



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Urteko Txostena 2008

Eskaera Q/01/2008

**EBAZPENA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
EFENDATZAILEARENA, HORREN
BITARTEZ EROSKI S. COOP. KONTSUMO
KOOPERATIBAK SEXU
ARRAZOIENGATIKO ZEHARKAKO
DISKRIMINAZIOAN ERORI DELA
BAIESTEN DA.**

Aurrekariak

Lehenengoa.- 2007. urteko abenduaren 21ean, Eroki S. Coop. kontsumo-kooperatibako lan-bazkide _____ andreak ondoren azalduko diren eta azalduko diren arrazoi diren egitateen berri eman du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen:

_____ andrea Eroki S. Coop. kontsumo-kooperatibaren dihardu lanean lan-bazkide gisa, eta urte ugari daramatza legezko zaintzagatiko lanaldi murrizketa baliatzen. Lanaldia murriztu aurretik langileak zuen ordutegia goizeko eta arratsaldeko txandakako txandetan banatzen zen hilabetearen zehar.

Langileak lanaldia murriztea eskatu zuenetik, bere premien arabera garatu du bere ohiko lanaldia, goizeko lanaldi murriztuan lan eginez, 10:00etatik 14:45era, astelehen, ostegun, ostiral eta larunbatetan.

2008. urteko urtarrilaren 2an, _____ andreak legezko zaintzagatik duen lanaldimurrizketa (astean 19 ordu) luzatzea eskatu du, 2008. urteko otsailaren 1etik 2012. urteko abuztuaren 31ra bitarte. Eroki S. Coop. kontsumo-kooperatibako arduradunek honako hau jakinarazi diote langileari: indarrean dagoen araudiaren arabera, ordutegi murriztua goizeko eta arratsaldeko txandakako txandetan garatu beharko da.

Egoera horren aurrean, _____ andreak idazki bat igorri du Lan Arloko Zuzendaritzara,

bakarrik goizez lan egiteko beharra duela, 10:30etik 14:00etara eta prest egongo litzatekeela larunbatetan lan egiteko, 15:00etatik 19:00etara, edota beste sekzio batera lekualdatzeko prest egongo litzatekeela alegatuz. Era berean, adierazi du prest egongo litzatekeela igandetan irekitzeko eta ixteko ordutegian gasolindegian lan egiteko. Langileak bere semearen eskola-ordutegia eta bere familiako hainbat kide minusbaliatuzat jotzen dituzten ziurtagiriak gehitu ditu idazkira.

Azkenik, bere lanaldi-murrizketan bakarrik goizeko txandan lan eginez ezin duenez jarraitu, _____ andreak honako hau proposatu die bere arduradunei: astebetetz goizeko ordutegian lan egitea 10:00etatik 14:00etara, eta arratsaldean lan egiten duen hastean lanaldi osoz lan egitea, hurrengo aste osoa libratuz.

Lortutako akordioaz gain, enpresak legezko zaintzagatik duen lanaldi-murrizketan bakarrik goizeko txandan lan egitea ukatu dionez, langileak adierazi du erabaki horrek bere bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarri egiteko aukerak seriooki oztokatzen dituela. Hori dela-eta, _____ andreak bere kexa aurkeztu dio Defentsa Erakunde honi, Eroki S. Coop. kontsumo-kooperatibaren politikan aldaketa bat sortu dela uste duelako. Aldaketa hori eta lanaldi-murrizketa ez dira bateragarriak, lanaldi-murrizketa bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurria baita.

Bigarrena.- 2008. urteko apirilaren 11n, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen antolamenduari eta funtzionamenduari buruzko Arautegia onartzen duen ekainaren 13ko 119/2006 Dekretuaren 15.3 artikulua esleitutako ahalmenen arabera, legezko zaintzagatiko edo familiako kide baten zaintzagatiko lanaldi murrizketaren eskubidearen ekitaldian sexu-arrazoiengatiko usteko diskriminazioa egon daitekeelako ikerketa-prozedurari hasiera ematea erabaki da.

