

GENERO BERDINTASUNAREN

ALORREKO LAN

ESKUBIDEEN GIDA



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jauriaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GIDA

27



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
GASTEIZ 2014

GENERO BERDINTASUNAREN
ARLOKO LAN-ESKUBIDEEN
GIDALIBURUA

IZENBURUA:	“Genero berdintasunaren arloko lan-eskubideen gidaliburua”
EDITOREA:	Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea
AUTOREA:	Olga Fotinopolus Basurco (UPV/EHU)
DISEINU GRAFIKOA	
ETA MAKETAZIOA:	Arrin. Komunikazioa eta Diseinua
DATA:	2014ko azaroa
DESKRIBATZAILEAK:	Berdintasun, lan-eskubideak, enplegua, género ikuspegia, lan-baldintzak, lanbide-heziketa, familia eta lanaren arteko uztartzea, sexu-bereizkeria, haurdunaldia, gidak

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	7
SARRERA	11
I. GENERO BERDINTASUNAREN ALORREKO LAN ESKUBIDEAK	15
1. ENPLEGUA ESKURATZEA	17
2. LANBIDE SAILKAPENA, LANBIDE SUSTAPENA ETA LANBIDE PRESTAKUNTZA	25
3. SOLDATA	29
4. LAN-BIZITZA, FAMILIA-BIZITZA ETA BIZITZA PERTSONALA UZTARTZEARI BURUZKO ESKUBIDEAK	33
— Lanaldiaren banaketa irregularra	35
— Lanaldia moldatzeko eta banatzeko eskubidea	36
— Baimen ordainduak	37
— Lanaldia-murritztea	53
— Eszedentziak	61
— Lan-kontratua etetea amatasun, aitatasun, adopzio, harrera, haurdunaldian arriskua eta edoskidetzaroan arriskuagatiko baimen hartzeagatik	72
— Oporrak eta kontratua etetea amatasun eta aitatasunagatik	90
5. SEXU JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA	91
6. HAURDUNALDIA, BATERGARRITASUN-ESKUBIDEAK ETA LAN-KONTRATUA IRAUNGITZEA	97
7. GENERO INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN LANGILEEN ESKUBIDEAK	103

II. SEXUAN OINARRITUTAKO DISKRIMINAZIOAREN KONTRAKO BABESA	113
1. JOKAERA DISKRIMINATZAILEEN ONDORIO JURIDIKOAK	115
2. BABES JUDIZIALA	116
3. ADMINISTRAZIOAREN BABESA	119
4. EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEAK SEXUAN OINARRITUTAKO DISKRIMINAZIO KASUETAN DUEN ZEREGINA	120
GLOSARIOA	123



AURKEZPENA



Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezartzen duenez, legearen azken jomuga da aurrera egitea gizarte berdinzale batera iristeko, non pertsona guztiak aske izango diren nola eremu publikoan hala pribatuan, sexuaren araberako rol tradizionalak ezarritako mugarik gabe, bitzta sozialaren alderdi guztietan.

Eguneratu egin dugu "Genero Berdintasunaren Alorreko Lan Eskubideen Gida", Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak 2009an argitara emana. Beraz, beste baliabide bat gehiago daukagu, sektore pribatuko lan-eremuan -hots, enpresa pribatuetan- emakumeen eta gizonen artean tratu-berdintasuna egon dadin eta sexu-bereizkeriarik egon ez dadin bermatzeko. Azken urteotan egindako erreformek

eragina izan dute lan-arloko eskubideetan, eta horregatik eguneratu da gidaliburua; izan ere, kontziliazio-eskubide batzuei eragin diete erreformek, eta lan-orduaren antolamendua malgutzeko beste batzuei ere bai. Legedia ez da aldaezina, eta, ondorioz, argitalpen berri honen indarraldia ere lan-arloko egungo araudiaren egonkortasunari loturik dago; hortaz, baliteke gidaliburu berri hau berriz ere aldatu behar izatea, lan-arloan beste erreforma batzuk egin ahala.

