



Arartekoaren ebazpena, 2008ko martxoaren 14koa; horren bidez, Arabako Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeari gomendatzen zaio kexaren adierazle den langileari baimena eman diezaiola haurdunalditik eratorritako aldi baterako ezintasunarekin bat egin zuen 2006ko oporraldiaz gozatzeko.

Aurrekariak:

1. Herritar batek kexa adierazi zion erakunde honi, bitarteko funtzionario gisa bere zerbitzuak hartzen dituen Arabako Lurralde Historikoko Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak ezezkoa eman ziolako 2006an zehar atzeratutako opor egunak hartzeari. Egun horiez gozatzea ezinezkoa izan zitzaion, haurdunalditik eratorritako aldi baterako ezintasun egoeran zegoelako.

Zehazki, interesduna egoera horretan egon zen 2006ko uztailaren 12tik 28ra bitarte. Egoera eten egin zen eta egun gutxira, abuztuaren 1ean, berretura izan zuen, 2007ko abuztuaren 22ra arte. Data horretan alta medikoa eman zitzaion, haurra jaio osteko amatasun baimena onar ziezaioten.

Aldi baterako ezintasuneko osasun txostenetan, altarenean nahiz bajarenean, sendagileak langilearen izenera adierazitako epeetarako egindakoak, hurrengo aipamena jasotzen da diagnostikoaren kontzeptuan: “*Goragalea eta gorakoa haurdun dagoen emakumean*”.

Interesdunak aurkeztutako beste dokumentu batzuk, besteak beste osasun txostenak eta beste sendagile batzuetara bideratzeko bolanteak (guztiak Osakidetza – Euskal Osasun Zerbitzuak eginikoak), lotura adierazten dute haurdunaldiaren eta atsedena hartzeko beharra agintzeko eta, ondorioz, laneko baja hartzeko oinarritzat hartutako patologiarenean.

2007ko ekainean, langileak oporrak hartzeko eskaera-orria bete eta aurkeztu zion Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeari. Horren bidez guztira hogeita bat lanegunez gozatzea eskatu zuen 2006tik etorritako gozatu gabeko oporraldiengatik. Horrekin batera, Emakumeen eta Gizonen Benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren (aurrerantzean BLO) 59. artikulua aplikazioari heltzen zion idazkia aurkeztu zuen,



Auzitegi Konstituzionalaren azaroaren 20ko 324/2006 epaian jasotakoa ere planteatuz.

Eskaera hori gaitzetsi egin zuen Erakundeko kudeaketako zuzendaritzak 2007ko ekainaren 19ko ebazpen bidez, hurrengo arrazoietan oinarrituz:

- 1^a Interesdunak aldi baterako ezintasuneko egoeran egoteagatik ezin izan zuen eskatutako atsedenez gozatu, eta ez haurdunaldiagatiko baja hartu izanagatik. Espedientean bildutako aurrekariak ikusita, lanpostura aldi batez agertu ez izanaren arrazoa gaixotasun komun batetik eratorritako aldi baterako ezintasuna izan zen, eta ez da haurdunaldiko arriskuagatiko baja aldirik jaso ere egin.
- 2^a Gizarte Ongizaterako Foru Erakunde autonomoaren zerbitzura dauden funtzionarioak ez dira BLOren 59. artikulua barruan sartzen, hura Estatuko Administrazio Orokorraren funtzionarioei eta hari atxikitako edo haren menpeko diren erakunde publikoei aplikatzen zaielako.
- 3^a Eskatutako erregimena ez da agertzen aipatutako lege organikoak, hemeretzigarren xedapen gehigarriaren bitartez, funtzio publikoaren erreformarako neurrien Legean sartutako aldarazpenen artean.
- 4^a Enplegatu publikoaren oinarrizko estatutuak, apirilaren 12ko 7/2007 Legearen bitartez onarturikoa, ez du erreklamaturako eskubidea jasotzen eta oporraldiak taldean negoziatu beharreko gaien artean kokatzen ditu.
- 5^a Foru Erakundearen zerbitzura diharduten langileen lan baldintzak arautzen dituen Akordioak dio oporraldiak, aldez aurretik ezarrita egon eta aldi baterako ezintasunagatik etendakoak izatean, alta medikoa jaso ondoren hartu ahal izango direla, betiere, hurrengo urteko otsailaren 1a baino lehenagoko epean sartzen badira erabat edo neurri batean.

Behin administrazioak eskaerari ezezkoa emateko izandako arrazoiak ezagututa, interesdunak bajaren arrazoiei buruzko baieztapenak berrikustea eskatu zuen. Horretarako, bajaren arrazoa haurdunaldia bera eta ez, egindako ebazpenean azpimarratu bezala, gaixotasun komuna izan zela adierazten zuten txostenak eta gainerako dokumentazioa aurkeztu zuen. Horri erantzunez,





administrazioak hartutako erabakia berretsi zuen, BLOren 59. artikulua ez zelako aplikatu beharrekoa.

2. Erakunde honek kexa ekarritako arrazoiak aztertzean, gure ustez alde aurretik aztertu beharreko lehen gai bat ikusi dugu. Gai hori langilearen laneko bajaren izaeragatik sortutako eztabaidari buruzkoa da.

Orduan, gaur bezalaxe, ez dugu zalantzarik esatean erreklamazioak legearen babesa bakarrik izango lukeela lana betetzeko ezintasuna haurdunaldiak ekarritakoa izan bazen eta ez emakume izatearen berezko eta berariazko egoerarekin zerikusia ez duen beste osasun arrazoi baten ondorio.

Zentzu horretan, eskura izan eta lana ematen dionaren arduradunei aurkeztutako dokumentu ezberdinek frogatu egiten zuten lege ezarpen hori bete egiten zela onarpena jasotzeko eskubidea izateko. Osasunaren eremuko langileek egindako diagnostikoa eta preskripzioa ikusita, argi egongo litzateke haurdunalditik eratorritako eragozpenek ezinezko egin zutela erreklamatzailerak lanpostuan jarraitzea.