Hirugarrena.- 2008. urteko apirilaren 25ean, eta 119/2007 Dekretuaren 16. artikulua



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak ikerketadiligentziak irekitzea erabaki du, eta Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibari ondoren azaltzen den informazioa eskatu dio:

- 1) Kexek eraginpean hartzen dituzten lantokiei buruzko datuak.
- 2) Eraginpeko lantokietako plantillei buruzko eta gizarteari buruzko datuak.
- 3) Sozietatean aplikatu beharreko hitzarmenezko araei buruzko datuak: sektoreko Hitzarmen Kolektiboa, enpresako Hitzarmen Kolektiboa.
- 4) Legezko zaintzagatiko edo familiako kide baten zaintzagatiko lanaldi murrizketaren funtzionamenduaren araudiaren inguruko informazioa.
- 5) Araudiaren deskripzioa.
- 6) Araudiaren inpaktuaren ebaluazioa.

Adierazitako informazioa bidaltzeko epea 2008. urteko maiatzaren 24an bukatzen da, baina 2008. urteko uztailaren 14ra arte ez zaio sarrera-erregistroa emango Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak igorritako dokumentazioari. Dokumentazio horretan, kontsumo kooperatibak adierazitako informazioaren zati bat bidali du bakarrik, eta alegatu du informazio horrek aztertzen ari diren egitateak argitzeko beharrezkoa dena gainditzeko duela. Kontsumo-kooperatibaren ustez, egitate horiek ez dira sexu-arrazoiengatik diskriminazio.

Jasotako dokumentazioa aztertu ondoren, eta 119/2006 Dekretuaren 18. artikuluan ezarritakoaren arabera, Ebazpen hau eman da, honako hauek oinarri hartuta:

Zuzenbideko Oinarriak

Lehenengoa.- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako funtsezko eskubideari dagokionez.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan onartzen den printzipio juridiko unibertsala da. Testu horien artean, emakumearen aurkako diskriminazio mota

guztiak desagerrarazteari buruzko Konbentzioa dago. Konbentzio hori Nazio Batuen Batzar Nagusiek onartu zuten 1979. urteko abenduan eta Espainiak berretsi 1983. urtean.

Berdintasuna, halaber, Europar Batasuneko funtsezko printzipioa da. Amsterdameko Ituna indarrean jarri zenetik, hots, 1999ko maiatzaren 1etik aurrera, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerrarazte Batasuneko eta horren kide direnen politika eta ekintza guztietan bildu behar diren helburuak dira.

1978. urteko Espainiako Konstituzioak 14. artikulua berdintasun-printzipioari eskaintzen dio, eta honako hau ezartzen du: "Espainiarrak legearen arabera berdinak dira, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin, jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi nahiz bestelako inguruabar edo egoera pertsonal zein sozialak aintzat hartuta".

Era berean, lan-harremanen eremuan sexu-arrazoiengatik diskriminazioarekiko kezka berezia adierazten du. Kezka hori 35.1 artikuluan azaltzen da, honako hau esaten baitu: "*Espainiar guztiek lan egiteko eginbeharra dute, eta lanerako eskubidea dute, lanbide edo ogibidea askatasunez aukeratzeko eta lanean igotzeko eskubideak dituzte, eta beren beharrianak eta beren familiarenak asetzeko adina ordainsari jasotzeko eskubidea ere, inoiz sexu-arrazoiengatik bereizkeriarik gertatu gabe*".

Emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasunari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren (hemendik aurrera 3/2007 Lege Organikoa) 4. artikulua honako hau ezartzen du: "*Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna ordenamendu juridikoaren printzipio informatzailea da, eta, horregatik, arau juridikoak interpretatu eta aplikatzerakoan sartu eta kontuan hartuko da*".

Era berean, adierazitako 3/2007 Lege Organikoaren 5. artikulua (lana lortzeko, prestakuntzarako, lanbide-aurrerapenerako aukerak eta lan-baldintzak bi sexuentzat



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

berdinak izateko printzipioari buruzkoa), adierazitako printzipioa enplegu pribatuaren, publikoaren eta norberaren kontura lan egitearen eremuan aplikatzea espresuki aipatzen du, eta araudi aplikagarrian aurreikusitako baldintzetan, lanbide jakin bat gauzatzen duten edozein erakundetan bermatuko da.

