



Arartekoaren 5/2010 Gomendio orokorra, abenduaren 28koa.

Familia, lana eta norberaren bizitza 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 bizitza bateragarri egiten laguntzeko politika publikoak berriz aztertzeko bidean” izenekoak, bateratze neurriak aplikatzean erakundeak antzemandako arazoen gaineko gogoeta egiteko eta horiek aintzat hartzeko aukera eskaini digu.*

Lan hori egiterakoan, bereziki argitu nahi izan dugu Ararteko erakunde honi esparru zehatz honetan dagokion eginkizuna zein den. Azaldu dugun moduan, esparru juridiko-laboralari dagokion kontu oro gure kontrolatik kanpo geratzen da, izan ere, enplegatu eta enplegatailearen arteko harremana harreman juridiko-pribatua da, eta bertan ez du esku hartzen inolako euskal administrazio publikorik. Halaber, nabarmendu dugu, orain arte, lanarekin bateratzeko prozesuan, juridikoki familiari ematen zaiola lehentasuna norberaren bizitzaren aurretik.

Egokitzat jo dugu ohar horiek berriro ere azpimarratzea, azken finean, horiexek azaltzen dute antzemandako eta izapidetutako arazo gehienak langile publikoek sustatu izana lan harremanak bateratzearekin loturiko eskubideak eskatzeko. Euren ustez, eskubide horiek ez dira behar bezain beste errespetatzen eta eztabaidagarria izaten 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 eta moldatzeko edo aldatzeko aukerei dagokienez.

Izan ere, emakume askok, eta zenbaitetan baita gizonek ere, (hala ere, heltzen zaizkigun kekek 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 hobeto 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 aldaketen bidez antolatuta.

Interesgarria iruditu zaigu kexa gisa izapidetutako hainbat gairen aipamen txiki bat gaineratzea.

Besteak beste, foru aldundi batean lan egiten zuen funtzionario baten kasua aipatuko dugu. Emakume hori adinekoentzako egoitza batean zaintzaile gisa lan egiten zuen eta lanaldiaren herena murriztu ziezaioten eta lanaldi hori goizez izan zedin eskatu zuen, asteka goizez eta arratsaldez txandakatzen ibili beharrean, zerbitzu horretako gainontzeko langileek egiten zuten moduan.

Kexagileak azpimarratu zuenez, arratsaldez lan egin behar izatekotan ez luke zentzurik izango lanaldia murriztea, izan ere, murrizketa hori egin arren, ezin zuen alaba zaindu arratsaldez lanera joan behar bazuen. Hori dela eta, bere kasuan, lanaldi murrizketaren bidez lortu nahi den bateratze helburu hori lortzeko, murrizketa horrekin batera lanaldia berak azaldu bezala moldatu beharko zuen, hau da, goizeko txandekin besterik ez.

Kexa hau izapidetze aldera hasitako jardunean, 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 arratsaldez lan egin beharko luke inolako txandarik gabe. Beraz, lan egutegia kexagileak aipatu bezala aldatzeak beste langileak kaltetu litzatekeela uste du, izan ere, erreklamatazaileak goizez bakarrik lan egin dezan, beste langile horiek arratsaldez soilik lan egin beharko lukete.

Aipamen honetan Osakidetza-EOZ sareko ospitale baten erradiologia zerbitzuan tekniko espezialista gisa lan egiten duen beste emakume baten kasua gaineratu nahiko genuke. Kexagilearen ordutegia goizeko eta arratsaldeko txanda sistema bidez antolatuta dago, eta berak ere goizez bakarrik lan egiteko baimena eskatu zuen semea zaindu ahal izateko.





Ospitaleko zuzendaritzak eskaera atzera bota zuen. Erabaki hori hartu zen Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko langileen lan baldintzak erregulatzeko indarrean dagoen hitzarmenak ez duelako barne hartzen langileek, adingabe bat zaindu behar dutenean, laneguna burutzeko txanda aukeratu dezaketenik. Arrazoi horren babesean, langileak laneguna murrizteko eskubidea duela adierazi zuen, baina egoera horretan ere ez luke izango lanorduen banaketa bere kabuz zehazteko eskumenik. Izan ere, erabaki hori zerbitzuen erakundeari dagokio.