Aitzitik, argi zegoen gertakarien gainean guk egindako analisia eta administrazioak defendaturikoa ezberdina zela. Ebazpenaren arrazoiketa ikusita, badirudi Erakundeak zalantzan jartzen zuela langilea artatu zuten profesionalak aldi baterako ezintasun egoera adierazteko izandako arrazoiak. Dokumentu ofizial guztietan idatzitako diagnostikoak, gaixoaren sintomatologia aipatzeaz gain, “*haurdun*” terminoa zehazki jaso arren, administrazio ebazpenak osasuneko baja- eta alta-partreak egiteko erabilitako gaixotasun komunaren inguruabarrari heltzea erabaki zuen eta, hala, bajaren arrazoa haurdunaldia izan zela errefusatu zuen.

Gainera, arrazoiketatik ondorioztatu zen eskaera onestea ekarriko zukeen egoera haurdunaldiko arriskuagatikoko bajari dagokiona izango zela.

Ondorioz, Foru Erakundeari egindako lehenengo laguntza-eskaerak gure desadostasuna azpimarratu zuen zehaztasun horren egokitasunarekin.

Horretarako, lehenik eta behin, dokumentu ugariei esker argi geratzen diren eta irakurketa bakarra ez den beste bat onartzen ez duten inguruabarrak azpimarratu genituen.





Bigarrenik, administrazioari zera helarazi nahi izan genion: haurdunaldiko arriskua, ordenamendu juridikoan jasotako kontzeptua bada ere, hainbat baldintza halabeharrez agertzearen menpekoa da. Baldintza horiek ez dute zertan haurdunaldi osoan agertu, baina horrek ez du kanpoan uzten egoera horrengatik aldi baterako ezintasunera igartzeko aukera. Irudia izatezko inguruabarra betetzen ez den kasurako pentsatu zen hasiera batean, eta Gizarte Segurantzaren alorreko legeriak ez du haurdunalditik eratorritako sintomak gaixotasun komun bezala kalifikatzea ez den beste aukerarik jasotzen, baja emateko inguruabarra egokitzeari dagokionez.

Gure aldetik behar bezala oinarritutako erabakia hartzeko erabat garrantzitsuak diren ohar horiek eginda, interesdunak erreklamazioa oinarritzeko ezarpenaren aplikazio eremu pertsonalaren inguruko eztabaidari heldu genion. Testuinguru horretan ezin izan genuen ezer adierazi BLOren 59. artikulua Estatuko Administrazio Orokorraren eta haren erakunde publikoen langile publikoei aplikatzeko kapituluaren barruan zehazki kokatzearen inguruan. Hala eta guztiz ere, ordenamenduaren irakurketa osoa egitea eskatu genuen, konstituzio doktrinaren argitan. Izan ere, horrek bereizkeria izaera ematen dio pertsonaren sexuarekin lotura zuzena eta argia duten arrazoi edo inguruabarrak biltzen dituen tratamendu orori, adibidez amatasunarekin eta, haren barruan, haurdunaldiaren egoera zehatzarekin gertatzen den moduan.

Zehazki, adierazitako ustea bereizkeriako egintzatzat joko lukeen jurisprudentzia irizpidea kontuan hartuta, Auzitegi Konstituzionalaren azaroaren 20ko 324/2006 Epaia (RTC 2006\324) heldu genuen. Bertan, epaileak ezagututako egoerak aldi baterako ezintasunez (gaixotasun komunagatikoa baina amatasunaren ondoriozkoa) eta amatasunagatiko baimenaz edo jaiotzagatikoaz eratutako multzoa bildu zituen. Horiek bata bestearen atzetik etorri ziren eta urtebeteko epea hartu, urteko oporraldiez gozatzeko aukerarik izan gabe. Kexaren inguruabarrekin antzekotasuna izateaz gain, oso garrantzitsua iruditu zitzaigun oinarrietan gaixotasunagatiko bajaren eta sexuarekin hain estuki lotutako inguruabarragatik (amatasuna) hartutakoaren artean egindako bereizketa.

3. Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeak txosten baten bidez erantzun zion gure eskaerari, eta bere garaian hartutako erabakia berresteko balio izan zuen.





Laneko bajari dagokion gaian, administrazioak berriro ere adierazi zuen gaixotasun komunagatik eratorritako aldi baterako ezintasuna izan zela, eta, horren eremuan, ez dela garrantzitsua interesduna haurdun zegoen edo ez kontuan izatea, parteek eta gainerako osasun dokumentuek ere islaturiko moduan.

BLOren 59. artikuluan zehaztutako eskubidea Arabako Foru Aldundiaren erakunde autonomoari atxikitako funtzionarioei aplikatzeko aukeren legezko azterketan sartzean, enplegu publikoak eremu horren aldeko ordenamenduan onarpen espliziturik ez izatea da azkenean administrazioak langileari oporrez gozatzeko ezezkoa emateko duen arrazoia, behin zerbitzura itzultzean.

Erakundearen arduradunen ustetan, jurisprudentziaren doktrinak oporrez egutegiko urtetik kanpo gozatzeko aukera defendatzen du bakarrik amatasunagatik baimenak horiek urtearen barruan hartzea galarazi duenean, ez, ordea, aldi baterako ezintasuna izan denean inguruabar eragozlea. Administrazioa Justiziara jotzea erabaki duen emakume bakoitzaren egoeran agertzen diren inguruabar berezien kasuetara mugatu behar da. Ondorioz, doktrinaren tesi irmoari erabateko eraginak ematearen aldeko gure interpretazioak, bereizkeriaz hitz egiten duena haurdunaldia eskubide bat gauzatzeari ezezkoa emango dioten edo hura mugatuko duten jarduerak oinarritzeko faktoretzat hartzean, ez du aurrera egin.

Foru Erakundearen arrazoiketa amaitu egiten da etorkizunean, negoziazio kolektiboko prozesuen esparruan, zentzu horretako hobekuntzak sartzearen aldeko jarrera irekia erakutsiz.