Otsailaren 18ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak (aurrerantzean, 4/2005 Legea) mekanismo eta neurri zehatz batzuk planteatzen ditu, euskal herri-administrazioek eragin handiagoko politikak eta jardunak abiarazi ditzaten lortzeko, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren fenomeno-egiturazkoa eta unibertsala-gizartetik desagerrarazteari begira. Mekanismo horien artean Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea sortu du, sexu-arrazoiengatik diskriminazio-egoeren aurrean herritarrak defendatzeko eta Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen arteko tratuberdintasunaren printzipioaren betetzea sustatzeko organo gisa (63.1 artikulua). Defentsa Erakundearen zereginetako bat ikerketak egitea da, sexua dela-eta gerta daitezkeen diskriminazio-egoerak –zuzenekoak edo zeharkakoak argitze aldera [64.1.a artikulua].

Kasu honetan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeari dagokio Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak sexu-arrazoiengatik diskriminazioa egin ote duen argitzea, _____ andreak, legezko zaintzagatik lanaldi murrizketagatik goizeko eta arratsaldeko txandakako txandetan lan egitea ezarri diotenean.

Bigarrena.- Legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko eskubidearen eta tratuberdintasunerako funtsezko eskubidearen arteko loturari dagokionez.

3/2007 Lege Organikoaren 3. artikuluan honako hau zehazten da, 4/2005 Legearen baldintza beretan: *“emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioak esan nahi du ez dagoela sexu-arrazoiengatik diskriminaziorik -zuzenekoa edo zeharkakoa-*

eta bereziki amatasunaren, familia-betebeharrak hartzearen eta egoera zibilaren ondoriozkorik”.

3/2007 Lege Organikoaren 44.1 artikulua honako hau ezartzen du: *“Bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza bateragarri egiteko eskubideak lan egiten duten gizonen eta emakumeen onartuko zaizkie, familia-erantzukizunak modu orekatuan hartzea sustatzeko, erantzukizun horiek gauzatzean oinarritutako diskriminazio oro saihestuz”.* Horrela, bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza bateragarri egiteko eskubideen, emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasun-printzipioaren eta sexu-arrazoiengatik diskriminazioaren debekua artean dagoen harreman estua ezartzen da.

II. Ildo horretatik, urtarilaren 15eko Epaitegi Konstituzionalaren 3/2007 Epaiaren arabera, eztabaida ezina da zaintza dela medio lanaldia murrizteko eskubidea izatearen aurkako erabakien ondorioz sexu-arrazoiengatik diskriminatua ez izateko eskubidearen eragina legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko eskubidea baliatzearen aurkako erabakien ondorio gisa, edota, eskubide hori baliatzea ukatzen ez badute ere, eskubide horrekiko murriztaileak badira bidegabeki.

3/2007 KAEaren 5. eta 6. oinarri juridikoek adierazten dute, alde batetik langilearen sexu-arrazoiengatik diskriminaziorik ez jasateko eskubideak familia-arrazoiengatik lanaldi-murrizketaren eskubidea baliatzea dakarrela, eta beste aldetik, eskubidea ukatzea edo bidegabeak diren erabaki murriztaileak hartzea *“lan-merkatuan mantentzea bezalako ondasun preziatua gordetzeko oztopo larri bat dela. Horrek, batez ere emakumeen eragiten die, emakumeak gizarte- eta lan-eremuan tradizionalki jasan duen diskriminazio-egoera larria betikotuz”* (166/1988 KAE, FJ2).

“Langileen lan- eta familia-bizitzaren bateragarritasuna lortzeko neurri guztien dimentsio konstituzionalak, emakume langileak sexu-arrazoiengatik diskriminaziorik ez jasateko eskubidearen ikuspegitik (EEko14. artikulua) nahiz familiaren eta haurren babeserako mandatuaren ikuspegitik (39. artikulua), interpretazioaren inguruan



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

egon litekeen edozein zalantza argitzeko nagusitu eta balio behar du, kasuan kasuko zirkunstantzien haztapena ahalbidetzeko (langilearen irizpideak eta premiak edo enpresaren antolamenduzko eskaerak) jokoan dauden interesak bateragarriak egite aldera”.

Hirugarrena.- Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta kooperatibei buruzko araudian bateragarri egiteko eskubidearen erregulazioari dagokionez.

Lehenik eta behin, kooperatibismoaren ohiko praktika gogoratzea komeni da (Langileen Estatutuan bildutako lan-eskubideak modu eredugarrian aplikatzea), nahiz eta legedi loteslerik ez osatu.