Osakidetzako Zuzendaritza Orokorra jo dugu kasuaren inguruan galdetzeko, eta osasun alorreko arduradunek azalpen bera eman digute. Gainera, Erradiologia Zerbitzuan -bertan lan egiten baitzuen- disfuntzio larria sor lezakeela adierazi zuten, izan ere, gehien bat emakumez osaturiko zerbitzua da eta eskaera onartzekotan, ama izateagatik txanda aukeratzeko eskubidea sortzeko aurrekaria ezarriko litzateke gainontzeko lankideen gainetik.

II. Oinarriak

Aplikatu beharreko arau esparrua

Familia eta lana gehiago bateratzen saiatzeko aukera, Europako legegileak bultzatuta, langilearen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzeko azaroaren 5eko 39/1999 Legea onartzean hasi zen.

Lehen ekimen hori aurrerago sendotu egin zen emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria lortzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoarekin. Lege horrek hainbat lege eta arauarengan zeharkako eragina dauka eta aldaketa nabarmenak dakartza erregimen juridiko-laboralean zein funtzio publikoaren erregimenean Espainian.

Izan ere, 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 neurriei 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 Oinarrizko Estatutuko ezarpen berrietara egokitzeko bideratuko lirarteke, eta halako neurrietan aurrera egiteko aukera ezin hobea litzateke.

Gomendio orokor horren jarraipen hobea errazte aldera, interesgarriztat jo dugu hizpide ditugun kasuak jorratzerakoan aintzat hartu beharreko aginduzko arauak jasotzea.

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

34.8. “Langileak lanaldiaren iraupena eta banaketa erabakitzeko eskubidea izango du, bere bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko duen eskubidea baliatzeko, negoziazio kolektiboan ezarritako baldintzen arabera edo, hala badagokio, han xedatutakoa betez enpresaburuarekin lortzen den akordioan ezarritako baldintzen arabera.”

37.5. Legezko zaintza dela eta, zortzi urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen gutxitu fisiko edo psikikoren bat zuzenean zaindu behar dutenek lanaldia gutxitzeko eskubidea izango dute, soldata ere hein berean gutxituta; lanaldiaren zortziren bat izango da gutxienez, eta erdia gehienez.

Gauza bera egiteko eskubidea izango du senitartekoren bat zuzenean zaindu beharra duenak, odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoa bada, eta adina dela, istripuren bat dela, edo gaixotasunen baten eraginez ez bada gauza bera bakarrik moldatzeko; beti ere ordaindutako lanik egiten ez badu.

37.6. Bularra emateko baimena eta lanaldia murriztekoa zein ordutan eta egunetan hartuko den (artikulu honetako 4. eta 5. paragrafoetan aipatzen dena) langileak berak erabakiko du, bere ohiko lanaldia erreferentziazat hartuta. Langileak hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresaburuari zein egunetan itzuliko den ohiko lanaldira.





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

h) Funtzionarioak, legezko zaintza dela-eta, zuzenean bere ardurapean badu hamabi urtetik beherako adingaberen bat, edo zaintza berezi behar duen adinekoren bat, edo desgaitasuna duen pertsonaren bat, ordaindutako lanik egiten ez duena, orduan, bere lanaldia murrizteko eskubidea izango du, betiere, ordainsarrietan egin beharreko murrizketa eginda.

Funtzionarioak eskubide bera izango du familiartekoren bat, odol- nahiz ezkontzaahaidetasunezko bigarren maila artekoa, zuzenean bere ardurapean hartu behar badu, ordaindutako lanik egiten ez duela, adina, istripua edo gaixotasuna dela-eta, bere kabuz moldatzeko gai ez delako.

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:

“Euskal herri-administrazioetako langileen lanbaldintzak erregulatzen dituzten arauetan, zehazki, landenbora malgutzeko eta berrantolatzeo 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.”

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 Legebiltzarraren martxoaren 2ko 4/2005 Legea) oinarri hartuta, kasu hauetan konponbide egokia zein den argitzeko.¹

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,



Bestalde, zorrozki lan eremuari dagokionez, lan-arloko epaitegiek hainbat epai eman dituzte² 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-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. artikulua zapalketan oinarritzen du bere erabakia, emakumeen zeharkako diskriminazioa dagoela argudiatuz, izan ere, horiek dira seme-alaben zaintzaz gehien bat 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, legezkoetasun gogoeta hutsetara mugatuta, araua hitzez hitz jarraituz, murrizketa "*ohiko lanaldiaren barnean*" egingo dela dionean, 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 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 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

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.