Erakunde honek bigarren saiakera bat egin zuen, eskubide bat onartzea aldarrikatzeko orientabide berdinarekin, titularrak haurdunaldiagatik hartaz gozatzeko aukera izan ez zuenean, eta, oinarri biologiko argiari helduz, emakumeengan bakarrik ager daitekeela kontuan izatean. Saiakera honek ere ez zuen bere helburua lortu erakunde autonomoaren erantzunaren aurrean. Kasu horretan jasotako idazkiak hitzez hitz adierazi zuenaren arabera, aztertutako izatezko egoeraren baja hurrengo kontuan hartuz aztertu zen: *“la consideración de contingencia común, con total independencia de su género”*.





Adierazitako aurrekariak ikusita, beharrezkoa da horientzako ordenamendu juridikoari hobeki egokitzen zaion tratamendua bultzatzea, eta hori hurrengo gogoetetan oinarritzen dugu.

Gogoetak:

1. Ordenamendu juridikoak berdintasunerako eskubidea aldarrikatzen du pertsona guztien artean, eta bereizkeria galarazten du. Sexua baldintza pertsonala da, eta, pertsona bati onuragarria ez den tratua emateko oinarritzat hartzen bada, bereizkeria handia sortzen ari da. Ondorioz, tratu horren egintza edo ezer ez egitea lege debekua urratzen ari da.

Sexu jakin batekoa izateak tratu gutxiesgarria ekar dezake, bai jardueraren arrazoi bihurtzen denean bere kabuz, bai horiek egiten dituzten pertsonen sexuarekin zerikusi zuzena eta argia duten inguruabarrak izatean. Emakume izatetik bereiz ezin daitekeen inguruabarra haurdun egotearena da.

Gizartearen heldutasun mailari esker, posible egin zaigu jabetzea hainbat jarduera, erabaki eta legek haurdunaldian justifikatzen dutela eskubidez gozatzeari eta pertsonarentzat onuragarria den beste edozein inguruabarri ezezkua ematea. Hori dela-eta, zuzenbide positiboak azkenean haurdunaldia hartu du zuzeneko bereizkeriatzat jotzeko harekin edo amatasunarekin zerikusia izan eta emakumeen aurka egindako tratu oro.

Ebazpen honek baieztapen horien jatorria den azterketa juridikoa islatu nahi du, eta hori izango da, hain zuzen ere, testuaren hurrengo gogoetek hartuko duten lana.

Aurrekarietan islatu den bezala, interesdunaren eskaeraren helburua 2006an aldi baterako ezintasun egoeran egoteagatik hartu ezin izan zituen oporraldiak hartzea da.

Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak haurdunalditik, erditzetik edo edoskitze naturaletik edo amatasun baimenetik edo hura edoskitzeko zabaltzetik eratorritako aldi baterako ezintasunarekin bat egin duten oporraldiez gozatzeko eskubidea





arautzen du. Aitzitik, aurrerago ere zehaztuko dugun moduan, Estatuko Administrazio Orokorraren eta hari atxikitako edo haren menpeko erakunde publikoen zerbitzura dauden langileentzat (59. artikulua) eta zerbitzu harremana Langileen Estatutuaren arabera arauturik duten langileentzat (hamaikagarren xedapen gehigarria) egiten da.

Onarpen horren bitartez, BLOk berdintasunerako eskubide unibertsaletik beretik eta emakume izateagatiko edozelako bereizkeriatik kanpo aritzetik eratorritako aplikazio berezia zehazten du.

Zentzu horretan, arau honen xedea ez da emakumea, amatasunagatik (jaino aurretik nahiz ondoren), xedetzat duen bereizkeria zuzena deuseztatzea besterik urteko oporraldiaren gaian. Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegiak 2004ko martxoaren 18ko epaian adierazitako moduan Gómez Merinoren gaian, oporrak eta amatasuna banakako eskubide askeak dira.

Oporraldiez jarritako datan ez den batean eta kasuan kasuko egutegiko urtea igarota gozatzeko 59. artikulua ezarritako baldintza honakoa da: aldi horrek haurdunalditik, erditzetik edo edoskitzetik edo amatasunagatiko baimenarekin edo baimena edoskitzeko zabaltzearekin eratorritako aldi baterako ezintasunarekin bat egin izana.

Kexa honen kasuan, osasun zerbitzuek haurdunaldian jatorria duen gaixotasuna diagnostikatu zioten interesdunari, eta, medikuntzaren profesionali dagozkien ezagutzak eta osasun irizpideei jarraiki, gaixoaren eta haurraren osasun egoerarekin bat zetorren neurria agindu zioten, hain zuzen ere laneko jarduna etetea. Horrela, interesduna aldi baterako ezintasunaren egoerara igaro zen haurdun egotearen ondorioz.

Aurrekarietan interesdunak aurkeztutako dokumentuak aipatu dira. Horiek legeak eskubidez gozatzeko baldintza modura ezarritako lotura badagoela bermatzen dute.

Egia da langilearen aldi baterako ezintasunak gaixotasun komunaren balorazioa jaso zuela, eta gaixotasun komun hori egoera erabakigarri bezala zehaztu zela. Horrek guztiak Gizarte Segurantza arautzen duen araudiari heltzen dio, eta, beraz, harengana jo behar dugu argibide bila.





Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean ezarritakoaren arabera, sistema publikoaren jardun babeslea langilearen aldi baterako ezintasunari eta haurdunaldiko arriskuari zabaltzen zaio, estaldura merezi duten hainbat egoeren artean.

Aldi baterako ezintasuna deklaratzeko ondorioetarako, gaixotasun komunengatik edo profesionalengatik eta istripuengatik (lanekoak zein ez) etorritako gaixotasunak hartzen dira egoera erabakigarri modura. Aipatutako legerako, gaixotasun komun izango dira lanbideko gaixotasunaren edo laneko istripuaren izaera ez dutenak.

Legeak gaixotasun komunerako emandako definizioarekin bat etorritz, ezin daiteke ezer esan haurdunaldia gaixotasun komunagatiko aldi baterako ezintasunaren arrazoa izateko aukeraren inguruan eta esku artean ditugun ondorioetarako Gizarte Segurantzaren ekintza babesleari dagokionez.