Herritarrei genero-berdintasunaren arloan emakumeek eta gizonak dituzten lan-eskubideen berri ematea da gidaliburuaren helburua. Kontsultatzeko eta laguntzeko tresna bat da: testu erraza eta argia erabili da, langileek konponbidea erraz aurki dezaten eguneroko egoeretan, bai eta banakako lan-harremanaren eremuan emakumeen eta gizonen artean gerta litezkeen desberdintasun-egoeretan ere.

Nahi nuke "Genero Berdintasunaren Alorreko Lan Eskubideen Gidaren" bertsio hau baliagarri izatea langile guztientzat, egokia izatea informazioa emateko eginkizunean, eta lagungarri izatea Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko bidean.

Miren Izaskun Landaida Larizgoitia
Emakunde-Emakumearen Euskal Erakunde



SARRERA

Jakina denez, gure herrian lan-arloa erreformatzeko egin diren azken prozesuetako gidale-roak, nagusiki, lan-arloko legedia aldatzeko izan dira, hots, bizi dugun krisi ekonomikora "egokitzeko". Errealitate horrek oso eragin nabarmena izan du -ekonomikoa, bereziki- kaleratzeei buruzko araudi osoan, bai eta -beste gai askoren artean- enpresaburuak lan-baldintzak -soldata barne- aldatzeko duen gaitasunean; ondorioz, malgutu egin dira, okerrerako, langileen eskubideak, oro har.

Hala ere, besterik pentsa litekeen arren, egindako erreformek -zeintzuk oso kritikatuak izan baitira-genero-ikuspegitik ere eragin dute lan-eskubideetan, nahiz eta eragina arinagoa izan den, beste arlo batzuekin alderatuta; dena den, ez dira garrantzi apalagokoak, arinagoak izanagatik ere. Horren haritik, kontziliazio-eskubide gutxiri eragin diote erreformek. Batik bat, lautan izan du eragina: edoskitzeagatik baimena hartzeko eta lanaldia murrizteko eskubidean (LE, 37.4 art.); legezko zaintza dela-eta 12 urtez beheko adingabea edo desgaitua zaintzeagatik edo familiako norbait zuzenean zaintzeagatik lanaldia murrizteko eskubidean (LE, 37.5 art.), eskubide horiek zer ordutan eta zer alditan hartu zehazteko eskubidean (LE, 37.6 art.), eta, azkenik, oporretan (LE, 38. art.).

Horrela, bederatzitik hiletik beherako umea edoskitzeko baimenerako eta lanaldi-murrizketarako eskubideari dagokionez, aldaketak gertatu dira eskubide hori zein kasutan baliatu daitekeen eta nork baliatu dezakeen zehazteko orduan: baimena adopzio eta harrera kasuetara ere hedatu da, eta lanaldi-murrizketaren kasuan, langile guztientzat ezartzen da eskubidea, nola gizonentzat, hala emakumeentzat. Erreformatik garrantzitsuena, dudarik gabe, legezko zaintza dela-eta hamabi urtetik baherako adingabea, desgaitua edo senide ezindua zaintzeko lanaldi-murrizketarako eskubidean egin da, eguneko lanaldiari ezarri behar baitaio murrizketa. Eskubide hori soilik eguneko lanaldira mugatzean kendu egiten da lanaldi-murrizketarako eskubidea malgutasunez interpretatzeko aukera, eta, ondorioz, nabarmen murrizten dira langileen aukerak, hots, lanerako denbora eta senideak edo desgaituak zaintzearen ardurua espezifikoetarako denbora uztartzeko aukerak. Ondo aztertu beharrekoa da, halaber, hirugarren alderdia: edoskitzeagatik baimen edo lanaldi-murrizketarako eskubideaz eta Langileen Estatutuko 37.5 artikuluko lanaldi-murrizketarako eskubideaz ari gara. 2012ko erreforma bi berrikuntza sartu zituen aurreko erregulazioak sortzen zuen auzi-kopuru handia murrizteko. Izan ere, aldatu egin da ordutegia zehaztea nori dagokion: orain, negoziazio kolektiboan xedatuaren esku geratzen da; horretaz gainera, eskubide hori baliatzeko eta uzteko aurreabisuaren gaineko erregulazioa ere aldatu egin da, horren sakon ez bada ere. Azkenik, oporrei dagokienez, aldatu egin da Langileen Estatutuaren 38. artikulua: aitatasunagatik edo aldi baterako ezintasunagatik kontratua etenda duten langileek, aldi hori opor-garaian gertatuz gero, aukera izan izango dute oporrak geroago hartzeko, oporrei dagokien urte naturalaren ondoren ere bai.