Tratu-berdintasunaren eta sexu-arrazoiengatik diskriminaziorik ez jasatearen printzipioa kooperatibismoaren balioen artean dago bilduta. 1995. urteko Manchesterreko Deklarazioak adierazi zuen *“kooperatibamugimenduaren arrakastaren zati handi bat emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna onartzea dela”.*

Laugarrena.- Eroski S. Coop. kontsumo kooperatiban emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioari dagokionez.

Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibaren Estatutu Sozialek (2003. urteko ekainaren 14ko Ordezkarien Batzar Orokorrean onartuak) ez dute printzipio hori aipatzen. Bazkideen eskubideei buruzko 18. artikulua ez du aipamenik egiten, *“legezko arauetatik eta Estatutu horietatik ondorioztatzen diren gainerakoei (eskubideak)”* egiten dien erreferentzia izan ezik.

Hala ere, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko Eroskiren ibilbidea, Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeak *“Aukera Berdintasuneko Erakunde Laguntzailea”* gisa onartuta, honako adierazle hauetan oinarritzen da:

a) Lan-bazkideen bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarri egiteko eskubideak 2003. urteko ekainaren 14ko

Batzar Orokorrean onartutako Kooperatiben Barne Erregimeneko Araudiak espresuki onartzen ditu. Hau da, Estatutu Sozialek esaten ez dutena Kooperatiben Barne Erregimeneko Araudiak konpentsatzen du. Horrez gain, nabarmendu beharra dago Estatutu Sozialak nahiz Kooperatiben Barne Erregimeneko Araudia Ordezkarien Batzar Orokorrean Akordioaren erabakiak direla, 4/1993 Legearen 101. artikuluaekin koherenteak izanik.

b) Lan-bazkideen artean emakumeak %81,20 dira, eta besteren kontura lan egiten duten langileen artean emakumeak (langile finkoen eta behin-behineko langileen artean) %88,19 dira. Lan-bazkideak eta besteren kontura lan egiten duten langile guztiak aintzat hartuta, plantillaren %83,11 emakumeak dira.

c) Azkenik, zuzendaritzako postuetan emakume asko dago. Gizarte Kontseiluan, 16 kideetatik 12 emakumeak dira, eta Kontseilu Errektorean 12 kideetatik 8 emakumeak dira.

Bosgarrena.- Eroski S. Coop. kontsumo kooperatiban legezko zaintzagatiko lanaldi murrizketaren eskubideari dagokionez.

Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibako Estatutu Sozialek zehazten dute lan-bazkideen Lan Erregimenari buruzko alderdiak Kooperatiben Barne Erregimeneko Araudiak arautzen dituela. 2003. urteko ekainaren 14ko Ordezkarien Batzar Orokorrean onartu zen Araudi horrek, lan-bazkideek legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko eskubidea dutela onartzen du 18, j) artikuluan, honako hau adieraziz: *“Legezko zaintza dela-eta, sei urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fi siko, psikiko edo zentzumenezkoa (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, lanaldiaren laburtzeak irauten duen herena eta gehienezko erdia bitarteko lan-aurrerakinaren batez besteko gutxitzearekin”.*

Artikulu horrek bakarrik eskubidea onartzen du, beste alderdiak aipatu gabe. Bestalde, alderdi horiek Langileen Estatutuan azaltzen dira, besteak beste, ordutegiaren zehaztasuna arautuko duten arauak ezartzea



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

eta eskubidea baliatzeko aldia zehaztea. Alderdi horien inguruan Langileen Estatutuak adierazten du *“horiek egitea langileari dagokiola bere lanaldiaren barruan”* (37.6 artikulua).

Alderdi horiek –uler daiteke eskubidearen onarpenarekin baino gehiago daudela lotuta gauzatze-dinamikarekin– *“Legezko zaintzagatiko edo familiako kide baten zaintzagatiko lanaldi-murrizketaren funtzionamendu-araudia”* deiturikoan garatzen dira. Araudi hori, 2000. urteko abenduaren 29ko Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibaren Kontseilu Errektorearen erabakiaren bitartez onartu zen.

Seigarrena.- Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibaren Lanaldia Arautzeko Funtzionamendu Araudiari (aurrerantzean LAFA) dagokionez.