Haurdunaldiko arriskuari dagokionez, azpimarratzekoa da, inguruabarrak lotura argia izan arren egoerarekin, horrek ez dituela erabat agortzen haurdunalditik erator daitezkeen ezintasunagatiko aukera guztiak eta, beraz, ez du kanpoan uzten gaixotasun komunagatiko aldi baterako ezintasunaren deklarazioa, kexa ekarri duen kasuan gertatu den moduan.

Ondorio hori atera daiteke egoera zehatz hau zehazten duten eta baldintzak eta gainerako ezaugarriak ezartzen dituzten arauen gaineko azterketa xehatua eginez. Zehazki, sorrera lanbidea eta familiako bizitza bateratzeko azaroaren 5eko 39/1999 Legetik dator, egoera erantsi zuelako haurdun zegoen emakumearen osasuna babesteko xedearekin. Aitzitik, laneko arriskuei aurrea hartzeko azaroaren 8ko 31/1995 Legea izan zen hura izapidetzearen berezko jarduerak deskribatu zituen. Aurreikusitako prozesuak babestu egiten du langilearen lanpostuaren beraren egokitzapena edo beste lanpostu batera igarotzea, neurri horiek nahikoak izan daitezkeelako langilearen edo haurraren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen agenteen, prozeduren edo baldintzen aurrean egoteak ekar dezakeen arriskua saihesteko. Horrelako neurriak baztertuta bakarrik igarotzen da kontratua etetearen egoera deklaratzera haurdunaldiko arriskuengatik.

Langilearen osasun egoeraren eta hari jarri behar zaizkion neurrien gaineko irizpena emateko eskumena kasuan kasuko osasun zerbitzuko osasun





langileena denez eta Gizarte Segurantzaren Erakunde Nazionalari dagokionez babestu beharreko egoeraren gaineko kontrola eta kudeaketa egitea, eta kasu honetan bi aldeek interesdunari gaixotasun komunagatiko aldi baterako ezintasun egoera onartuz jardun zutenez, ez da Foru Erakundearen edota erakunde honen eskumena zehaztaper horiek eztabaidatzen hasia.

Bereizkeriaren aurkako babesaren ondorioetarako, ordea, beharrezkoa da zehaztea gaixotasun komunaren jatorria haurdunaldia izan zela. Zentzu horretan, komenigarria da azpimarratzea langilearen aldi baterako ezintasuna gaixotasun komunagatik deklaratu zuten organo eskudunek egoera ekarritako inguruabarra eta diagnostikoa zehaztu zituztela baja- eta alta-parteeetan. Horretarako, argiagoak ezin izan daitezkeen terminoak erabili zituzten: *“Náuseas vómitos en embarazada”*.

Horregatik guztiagatik, gogoeta hauek amaitzeko azpimarratu egin behar da argi geratu dela, oinarriak izanez eta eztabaida orotik kanpo, haurdunaldiaren eta kexa adierazi duen Arabako Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeko langilearen aldi baterako ezintasunaren arteko kausazko lotura zuzena dela, eta horrek bereizkeriaren aurkako arauen indar babeslea zabaldu behar izatearen ondorioa dakarrela, jarraian zehaztuko dugun moduan.

2. EKren 14. artikulua zera dio: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Berdintasunerako eskubideak eta, ondorioz, bereizkeriarik ez jasotzekoak botere publiko guztiak lotzen ditu eta Konstituzioan jasotako tutoretza handiena dute. Horrela, babes errekurtsua jartzeko eskumena dute eskubide hori urra dezakeen edozein egintzaren aurka.

Gauzak horrela, Estatuko ordenamendu juridikoaren maila gorenean kokatzen den arauak berdintasunerako eskubidea aldarrikatzen badu eta sexuagatiko bereizkeria oro galarazten badu, ez luke oztoporik egon behar administrazio publikoek beren jarduna kalifikazio horretatik kanpo utziko dituen beste bat ez izateko. Dударik gabe, berdintasunaren ezarpenean sakontzen doan lege





garapenak lana betetzea errazten die agente ezberdinei, baina horrelakorik ez egoteagatik ez dugu pentsatu behar hori justifikazioa denik aipatutako 14. artikulua adierazitako norabidean kokaturiko esku-hartzea atzeratzeko. Izan ere, artikulua bere horretan erabateko eraginkortasuna eta eragin zuzena ditu, Konstituzioaren agindu izateagatik dakarren benetako agindutik eratorria.

Zentzu horretan, BLOk kexaren xede den eskubidea berariaz onartu aurretik – enpleguaren sektore batzuei mugatik bada ere–, Auzitegi Konstituzionalak erabateko eraginkortasuna eta eragin zuzena ematen zion 14. artikuluari. Jarreraren irmotasuna agerian uzten duten epaiak ugariak dira eta horiek bat datoz Epategiak berdintasunerako eskubidea azterketapean jarritako prozedura judizialekin. Azterketa emakumeen eskubide eta lan baldintzen eremu zabalarekiko egiten da, horien artean oporraldiez gozatzeko eskubidea egonez, hemen jorratzen ari garen gairako bereziki interesgarria.

Gogoeta hauen ondorioetarako, aipatutako aniztasun horrek bi atalen arabeko sistematika ezartzea gomendatzen digu: lehenengoak, konstituzio doktrinaren funtsezko ildoak edo ildo orokorrak zeintzuk diren ezagutzea ahalbidetuko digu; bigarrenean, berriz, berdintasunaren alorreko eztabaida oporraldiez gozatzeko berezitasunean zehazten den kasuaren aplikazioari arreta emango diogu.

Ondorioz, hona hemen ildoak:

a) Auzitegi Konstituzionalaren doktrinaren funtsezko ildoak

Auzitegi Konstituzionalaren doktrinak ez du zalantzarik egin haurdunaldia sexuagatiko bereizkeria ekarriko duten jardueren oinarrietako bat bezala sartzekoan, emakumeengan eragin berezia duen elementu edo faktore ezberdintzailea izateagatik. Auzitegiak EKren aipatutako 14. artikulua zuzeneko urradura ikusten du, eta arrazoi horregatik bereizkeriazko egintzat, biktimaren sexuaren arrazoi garbi eta sinplean oinarritzen diren tratamendu gutxiesgarriak ez ezik, pertsona baten sexuarekin lotura zuzena eta argia duten arrazoiak edo inguruabarrak biltzen dituzten egoerak ere hartzen ditu, haurdunaldiaren kasuan gertatzen den bezala. Horrek esan nahi du, epai ugariaren arrazoiketara adierazi den bezala, Konstituzioak aldarrikaturiko amatasunaren babes bereziak jaiotzen aurretiko nahiz ondorengo aldiak hartzen dituela, horietan guztietan lortu nahi den gizarte helburua berdina delako.