Aldaketa horiek oso alderdi zehatz eta jakin batzuei baino ez diete eragiten; hala ere, egia da garrantzi itzela dutela praktikara eramaterakoan, lanaldia murrizteko eskubideari dagokienez, batez ere, zeren eta asko mugatzen baita praktikan.

Aipatutako erreformez gain, egia da badirela gidaliburu honen gaian eragiten duten beste batzuk ere: esate baterako, formula jakin batzuk sustatzea, lan-denboraren antolamendua malgutzeko eta lan-orduak arrazionalizatzeko. Biek gogor eragiten dute eskubide horiek baliatzeko orduan; izan ere, negoziazio kolektiboaren arabera erregulatzen denaren menpe geratuko da, edo horiei buruz gobernuak erregulatzen duenaren menpe, eta, horrenbestez, inguruabarrak ikusita, eskubide hori baliatzea oztopatu egiten da, praktikan.

Gogoeta hauek kontuan hartuta, beharrezkoa zen, beraz, genero-berdintasunaren arloan 2009an argitaratutako Lan-eskubideen Gidaliburua eguneratzea; izan ere, bestelakoak dira orduko lan-harremanen esparrua eta oraingoa, aldaketa itzelak egon baitira fisionomia osoan. Horrela, gidaliburuaren bidez, alor horretan gertatu diren aldaketa nagusiak jakinarazi nahi izan ditugu -gidaliburuaren egitura eta hasierako formatua aldatu gabe-, eta horregatik, herri-tarrek aldaketa horien berri izan dezaten, bereziki saiatu gara testuan ahalik eta teknizismo gutxien erabiltzen, eta ahalik eta errazen azaltzen langileek zer eskubide baliatu ditzaketen, nola baliatu ditzaketen horiek, eta zer nolako arazoak sor daitezkeen eskubide horiek baliatzerakoan. Hori dela eta, nahi genuke gidaliburu hau lagungarri izatea lortu beharreko helburua iristeko, eta tresna baliagarria izatea langile guztientzat.

I. **G**ENERO
BERDINTASUNAREN
ALORREKO LAN
ESKUBIDEAK



1. ENPLEGUA ESKURATZEA

1.1. TRATU-BERDINTASUNA KONTRATAZIO AURREKO UNEETAN ERE APLIKATU BEHAR AL DA?

Bai, tratu- eta aukera-berdintasuna lan-harremanaren fase guztietara hedatzen da; enplegua eskuratzeko unera ere bai. Ondorioz, sexuan oinarritutako bazterkeria ezaren printzipioak enpresan sartu aurretik egiten zaien aukeratze-prozesuan ere babesten ditu langileak.

Ildo horretatik, ezingo da erabili sexua langileak hautatzeko irizpide modura (berdintasun-printzipioa aplikatzea beharrezkoa ez duten jardueretarako izan ezik: artistak, modeloak, etab.).

Ezin dira hautatzeko arau ezberdinak ezarri gizonentzat eta emakumeentzat.

Ezin da gizonak baino emakume gehiago kanporatzen duten langileen aukeratze-prozesurik egin, eskainitako lanpostua betetzeko behar eta egokitasunaren arabera justifikatu ezean.

