan baldintzak arautzen dira 1424/85 Errege Dekretuan, batez ere. Bertan, lan harreman berezitzat jotzen da familiaren etxean zerbitzatzeko helburuaz, etxearen jabeak berak —enplegu emaille moduan— eta familiaren etxean —agindupean eta jabearen kontura— ordaindutako lana burutzen duenak hitzarturik. Lan harreman berezi horren helburua etxean bertan lan egitea da: etxelanaren modalitate desberdinak, etxea zuzendu edo zaintzea, familiakoak edota bertan bizi direnak zaintzea, e.a.

Lan harreman horrek, kontrakoa hitzartu ezean, urte beteko iraupena izaten du. Beraz, uste orokorra hausten da: ez dira kontratu mugagabeak.

### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

Etxe-lanerako kontratua hitzezkoa izan daiteke Errege Dekretuaren 4.1. artikulua arabera. Gainera, 11. artikuluan aipatzen da Lan Ikuskaritzak urrapenak egiaztatzekotan, bizilekuaren bortxaezintasuna eta familiaren intimitatea zaindu behar dituela. Ondorioz, hitzartutako baldintzak zein izan ziren eta enpresariaren ez betetzea frogatzeko orduan, langilea babesik gabe aurkitzen da erabat.

Legeak xedatu beharko luke etxe-lanerako kontratuak idatziz egin daitezen, alderdi bakoitzaren betebeharrak zehatz-mehatz zehaztuta. Horrek ez lituzke gehiegikeriak ekidingo, baina behintzat langileak ezagutuko lituzke enplegu emaileak onartutako lan harremanaren baldintzak.

Errege Dekretuaren 6. artikulua arabera, sektore honetan ezarri beharreko alokairua Profesioarteko Gutxienezko Alokairua izango da, mantenuagatik %45eko deskontuak izan ditzakeen.

Arauek ez duenez zehazten zein portzentaje deskontatu behar den gauzatan emandako prestazio bakoitzarengatik (gosaria, bazkaria, aforia, etxean lo egitea), errealtatean alderdi enplegu emaileak gehiegizko deskontuak ezarri ohi ditu. Izan ere, %45 arte deskontatzeko aukerak alokairu-desberdintasunagatik erreklamazioen kontrako babes legala ematen die. Erreklamazio judizialen kasuetan, enplegu emaileak Errege Dekretuaren 6.2. artikuluan xedatutakoa alegatzen du eta ez du egiaztatu behar eskudirutan egindako deskontua gauzatan emandako oradinararen neurrikoa izan denik.

Gauzatan emandako alokairuari buruzko arautze berezi hori kaltegarria da Langileen Estatutuan araututakoarekin erkatuz gero. Horren arabera, gauzatan ordain daiteke alokairu-ordainsariaren %30 gehienez.

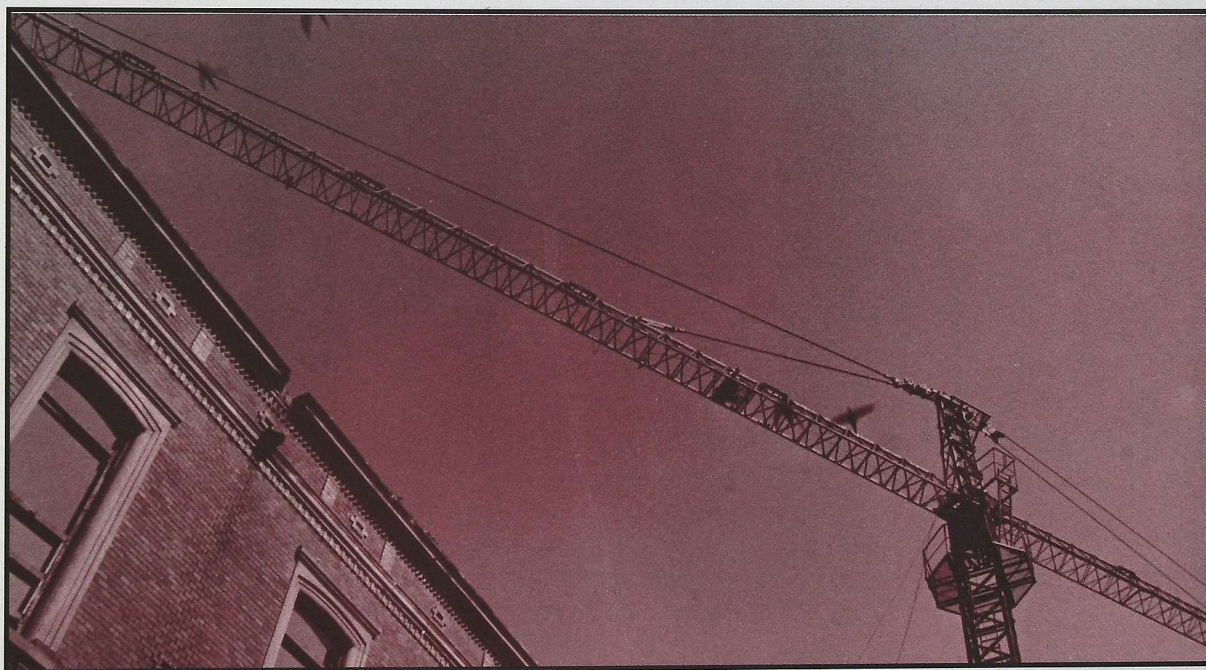
Gehienezko lanaldia astean 40 ordu dira, gainerako lan arloetarako ezarritako legezko gehienezkoarekin bat