Egia esan jarrera hori epai askotan agertzen dena da. Adibide modura har dezagun 161/2004 epaia, urriaren 4koa (RTC 2004\161). Haren zuzenbideko laugarren oinarrian zera adierazten da:

“ (...) Igualmente, se ha de tener presente que la conducta discriminatoria se cualifica en este caso por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en ella de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 [CE \[RCL 1978, 2836 \]](#)).

Tal tipo de discriminación comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres ([STC 173/1994, de 7 de junio \[RTC 1994, 173 \]](#) , F. 2; [136/1996, de 23 de julio \[RTC 1996, 136 \]](#) , F. 5; [20/2001, de 29 de enero \[RTC 2001, 20 \]](#) , F. 4; [41/2002, de 25 de febrero \[RTC 2002, 41 \]](#) , F. 3; y [17/2003, de 30 de enero \[RTC 2003, 17 \]](#) , F. 3). Por ello, partiendo de que los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE (...)”

Auzitegi Konstituzionalak bereizkeriazkotzat jotzen du emakume batek laneko eskubideetan izandako murrizketa oro edo laneko harremanen eremuan sortutako edozein kalte haurdunaldia bada arrazoia. Ebazpen judizialean kalifikazio hori irmo eta zirrikiturik gabe aurkezten da. Ikus dezagun AKren urtarrilaren 30eko 17/2003 epaian (RTC 2003, 17) eta urriaren 4ko 161/2004 epaian (RTC 2004, 161) nola jaso zen:

*“(...) la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que también, en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empresario evitando las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y **afianzando, al mismo tiempo, todos los derechos***



laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado.”¹

Ildo horretan sakondu egiten du AKren uztailaren 4ko 182/2005 epaiak (RTC 2005,182). Bertan, zera adierazten da:

“(...) la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo.”

b) AKren doktrinaren agerpena oporrak izateko eskubideari dagokionez

Lehen ere adierazi dugun bezala, Auzitegi Konstituzionalak doktrina horretara jotzeko aukera izan du langile salatzaileak kasuan kasuko egutegiko urtearen barruan eta haurdunaldia dela-eta oporraldiez gozatzeko aukerarik izan ez duen egoerak epaitzeko.

Are gehiago esanda, kexa-espedita honetako interesdunak, Erakundeari eskaera zuzendu zionean, nahia azaroaren 20ko 324/2006 epaian (RTC 2006\324) babesa hartuz aurkeztu zuen. Horren arabera, udal bateko langileari Konstituzioak babesa eman zion kasuan kasuko egutegiko urtea eta gero oporraldiaz gozatzea ukatu zitzaionean haurdunaldiगतिको laneko baja eta amatasunगतिको ondorengo baimena amaitu ondoren.

Planteamenduaren egokitasuna baloratuta, erakunde honek Foru Erakundearekin izandako eta orain esku artean dugun ebazpenaren aurretik izan den komunikazioan, epai hori oinarri irmoa izan da gure arrazoiketarentzat. Ondorioz, uste dugu oso egokia dela hark bildutako adierazpenak, interes handikoak, aipatzea.

Doktrinaren termino orokorrak adierazteari dagokionez, epaiak laugarren oinarria eskaintzen dio zera adieraziz hitzez hitz:

¹ La letra negrita es nuestra.



“4 Recientemente, en la [STC 214/2006, de 3 de julio \(RTC 2006, 214\)](#), F. 2, este Tribunal ha tenido ocasión de sintetizar nuestra doctrina en torno a los dos incisos del citado art. 14 [CE \(RCL 1978, 2836\)](#), en unas consideraciones a las que procede ahora remitirnos dándolas por reproducidas. Del mismo modo, en esa Sentencia, por lo que se refiere específicamente a la prohibición de discriminación por razón de sexo, recordábamos que «tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (por todas, [STC 17/2003, de 30 de enero \[RTC 2003, 17\]](#), F. 3» y añadimos que «la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE). En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión directa del art. 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio.

Tal tipo de discriminación comprende, sin duda, aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres ([SSTC 173/1994, de 7 de junio \[RTC 1994, 173\]](#), F. 2; [136/1996, de 23 de julio \[RTC 1996, 136\]](#), F. 5; [20/2001, de 29 de enero \[RTC 2001, 20\]](#), F. 4; [41/2002, de 25 de febrero \[RTC 2002, 41\]](#), F. 3 ó [17/2003, de 30 de enero \[RTC 2003, 17\]](#), F. 3)» (F. 3).

Para la determinación del alcance de las exigencias que el art. 14 CE despliega con el fin de hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, hemos recordado en otras ocasiones que resulta preciso atender a circunstancias tales como «la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad, y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones)» ([SSTC 109/1993, de 25 de marzo \[RTC 1993, 109\]](#), F. 6, y [214/2006, de 3 de julio \[RTC 2006, 214\]](#), F. 6).

En definitiva, la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino que también, en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empresario evitando las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y afianzando, al mismo tiempo, todos los derechos



laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado ([SSTC 17/2003, de 30 de enero \[RTC 2003, 17\]](#), F. 3; [161/2004 de 4 de octubre \[RTC 2004, 161\]](#), F. 3). En este sentido, hemos declarado que «la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo» ([STC 182/2005, de 4 de julio \[RTC 2005, 182\]](#), F. 4).”

Errekurtso honen azterketan, Auzitegiak eskatzaileari jaiotza izan baino lehen onartutako laneko bajaren edo aldi baterako ezintasunaren izaera kontuan hartu zituen. Hausnarketa horren ondotik ezberdintasun garrantzitsuak tartea du haurdunalditik eratorritako ezintasunaren eta halabeharrezko arrazoiengatik eratorritakoaren artean, adibidez gaixotasunagatik eratorritakoa.