1.2. ENPLEGUA ESKURATZERAKOAN TRATU-BERDINTASUNAREN PRINTZIBIO OROKORRAK BA AL DU SALBUESPENIK?

Bai, enplegua eskuratzekoan tratu-berdintasunaren printzipio orokorraren salbuespen gisa, arauak hau diote: «enplegua eskuratzekoan -nahitaezko prestakuntza eskuratzekoan barne- sexuarekin zerikusia duen ezaugarriren bat oinarri hartuta tratu desberdintasuna egiten bada, ez da bereizkeriatzat hartuko kasu honetan: lanbideko jarduera jakinen izaera dela-eta edo horiek egin beharreko testuingurua dela-eta, ezaugarri hori lanbidearen baldintza funtsezko eta erabakigarria bada, baldin eta helburua bidezkoa bada eta baldintza proportzionala bada, betiere».

Arau orokorraren salbuespena da eta, beraz, modu hertsia eta mugatuan interpretatuko da.

Edonola ere, egia da aurreikuspen horren arabera, berariaz onartzen dela emakumeek lanpostu batzuk eskuratzeko mugatzeko aukera, beraz justifikatzeko baldintzarekin lotutako arrazoiak badaude betiere.

1.3. EMAKUMEA NAIZ, ZAMAK ALTXATZEKO AHALEGIN FISIKOA ESKATZEN DUEN LANPOSTU BATERAKO LAN-ESKAINZA IRAKURRI DUT ETA LAN HORI EGITEKO GAI NAIZELA USTE DUT, AURKEZ AL NAITEKE?

Ezer baino lehen, sexu bati ala besteari soilik zuzendutako lan-eskaintza oro bereizkeria kasuak dira. Ondorioz, aukeratze-prozesura arazorik gabe aurkez zaitezke, eta aukera hori ukatzen bazaizu, jasandako bereizkeriatik babesa eska dezakezu.

Emakumeei sexuan oinarritutako ezaugarri bategatik -esaterako, lanpostu bateko jarduerak egiteko ahalegin fisikoagatik- aukeratze-prozesuan sartzea ukatzen zaienean, sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeriaari buruz ari gara, enpresak sexuarekiko neutroak diren balorazio-irizpideak ezarri behar baitizkio lanpostuari.

Enpresak ezarri beharreko balorazio psikofisikoak ezin du oinarri izan ahalegin fisikoa balorazio-irizpide bakar modura, hala bada gizonezkoen ezaugarria gailentzen baita, eta, beraz, ez da sexuarekiko neutroa den balorazio-irizpidea erabili; aldiz, emakumeentzat justifikatu gabeko desabantaila ezarri zaie; hortaz, -lehen aipatu bezala-, sexuan oinarritutako bereizkeria-kasua da.

Hala ere, eskakizun hori murriztaileztat onar liteke, eskakizun horrek, betiere, bi baldintza hauek kontuan hartzen baditu: faktore hori funtsezkoa izatea lanpostuan, eta hura balioestean ahalegin fisikoa ez izatea balorazio-irizpide bakarra, bi sexuen eraginari dagokionez ezaugarri neutroagoekin batera baloratzea, alegia.

1.4. LANPOSTU JAKIN BATERAKO EZ DUTE EMAKUMERIK ONARTZEN, ENPRESAK USTE BAITU LANPOSTU HORI KALTEGARRIA EDO ARRISKUTSUA IZAN DAITEKEELA EMAKUMEEN OSASUNERAKO. UKATZE HORI LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNARI BURUZKO ARAUETAN OINARRITZEN DU. ENPRESAK LANPOSTUA ESKURTATzea UKA AL DEZAKE?

Baztergarriztat hartzen da enpresak segurtasun eta higiena, baita prebentziorako araudia ere, oinarri hartuta kaltegarri edo arriskutsutzat hartzen diren lanpostuetara emakumeak ez onartzea.

1.5. HAURDUN NAGO ETA LANEKO ELKARRIZKETA BAT DAUKAT, NIRE EGOERAREN BERRI EMAN BEHAR AL DIOT ENPRESARI?

Ez, ez duzu, inondik inora, haurdun zaudela zertan jakinarazi.

1.6. LANEKO ELKARRIZKETA BATERA JOAN NAIZ ETA NIRE BIZITZA PERTSONALARI BURUZ GALDETU DIDATE (EZKONDUTA NAGOEN, BIKOTEKIDERIK DUDAN, EPE LABURRERA HAURRAK IZAN NAHI DITUDAN, NOREKIN BIZI NAIZEN, ETAB.), GALDERA HORIEI ERANTZUN BEHAR AL DIET?