datoren. Adierazpen hori formulismo hutsa da, ondoren xedatzen baita alderdiek itun dezaketela "bertan emandako denbora enplegu emailearen esanetara". Honi gehitu behar zaio lanegunen arteko derrigorrezko astialdia 10 ordu dela kanpo-langileentzat eta 8 ordu barnekoentzat, hau da, beste arloetako langileen baldintzak baino askoz kaskarragoak.

Gainerako lanetan "emandako denbora" hori ordaintzen da, etxe-langileen kasuan izan ezik. Aipaturiko arauaren 9.3. artikulua hitzez hitz dio "bertan emandako orduak ez dira benetako

lanaldiaren barruan sartzen eta ez dira kontutan hartuko aparteko orduen muga ezartzean." Etxe-langileen irazpena nahierara egin daiteke (Errege Dekretuaren 9.11. art.): alderdi enplegu emaileak lan kontratua amaitutzat jo dezake adostutakoa baino lehenago, uko eginez. Horrelakoetan, langileari lan egindako urte bakoitzeko zazpi egunetako kalte-ordaina eman behar dio, gehienezko muga sei hileko izanik.

Jarduera arautzen duen Gizarte Segurantzaren erregimena ere berezia da, arlo gehienekin erkatuz gero. Mirabetzari dagokion



### 13. Emakumea eta lan-zuzenbidea

Gizarte Segurantzaren Erregimen Bereziko 2346/1969 Dekretuak indarrean jarraitzen du, Erregimen Orokorreko eta Erregimen Bereziko langileen arteko tratu-desberdintasun ez-justifikatuari eutsiz. Horrez gain, Erregimen Bereziko langileen artean ere desberdintasunak ezartzen ditu, denbora osoz eta denbora-zatiz aritzen direnen artean, hain zuzen ere.

Gizarte Segurantzaren Erregimen Berezian, astean 20 ordu baino lanaldi luzeagoa duten etxe-langileek ez dute kuota ordaintzen kobratutako alokairuaren arabera, kuota bakarra ezarri baitzaie, 7. Taldeko gutxienezko kotizazio-oinarriaren %22an finkatuta. Kuota horretatik enplegu emaileak %18,3 ordaintzen du eta langileak %3,7. Dena den, astean 20 ordu baino gutxiago egiten badu, Gizarte Segurantzaren kuota osoa langileak berak ordaindu behar du, eta alderdi enplegu emaileak ez du ezer ordainduko.

Gizarte Segurantzaren kuota ordaintzeko betebeharrean desberdintasunak araut-

zen dira lanaldian oinarrituz, arrazoirik gabekoa eta diskriminatzailea dena. Kasu bietan menpekotasunezko erregimenean eta beste inoren kontura ematen dira zerbitzuak, 1424/85 Errege Dekretuak arautzen dena: familiaren etxean burututako lan harreman berezia.

Azkenik aipatu, etxe-langileek ez dutela Aldi Baterako Lan Ezintasuneko laguntzarik kobratzen bajaran 30 egun eman arte, eta bitarte horretan beraiek ordaindu behar dituztela. Gizarte Segurantzaren kuota guztiak. Ez dute lan istripuengatik kontingentziarik, hau da, lan istripua ohiko gaixotasuna bailitzan hartzen da: arestian aipatu den moduan. Horrez gain, ez dute langabeziagatiko prestaziorik jasotzen.

Egoera hau zuzentzeko legeak aldatu behar dira, enplegu emaileak behartuz Gizarte Segurantzaren alta egitera (astean 20 ordu baino gutxiago lan eginda ere), gaixotasun-baja hasieratik ordaintzera, lan istripua onartzera, lan osasuneko baldintzak erregulatuz eta langabeziagatikiko prestazioak ordaintzera.