Oporrak izateko eskubidearen izaera eta eraginak eta haren eskubide maila aztertuz hasten da. Ondorioz, zera adierazten du:

“El derecho a vacaciones anuales retribuidas, sin ser absoluto en cuanto a las fechas de su ejercicio, forma parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado social. En la actualidad aparece como un principio rector en el art. 40.2 [CE \(RCL 1978, 2836\)](#), que se refiere a «las vacaciones periódicas retribuidas», y se recoge, en cuanto derecho del trabajador, tanto en el art. 38.1 del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#) como en los tratados internacionales sobre la materia firmados por España, notablemente el [Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 132 \(RCL 1974, 1356\)](#) (1970) y en diversas normas europeas, en especial la [Directiva 93/104/CE \(LCEur 1993, 4042\)](#). Todo ello no quiere decir que tanto el legislador como la Administración no puedan poner límites al disfrute efectivo de las vacaciones, pero sí que la protección constitucional de las vacaciones sólo permite los límites derivados de su propia naturaleza y finalidad o los que aparezcan impuestos por la necesaria protección de un interés constitucionalmente legítimo, y respetuosos con el principio de proporcionalidad.

En cuanto a su naturaleza, no cabe duda de que las vacaciones cumplen una función íntimamente ligada a la permanencia en el puesto de trabajo. Tanto es así, que el número de días de vacación aparece de manera general vinculado siempre a los de días de duración de la relación laboral. La finalidad originaria del derecho a las vacaciones es la de posibilitar a los trabajadores el período de ocio que se reputa necesario para compatibilizar su vida laboral con el descanso, si bien este Tribunal ha declarado que la vinculación entre vacaciones y descanso no es única ni exigible, de modo que el período vacacional legalmente previsto es un tiempo caracterizado por la libertad del trabajador para la autodeterminación





consciente y responsable de la propia vida ([STC 192/2003, de 27 de octubre \[RTC 2003, 192\]](#), F. 7).”

Izaera horrekin bat etorri, Auzitegiak dio enpresen eta zerbitzuen funtzionamendu normala oporraldiez gozatzeko denbora mugak ezartzea justifikatzen duen arrazoiak dela. Ondorioz, uste du lana ematen duenari atxiki ezin dakizkion arrazoiak agertzean, langileak jasandako laneko ezintasuna adibidez, zehaztutako epearen barruan eta gehieneko epean horiez gozatzea ezinezko izanez, eskubidea galtzea edo mugatzea legitimoa dela Konstituzioari dagokionez.

Aldiz, AK-k eragozpena amatasuna izatean (edozein iraunalditan edo edozein epetan) egiten duen balorazioa kontrakoa da zehazki eta honela azaltzen du:

“Una restricción de derechos que podría resultar constitucionalmente legítima si trae origen en causas de fuerza mayor, como es la enfermedad del trabajador, resulta vetada si se anuda a una causa tan íntimamente unida con el sexo como es la maternidad ([STC 214/2006, de 3 de julio \[RTC 2006, 214\]](#), F. 4). La baja de maternidad está íntimamente relacionada con la condición femenina de la trabajadora. Su principal fundamento no está en la protección a la familia, sino en la de las madres. Como dice el considerando decimocuarto de la [Directiva 92/85/CEE \(LCEur 1992, 3598\)](#), la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, hace necesario un derecho a un permiso de maternidad. Por ello las bajas laborales por esta causa son diferentes de las que se deben a una enfermedad. El carácter justificador de las necesidades de organización del servicio público que puede valer como respaldo de la limitación temporal del derecho a las vacaciones, e incluso su pérdida, en caso de enfermedad, no puede operar en contra de la protección a las madres garantizada constitucionalmente. La enfermedad es una contingencia fortuita con determinadas implicaciones desde el punto de vista de los derechos del trabajador, pero en modo alguno se trata de un valor constitucional vinculado con la posición social y laboral de un sexo específico, como es la maternidad, tanto por su valor intrínseco como por las consecuencias que acarrea para la igualdad de oportunidad laborales de la mujer.

Así, aunque ciertamente el art. 14 [CE \(RCL 1978, 2836\)](#) no consagra la promoción de la maternidad o de la natalidad, sí excluye toda distinción o trato peyorativo a la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias ([STC 182/2005, de 4 de julio \[RTC 2005, 182\]](#), F. 4). **La trabajadora que suspende su relación laboral como consecuencia de la maternidad conserva íntegramente sus derechos laborales y ha de poder reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la suspensión sin que ésta le ocasione perjuicio alguno.** En concreto, como ha tenido ocasión de declarar el Tribunal de Justicia





de las Comunidades Europeas en la [Sentencia Merino Gómez, de 18 de marzo de 2004 \(TJCE 2004, 69\)](#), asunto C-342/01, que «cualquier trabajadora ha de poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto del de su permiso de maternidad», y ha de ser así incluso cuando al servirse de tal permiso se haya superado la fecha límite para el goce de las vacaciones.»²

Kexaren prozesuak iraun duen bitartean, Foru Erakundeak ezezkoa eman dio epai horrek bere langilearen ebazpena bideratzeko aukerari. Horretarako dio Auzitegi Konstituzionalak aztertutako izatezko kasuaren eta erreklamazioan planteatutakoaren artean alde nabarmenak daudela. Alde horiei dagokienez, Foru Erakundeak azpimarratzen du bere langilearen kasuan ez zela zehaztu urteko oporrez gozatzeko tarte zehatza zein izango zen, eta opor horiez ezarritako urtearen barruan ez gozatzeko izandako arrazoia ez zela amatasunagatiko baimena izan, hurrengo urtearen barruan igarotakoa oso-osorik, baizik eta aldi baterako ezintasuna. Alegatu du AKren epaiak nahiz Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegiak emanikoak, “*Merino Gómez Epai*” moduan ezaguna, egutegiko urtea igarota ere oporrez gozatzeko eskubidea onartzen dutela, betiere, amatasun baimenarekin bat egin badu.