Erantzuna ezezkoa da, galdera horiek ez badute laneko elkarrizketaren helburuarekin loturararik, hau da, aipatu lanposturako hautagaiaren gaitasunak definitzeko erabakigarriak ez badira. Gainera, oinarritzko eskubideak urratzea ere izan daiteke eta, beraz, gomendagarria da ez erantzutea, edo orokortasunekin erantzutea, norberaren interesen arabera.

1.7. HAURDUN NAGOELAKO KONTRATATZEN EZ BANAUTE, ZER GERTATZEN DA?

Zuzeneko bazterkeria kasua da eta, beraz, jurisdikzioari erreklamazioa aurkez daiteke, baita Emakunde Emakumeen Euskal Erakundearen kexa bat aurkeztu ere.

1.8. EMAKUMEA NAIZ ETA «X»"PRESTAKUNTZA-TITULUA AURKEZTEKO ESKATU DIDATE, NAHIZ ETA LANPOSTURAKO BEHARREZKOAK EZ IZAN, NOLA INTERPRETATU BEHAR DUT ESKAKIZUN HORI?

Lanpostu baterako beharrezkoa ez den titulu bat eskatzea, normalean emakumeek izan ohi ez dutena bada, zeharkako bereizkeria kasua da. Izan ere, eskaintzen den lanpostua betetzeko beharrezkoak ez diren titulazio akademiko edo profesional espezifikoko batzuk eskatzea zeharkako bereizkeria mota bat da, sektore jakin batzuetan oso ohikoa.

1.9. LANPOSTU BAT BETETZEKO GEHIEGIZKOAK IRUDITZEN ZAIZKIDAN PROBA FISIKOAK EGITEKO ESKATU DIDATE ETA EZ DUT USTE GAINDITUKO DITUDANIK. BAZTERGARRIA AL DA HORI?

Oro har, proba edo azterketa baztergarriak erabiltzea zeharkako bereizkeria da, talde baten alde egiten baitute (eta besteari kalte), proba horien baremoak sexu bati baitagozkio (pisu-altuera loturako azterketa fisikoak kasu), edo proba horietan sexu batek besteak baino errendimendu hobea baitu.

1.10. ALDI BATERAKO LAN-KONTRATUA DUT, AMAITZEAR DAGO ETA HAURDUN NAGO. EZ DIDATE KONTRATUA BERRITU HAURDUN NAGOELAKO. NOLA ULERTU BEHAR DUT ERABAKIA?

Ustez baztergarria da. Egoera hori argitzeko, gomendagarria da egiaztatzea ea aldi baterako kontratua duten gainerako langileen kontratuak luzatu dituzten eta zurea ez. Kontratua ez berritzearen arrazoia zure haurdunaldia dela ondorioztatzen bada, sexuan oinarritutako zuzeneko bazterkeria kasua izango da.

1.11. EMAKUME LANGABEA NAIZ, HAUR BAT IZAN BERRI DUT, ETA ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOAN LAN BILA NAGOELA JARTZEN DU. HASIERA BATEAN GAI NAIZEN LANPOSTU BATERAKO LAN-ESKAINTZA BAT JASO DA, BAINA, AMA IZAN BERRI NAIZENEZ, ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOAK NIRE ESKAERA BERTAN BEHERA UTZI DU, ETA LANPOSTU HORRETARAKO HAUTAGAIEN ZERRENDATIK KENDU NAU. BIDEZKOA OTE DA HORI?

Kasu horretan, jokabide baztergarria enpleguaren zerbitzu publikoak erakutsi du, langileen amatasuna, hau da, sexuarekin zuzenean eta estuki lotutako faktorea arrazoitzat hartuta; sexuan oinarritutako bazterkeria kasua litzateke eta, beraz, oinarritzko eskubideak urratzeagatik jurisdikziora jo dezakezu.