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.

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)

"...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 legezketasun printzipioa ukatuko lukeela.

III. Ondorioak

Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzearen aldeko politika publikoak aztertzeke 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 egokitzeke eta antolatzeke eskaerei dagokienez.

Aipatu dugu Konstituzio Epaitegiak haren erabakian Langileen Estutuari buruzko legearen 37. artikulua ezartzen duenaren dimentsio konstituzionala aipatzen zuen arren, berariaz 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 gogoratzera: modu paraleloan eta helburu berarekin, hau da, bateratzea erraztea, funtzio publikoko kasu horietan aplikatu daitekeen legerian jasotzen diren ebazpenak. Hori dela eta, azpimarratzen genuen erakunde honetan kexa gisa planteatzen diren kontuak ebazteke beharra, Konstituzio Epaitegiaren deiari jarraiki. Dei horrek bultzatzen gaitu bateratze eskubideen dimentsio konstituzionala aintzat hartzerantz, bai eta ondoriozko betebeharra ere. Hau da, eragindako administrazioek euren erabakietan ez dituzte



soilik zerbitzuaren beharrak aztertu behar, langilearen eskubide konstituzionalen urratze posiblea ere aztertu behar dute.

Ondorioz, izapidetu ditugun kasuetan beti ulertu izan 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 mantentzen 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.

Adierazi nahi dugu jakin badakigula horrek esan nahi duela, funtzio publikoaren eremu askotan (bereziki, hasieran aipatutako kasuetan gertatzen den bezala, erabiltzaileentzat sentikorrek diren zerbitzuei dagokienez, hala nola, osasun arloa edo pertsonak zaintzeko arloa -pentsa dezagun ospitaletan edo geriatrikoetan-), administrazioak izugarritzko 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 beharrak bateratzea posible bihurtzeko ahalegina gelditzeko.

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 hau da: herri administrazioiko langileen lan baldintzak erregulatzen dituzten arauak lanaldia malgutzeko 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.

Horri dagokionez eta hasieran aipatutako kasuetako batekin duen korrespondentzia aintzat hartuta, adibide gisa Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren arloan indarrean dagoen akordio bat aipatuko dugu. Akordio horrek berariaz aztertzen du *alderdiek proposatu ahalko dituzten familia eta lan bizitza bateratzeko neurri berriak aztertzeko konpromisoa, akordioan sartze aldera eta indarrean dagoen bitartean modu eraginkorrean aplikatze aldera.*

Hain zuzen ere, erakunde honen aburuz, lan baldintzen akordioaren eta arauketaren esparru hori benetan aproposa da bateratze neurrien gauzatzearen alderdirik eztabaidagarrienak eta zailenak jorratzeko, hala nola, esku artean dugun lanaldiaren murrizketa eta egokitzea edo aldatzea. 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.

Jakin badakigu, kontu honen ondorioz desadostasun eta kexa berriak etengabe sortuko direla. Hala ere, 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.

IV. Gomendioa

1. Funtzio publikoaren gaur egungo araudia aldatzeko edota egokitzeke 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.
2. Neurri horien gauzatzea erraztu ahal duten ekimen guztiak sustatu daitezen langile publikoen lan baldintzei buruzko negoziazio eta akordioen esparruetan.





3. Bitartean eta edozein kasutan ere, interpretazioari dagokionez sortu daitezkeen zalantzak Konstituzio Auzitegiaren doktrinarekin bat eginez ebatz daitezzen. Izan ere, hori izan da familia eta lana bateratzearen aldeko neurrien dimentsio konstituzionala.
4. Modu berean, edonola ere, bateratzea dela-eta lanaldiaren egokitzapen eskaerei ezezkoa eman aurretik, nahikoak diren arrazoiak eman daitezzen, antolatzekeo zailtasunak modu objektiboan eta zentzuzkoan azalduz eta eskaera horiek planteatu diren terminoetan onartzeko ezintasuna argituz eta justifikatuz.