Hain zuzen ere, aldeak administrazioak nabarmentzen dituenak dira. Hala eta guztiz ere, horri aurre egin genion –eta aurre egiten jarraitzen dugu– eta zera adierazi: errekurso batean aztertutako kasuaren izatezko aurrekarietan agertzen diren inguruabar aldeetatik haratago, kasuistikarako ez bada aparteko esanahirik gabe, Auzitegi baten zein bestearen doktrina-adierazpenen balio eta helmenak berean jarraitzen dute. Horietan deskribatzen den amatasunaren kontzeptua behar beste argia da haurdunaldiarekin hasten dela, erditzearekin jarraitzen duela eta, halaber, hura eta gero datorren denbora-tartea eta edoskitzeari dagokiona hartzen duela zalantzan jartzeko. Hori dela-eta, lana ematen duenak langilearen eskubideen kaltetan hartutako erabaki oro, haren amatasunaren maila zein den alde batera utzita eta arrazoia inguruabar edo egoera horretan badu –esku artean dugun kasuan gertatzen den bezala–, bereizkeriakotzat jo behar litzateke jurisprudentziaren doktrinaren arabera.

3. Ordenamendu juridikoak, Konstituzioa aldarrikatu zenetik, onarpen berariazkoa eta erabatekoa egiten dio berdintasunari legearen aurrean, eta

² La letra negrita es nuestra.





inguruabar pertsonalengatiko bereizkeria oro debekatzen du, horren barruan sexuagatikoa kokatuz.

Eraginkortasuna eta derrigorrezkotasuna emango dioten arauak ondoren onartu behar izatea eskatzen duen printzipio adierazpen soiletik urrun, zuzenean lotzen du indarrean jarri zenetik, eta eraginak izan behar ditu bereizkeria izan daitekeen tratamendu ororen gainean. Horixe gogorarazi izan digu Auzitegi Konstituzionalak, pertsonen funtsezko eskubideak zaintzeko lanean, erabateko eraginkortasunekotzat eta eraginkortasun zuzenekotzat jotzen duenean Konstituzioaren aginduetatik 14. artikulua. Hori argi geratu da eraginak Estatuko legegileak berariaz aipatu ez zituen inguruabarretara zabaltzean, adibidez haurdunaldiari.

Egun, ezinezkoa litzaiguke azken baieztapen hori egitea; izan ere, ordenamendu juridiko positiboak jaso ditu jada Auzitegiak hainbat urtetik hona eutsi izan dituen postulatuak.

Horrela, Konstituzioaren 14. artikuluan babestuta, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa jaiotzen. Haren helburua bi sexuetakoko pertsonen arteko berdintasun eraginkorrera edo benetakora iristea da, horrela gain hartuz botere publikoei 9.2 artikuluan ezarritako betebeharra.

1. artikulua zera dio: helburua *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.”*

Esku artean dugun gai zehatzean, Legeak 1976/2007/EEE Direktiba aldarazi zuen 2002/73/EE Direktiba jartzen du Estatuko ordenamendu juridikoaren gainetik, emakumeen eta gizonen tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa lanaren, prestakuntzaren eta profesionalak sustatzeari eta lan baldintzen eremuan.





Aipatutako direktibaren arrazoieta islatzen den bezala, *“El Tribunal de Justicia ha reconocido reiteradamente la legitimidad, en virtud del principio de igualdad de trato, de proteger la condición biológica de la mujer durante y tras el embarazo. Ha establecido reiteradamente, además, que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación sexual directa”*.

Hori dela-eta, Europar Batasunaren arauaren artikuluek Europako Justizia Auzitegiak erabilitako kalifikazio berdina jaso besterik ezin zezaketen egin:

“Un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo o su permiso de maternidad en el sentido de la Directa 92/85/CEE (LCEur\1992\3598) constituirá discriminación en el sentido de la presente Directiva” (artículo 2.7).

Direktiba barneratzerakoan, BLOk bereak egiten ditu, batetik, zuzeneko bereizkeriaren definizioa eta, bestetik, balorazio hori haurdunaldi edo amatasunagatiko bereizkeriari egokitzea.

Horrela, 6. artikulua zera eranstean du: *“Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”*.

Aurrerago, 8. artikulua haurdunaldi edo amatasunagatiko bereizkeria zehatza jasotzen du, eta testuak zera kalifikatzen du: *“discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”*.

Kontua da, ordea, gure autonomia-erkidegoaren eremuan ez litzatekeela BLO itxarotea beharrezkoa izango, gure ordenamenduan aipatu ditugunak bezalako xedapenak islatzeko. Bere eskumenen esparruan, Eusko Legebiltzarrak aurrea hartu zion Europatik etorritako direktibaren aplikazioari Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea onartzearekin.

Autonomia Estatutuaren 9.1 artikulua babes modura izanda, berdintasunerako eskubidea aldarrikatzen eta sexuagatiko bereizkeria debekatzen duena Konstituzioak egiten duen modura, legearen helburua botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaian izan beharreko jarduna



arautzeko printzipio orokorrak ezartzea da. Printzipio horiek euskal administrazio publiko guztiak lotzen dituzte, beren beregi erantsiz foru administrazioa, erakunde autonomoak eta haren menpeko edo hari atxikitako entitateak.

Legegilearen ustetan, tratu berdintasunak pertsonen sexuan oinarrituriko bereizkeria oro debekatzen du, hura zuzeneko edo zeharkakoa izan alde batera utzita. Haurdunaldia eta amatasuna zuzeneko bereizkeriako egoerak ekartzen dituzten inguruabarrak dira, kalterako tratuaren oinarri modura erabiltzen direnean. 3. artikulua bereizkeria-modu horren definizioa nahiz adierazitako inguruabarretarako kalifikazioa biltzen ditu:

“(...) cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.(...)”

Ikusi ahal izan dugun bezala, Europako Justizia Auzitegiaren jurisprudentzia, Europako Erkidegoetako direktibek heltzen dutena, nahiz berdintasunerako Lege organikoak zein berdintasunerako euskal legeak sexuagatiko bereizkeria deskribatzen dute izan dezakeen helmen osoan. Ondorioz, kalifikazio hori hartuko du haurdunaldiarekin nahiz amatasunarekin zerikusia duen tratu gutxiesgarri orok, bi inguruabarrek, bere horretan, lotura zuzena baitute sexuarekin.