Organismo publikoak ezin du lan bila dabilena hautagaien zerrendatik kendu. Eskainitako lanpostu baterako hautatuko balute, langileak bere kontratua bertan behera utz lezake amatasunagatik.

1.12. LANPOSTU BAT BETETZEKO HAINBAT PERTSONA AURKEZTU GARA, BAT EMAKUMEA DA ETA GAINERAKOAK GIZONAK. GIZONEK BETE OHI DUTEN LANPOSTU BATERAKO DA ESKAINTZA. BALDINTZA BERDINAK APLIKATUTA, ENPRESAK EMAKUMEA HAUTA AL DEZAKE, GIZONENTZAKO BAZTERKERIA IZAN GABE?

Hori egin daiteke, ekintza positiboko neurri horiek negoziazio kolektiboak hala ezarri dituen kasuan. Egia esan, gutxien ordezkatutako sexuko pertsonen jarduera profesionalak gauzatzea errazteko berariazko abantailak dira edo beren ibilbide profesionalean pairatzen dituzten desabantailak konpentsatzeko abantailak.

1.13. NOLA BABES DAITEZKE LANPOSTUAK BETETZEKO PROZESUAK BEREIZKERIA-EGOERETATIK?

Lanpostu bat eskuratzera koan bazterkeria kasuetan ohiko arazoa da zaila dela egiaztatzen bazterkeria benetan gertatu dela. Ikuspegi horretatik, sistema juridikoak frogatu behar diren kargaren inbertsioa deitzen zaiona xedatu du, hau da, langileak bereizkeria zantzuak eskainiko ditu (adibidez, enpresa batean atal jakin baterako gizonezko edo emakumezko portzentaje altua dagoela adierazten duten estatistika-datuak) eta enpresaburuak frogatu egin beharko du kontratatzeari uko egiteko arrazoizko argumentu proportzionalak dituela. Hala ere, neurri horiek hartzeko, hitzarmen kolektiboek horren inguruan diotenari jarraituko zaio.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak sexuan oinarritutako ustezko bereizkeria-ka-suak ikertzeko eskumena du, eta, beraz, langileak behar bezala arrazoitutako kexa aurkeztuko du.

**Ikus. BABESA atala.*

1.14. ENPRESA BATEAN KONTRATATU NAUTE ETA PROBALDI BAT EZARRI DIDATE, ZERTAN DATZA HORI?

Probaldia langilea eta enpresa berau osatzen duten esperientziak egitera elkarri derrigor-zen dioten epea da, eta langileak enpresan egin behar duen lan-jarduerarako egokia dela egiaztatzeko ezarri ohi da.

1.15. ZENBAT IRAUN BEHAR DU PROBALDI BATEK?

Probaldiaren iraupena hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa izango da. Hitzarmenak ez balu horren inguruko ezer ezartzen, probaldia -oro har- ezingo da 6 hilabete baino gehiagokoa izan teknikari tituludunentzat, ezta bi hilabete baino gehiagokoa ere gainerako langileentzat. Azken kasu horretan, 25 langile baino gutxiagoko enpresetan, probaldia ezingo da 3 hilabete baino gehiagokoa izan.

Hala ere, aldi baterako kontratuak adosten direnean (lan edo zerbitzu jakineko kontratua, bitarteko kontratua edo ekoizpenaren baldintzengatik uneko kontratua) eta iraupena 6 hilabete baino gehiagokoa ez denean, probaldia ezingo da hilabete 1 baino luzeagoa izan, hitzarmen kolektiboak aurkakoa ezartzen ez duelarik behintzat.

1.16. ZER GERTATUKO DA PROBALDIA GAINDITZEN EZ BADUT?

Atzera egitea da, hau da, enpresak aldi horretan kontratua iraungi dezake, arrazoirik eman gabe eta kalte-ordainik eskaini gabe.

Hala ere, enpresaburuak atzera egitearen arrazoia sexuan oinarritutako bereizkeriagatik bada, kontratuaren iraungitzea baliogabekoa izango da.