Kasu honetan, langilearen haurdunaldia izan da berdintasunerako eskubidearekin errespetuzkoa den administrazio erabakia hartzeko kontuan hartu beharreko inguruabarra. Aitzitik, oporrez gozatzeko eskubidea ukatzeak, horiez gozatzea haurdunaldiagatik ezinezkoa izan zela kontuan hartuta, eskubidearen urradura dakar, eta ordenamenduak debekaturiko bereizkeriazko tratua eratzen du.

4. Ordenamendu juridikoaren bilakaerak, berdintasunerako eskubidearen eta sexuagatiko bereizkeria ezaren aldarrikapenetik eta emakumearen aurkako bereizkeria zuzenerako arrazoitzat haurdunaldia eta amatasuna zehazki onartzetik, berdintasunerako printzipioaren aplikaziotik zuzenean jaiotako eskubide aldarrikapen batzuk Legean jasotzea ekarri du berekin. Garrantzitsua





da, beraz, kontuan hartzea berdintasunerako eskubidearen zehaztapen bereziak direla, benetan berriak diren eskubideak baino.

Berdintasunak isla izan beharreko bizitzaren eremu oso ezberdinen artean, ezin falta daiteke lanarena, zentzu zabalean ulertua hura, izaera publikoa nahiz pribatua eta horien alde guztiak harrapatuz (sarbidea, trebakuntza profesionala, sustapena, lan baldintzak).

Zentzu horretan, BLOk enpleguari buruzko hainbat ezarpen biltzen ditu, bai administrazio publikoen zerbitzura dauden langileei dagokienez, bai laneko erregimenera atxikita daudenei dagokienez.

Enplegu publikoari V. titulua zuzentzen dio legeak. Artikuluak administrazio publikoen jardunerako irizpide zerrendarekin hasten dira. Horien hartzaileak administrazio publiko guztiak dira, inolako bereizketarik egin gabe. Irizpide horiek berdintasun eta bereizkeria ezeko printzipioan oinarritzen dira. Horrek, helmen orokorra kontuan hartuta, arauak interpretatzeko aukera nabarmenak ematen ditu, legezkoak nahiz konbentziozkoak izan. Ondorioz, pertsona orori, fisikoa nahiz juridikoa, bideak irekitzen zaizkio ezarpen horiek zuzenean heltzeko berdintasunerako eskubidearen defentsan.

Behin irizpide horiek ezarrita, legeak Estatuko Administrazioaren sektore ezberdinetan kokaturiko enplegu publikoan berdintasuna izateko eskubide eta neurri batzuk zehazten ditu. Hortxe kokatzen da 59. artikulua, oporraldiei buruzkoa, Estatuko Administrazio Orokorreko langileei eta haren erakunde publikoetakoei zuzendutako neurrien kapituluaren barruan. Ezarpen horretan zera adierazten da:

“Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.”





Oso antzekoa da BLOren hamaikagarren xedapen gehigarriaren izenean Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginean sartutako 28. artikuluko 3. atalaren bigarren paragrafoaren idazketa:

“Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.”

Gure ustez, eskumen arrazoiak izan dira Estatuko legegileak Estatuko Administrazio Orokorraren zerbitzura eta Langileen Estatutuari atxikita lan egiten duten langileen erregimenari zuzendutako arauak zehazteko izandakoak. Ondorioz, autonomietako parlamentuen eskuetan utzi da beren eremuko administrazioen enplegu publikoko langileen araudia onartzeko ardura, bakoitzak bere eskumenak erabiliz.

Aitzitik, Foru Administrazioaren zerbitzura lan egiten duten funtzionarioen aldeko eskubidea beren beregi onarturik ez egoteak ez gaitu eraman behar hura heldu eta erabiltzeko aukerarik ez dutela ulertzera. Horren funtsa da ez garelana baldintzak besterik gabe hobetzeari buruz hitz egiten ari, taldeko negoziazioaren bitartez hartzeko modukoak, baizik eta benetako berdintasuna bermatzen duten, sexuagatiko bereizkeria oro deuseztatzen duten eta Konstituzioaren 14. artikulua agindua betetzea ekartzen duten neurriez eta jurisprudenzian sendotuta dagoen berdintasunerako printzipioaren definizioari jarraituz, bai Europa mailakoa bai Konstituzio mailakoa.

Beste irakurketa bat egitea ez litzateke egokia izango berdintasunerako eskubidearen maila unibertsalarekin eta bereizkeria ororen debekuarekin. Eskubidea ukatzeak EKren 14. artikulua larriki urratzea ekarriko luke, eta Europar Batasunaren zuzenbidearen kontrakoa izango litzateke modu berean.

Hain zuzen ere, unibertsaltasun horren barruan kokatu behar litzateke baldintza egokiagoko langile emakumeak egotearen gaitzespen beharra, eta hori da gertatuko litzatekeena eskubidea Legeak adierazitakoei bakarrik onartuko balitzaie.





Hain zuzen ere, Foru Erakundeak adierazitako interpretazioak ekarritako agertokian lanean hartutako emakumeek oporraldiez gozatzeko eskubidea izango lukete egutegiko urtetik kanpo, funtzionario emakumeek atsedean hori hartzeko eskubidea galduko luketen bitartean horiez urtearen barruan ez gozatzeagatik. Erakunde honen ustez, adierazitakoa bezalako berdintasunaren hain aurka dauden egoerek neurri egokiak hartzea eskatzen dute, laneko harremanetan horiek deuseztatze aldera.

Hori guztia dela-eta, erakunde hau sortzen eta arautzen duen otsailaren 27ko 3/1985 Legean ezarritakoarekin bat etorriz, honako gomendio hau egin dugu:

4/2008 GOMENDIOA, martxoaren 14koa, Arabako Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeari egin

Kexaren adierazle izandako langileari haurdunalditik eratorritako aldi baterako ezintasunarekin bat egin zuen 2006. urteko oporraldiaz gozatzeko baimena eman diezaiola.