1.17. AMATASUN-KASUAN, PROBALDIAREN ZENBAKETA ETEN AL DAITEKE?

Bai, amatasunagatik eten daiteke probaldiaren zenbaketa, baita aitatasuna, adopzioa zein harrera dela-eta eta haurdunaldian edo edoskitzaroan zehar arriskua egoteagatik ere, enpresaburuaren eta langilearen artean hala adosten bada betiere.

The background is a solid blue color. On the left side, there is a large, abstract graphic composed of several overlapping, curved shapes in various shades of blue, creating a sense of depth and movement. A prominent white stylized letter 'L' is positioned in the lower right quadrant, partially overlapping the blue graphic and the text.

2. LANBIDE-SAILKAPENA, LANBIDE-SUSTAPENA ETA LANBIDE-PRESTAKUNTZA

2.1. ZER DA LANBIDE-SAILKAPENAREN SISTEMA?

Lan-kontratuan, enpresak eta langileek zerbitzua zer kondiziotan emango duten adostu dezakete, baita langileak egin beharreko eginkizun edo funtzioak zehaztu ere. Hala ere, eginkizunak zeharkako moduan ere ezar daitezke, langilea lanbide-multzo zehatz batean sailkatzen denean. Horretarako, arauak derrigortzen du sailkapen-sistema hori negoziazio kolektiboaren bitartez edo, hala badagokio, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioaren bitartez ezartzen, eta lanbide-multzoen bitartez egiten.

Lanbide-multzoak dira gaitasun profesionalak, titulazioak eta prestazioaren eduki orokorra bateratzen dituzten multzoak, eta langileari esleitutako zenbait zeregin, eginkizun, lanbide-espezialitate eta ardura hartu ahal izango dituzte barruan.

Lanbide-sailkapenak mugatzen ditu egin beharreko funtzioak eta jaso beharreko soldata. Hori dela eta, oso garrantzitsua da negoziazio kolektiboan ezarrita egon eta aplikatzekoak diren sailkapen-sistemak baztergarriak ez izatea.

2.2. NOLA ERABAKITZEN DA LANGILE BATI ZER LANBIDE-SAILKAPEN DAGOKION?

Enpresa batek hitzarmen edo akordioan ezarritako lanbide-sailkapena duenean, langileari multzo zehatz bat esleituko zaio, hura gauzatu beharreko eginkizunen arabera izango da, langilearen titulazio akademikoa eta espezializazioa kontuan hartuta. Ez da beharrezkoa langile batek multzo horri dagozkion funtzio guztiak betetzea, baina bai funtzio nagusi edo oinarrikoak. Langileak multzoetan aurreikusi ez diren funtzioak garatzen baditu, antzerako kategorია bat ezarriko zaio eta, halakorik ez balego, maila altuagoko bat.

Kasu horietan sarri samar gerta liteke bazterkeria, emakumeek bete ohi dituzten lanpostuak, batzuetan, maila baxuagokoetan egon ohi baitira eta, beraz, gutxiago ordaintzen baitira. Bazterkeria hori egiaztatzeko, hitzarmen kolektiboek xedatzen dutena hartu behar da kontuan, horiek baitira lanbide-sailkapenaren sistema objektibo bihurtu behar dutenak.

2.3. NIRE ENPRESAK LANPOSTUAN MAILAZ IGOTZEKO PROZESUA IREKI DUTE, NOLA ARAUTZEN DA HORI?

Mailaz igotzeko sistema legeak arautzen du eta, horren arabera, igotze hori hitzarmen kolektiboak ezarritakoaren arabera egingo da edo, bestela, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko itun kolektibo baten arabera. Edonola ere, mailaz igotzeko hitzarmenean ezarritako sis-

temak kontuan hartu behar ditu, besteak beste, langilearen prestakuntza, merituak eta antzinateasuna, eta, kasu guztietan, ezarritako irizpideak berdinak izango dira bi sexuentzat.

2.4. NOLA HAUTEMAN DAITEKE BAZTERKERIA MAILAZ IGOTZEKO SISTEMAN?

Badago zuzeneko bide bat: emakume edo gizonezkoa izateagatik gutxiesten banaute sexuan oinarritutako bazterkeria da, argi eta garbi.

Hala ere, bada bazterkeria eragiten duen zeharkako modu bat ere, esaterako, langileari sustapena gertatzeko bitartekoetara sartzeko aukera ukatzea. Adibidez, sustapenak eskatzen dituen prestakuntza-ikastaroak egiteko ez deitzea, edo mailaz igotzeko merituak lortzeko jardueretan parte hartzeko aukerarik ez ematea.

Kasu horretan, adibidez, araudiak derrigortzen duenaren arabera, eskubide batzuk gauzatzeko -amatasunagatiko baimena, esaterako- enpresak langileei jakinaraziko die bertaratzeko aukera duten prestakuntza-ikastaro eta abarrei buruz. Kontuan hartu behar da hori izan ohi dela emakumeak mailaz igotzea atzeratzeko bide bat, estatistiken arabera, emakumeak baitira bateragarri egiteko baimenak hartzen dituztenak eta, beraz, kaltetuak gertatzen dira, besteak beste, mailaz igotzean.

2.5. MAILAZ IGOTZEARI DAGOKIONEZ, ONARTZEN AL DIRA GUTXIEN ORDEZKATUTAKO SEXUKO HAUTAGAIK MAILAZ IGOTZEA LEHENTASUNTZAT DITUZTEN NEURRIAK?

Bai, onartzen dira gutxien ordezkaturako sexuko hautagaiak mailaz igotzea lehentasuntzatu dituzten neurriak, hautagaiak meritu baliokideak edo ia baliokideak dituenan, eta hautagaiak objektiboki aztertzen direnean, hautagai guztien egoera pertsonala eta berezia kontuan hartzen baditu.

An abstract graphic on the left side of the page, composed of several overlapping, curved, blue shapes that create a sense of depth and movement. A large, white, stylized letter 'S' is positioned in the center of these shapes, partially overlapping them. The background of the entire page is a solid, medium-blue color.

3. **S** OLDATA

Atal honetako edukiak Espainiako Konstituzioaren 14., eta 35. artikuluen eta Langileen Estatutuari buruzko Legearen 4.2 c), 17. eta 28. artikuluek xedatutakoaren arabera dira.

3.1. ZER DA SOLDATA?

Langileak besteren kontura gauzatutako lan-zerbitzuen prestazio profesionalagatik jasozten dituen lansariak, dirutan nahiz gauzatan, benetako lana zein lantzat zenbatzen diren atsedenaldiak ordaintzen dutenak.

Ordaintzen diren atsedenaldiak hauek dira: eguneroko eta asteko atsedenaldia; jaiegunak edo berreskuraezinak; urteko oporrak; ordaindu egiten diren justifikatutako ez-bertaratze edo baimenak (Legean edo hitzarmen kolektiboan ezarritakoak); langilearen asmo ez diren lan-eternaldiak eta lanaldi jarraituan zehar atsedeen hartzea, hura derrigorrezkoa denean, betiere.

Jaso beharreko soldatak zuzeneko lotura du lanbide-sailkapenarekin; elementu horien bien berezitasunak aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren araututa daude.

3.2. GAUZA BERA AL DIRA ORDAINSARIAREN ETA SOLDATAREN KONTZEPTUAK?

Ez. Ordainsariaren kontzeptua soldatarena baino zabalagoa da. Hala, ordainsaritzat ulertuko da langileak lanaren truke jasotzen duen diru edo ondasunen guztizkoa.

3.3. ZER ESAN NAHI DU ENPRESAK SOLDATARI DAGOKIONEZ BERDINTASUNA BERMATU BEHAR DUELA?

Langileen Estatutuari buruzko Legearen 28. artikulua xedatzen du balio bera duen lanagatik ordainsari bera ordaindu behar duela enpresaburuak, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta soldata bidez edo bestelako bideren baten bidez ordaintzen duela ere, eta horretan ezin izango dela sexua dela-eta inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere.

Enpresaburuak soldatari dagokionez berdintasuna bermatu behar duela ulertzeko, kontuan hartu behar da «balio bera duen lanagatik ordainsari bera ematea» kontzeptua.