2000. urteko abenduaren 29an, kontsumo kooperatibaren Kontseilu Errektoreak 2007. urteko ekainaren 28ko Kontseilu Errektorearen erabakiak aldatzen duen LAFA onartu zuen. Besteak beste, honako berrikuntza hauek gehitu zituen: beren kargura zortzi urteko adingabe bat dutenei lanaldia murriztearen eskubidea baliatzeko aukera (Barne Erregimeneko Araudiak eta aurreko LAFAk sei urteko adingabe bat dutenei ematen zien aukera) eta asteen 29 edo 28 orduko lanaldia duten lan-bazkideei beren lanaldia 1/8 murrizteko aukera.

LAFaren azterketaren helburua honako hau argitzea da: ea Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak bertako lan-bazkideei Kooperatibaren Barne Erregimeneko Araudiak onartzen duen legezko zaintzagatiko lanaldia murriztearen eskubidea baliatzea murrizten dien.

LAFaren araudia honako hau da: *“bazkideari legezko zaintzagatik edo familiako kide baten zaintzagatik bere lanaldia murrizteko aukera baliatzea ahalbidetuko dion funtzionamenduaren oinarriak fi nkatzea”*.

Barne Erregimeneko Araudiaren 18, j) artikulua lanaldia murrizteko eskubidea legezko zaintzaren kasura mugatzen duela

egiaztatzen da, familiako kide bat zaintzeagatiko kasua saihestuz; horrenbestez, Kontseilu Errektoreak erabakitako araudiak Barne Erregimeneko Araudiak lan-bazkideei onartzen dizkien eskubideak zabaltzen ditu.

Legezko zaintzagatiko eskubideari dagokionez,

Barne Erregimeneko Araudiaren 18, j) artikulua lanaldia gutxienez heren bat eta gehienez lanaldiak irauten duenaren erdia murrizteko eskubidea onartzen du.

Bestalde, LAFAk, bere jatorrizko bertsioan, kontsumo-kooperatiban indarrean dauden lanaldiak hartzen ditu adierazitako lanalditzat (astean 39, 28 eta 20 ordu). Astean 39 orduko lanaldia duten bazkideei beren lanaldia asteen 28 orduko lanaldira edo 20 orduko lanaldira murrizteko aukera ahalbidetzen zien. Astean 28 orduko lanaldia zuten bazkideek ez zuten beren lanaldia erdira murrizteko eskubiderik. Bakarrik beren lanaldia asteen 20 orduko murrizteko aukera zuten. Bitartean, asteen 20 orduko lanaldia zuten langileek ezin zuten murrizketa mota hori baliatu.

LAFaren arautze hori salatu zen ordena juridikzional sozialeko epaimahaien aurrean eta Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren Lan Arloko Salaren 2007. urteko otsailaren 27ko Epaiak honako hau adierazi zuen: Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibako bazkideek lanaldia murrizteko eskubidea dute, nahiz eta hasiera batean kooperatibarekin 20 orduko lanaldi murriztua hitzartu.

Hala ere, 2007. urteko ekainaren 28ko Kontseilu Errektorearen Erabakiaren bitartez LAFAn sartutako aldaketak, nahiz eta zehatzagoa izan, asteen 20 orduko lanaldia duten bazkideei lanaldia murrizteko eskubidea ukatzen jarraitzen die.

Adierazitako aldaketarekin Eroski S. Coop.kontsumo-kooperatibaren politikan aldaketa garrantzitsu bat sortzen da, bazkideei beren lanaldi-murrizketaren ordutegia zehazteko garaian zenbait muga edo baldintza ezartzei dagokionez, aurreko ohiko praktikaren aurrean; horren arabera,



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

kooperatibak, arau orokor gisa, langileak proposatutako ordutegia onartzen zuen.

Lan-bazkideari dagokio lan-arloko Zuzendaritzari idazki bidez lanaldi-murrizketa eskatzea, gutxienez 15 eguneko aurrerapenarekin, honako hau adieraziz: izena, bazkide-zenbakia eta lantokia, lanaldi-murrizketa eskatzeko arrazoiak, hasiera-data, ahal izanez gero lanaldi-murrizketaren amaiera-data, eskatutako lanaldi mota (LAFAk onartutako lanaldi motaren bat aukeratu behar da).

Ez da ezartzen eskaera-orrian lan-bazkideek egokiena iruditzen zaaien ordutegia zehazteko edo proposatzeko premia. Alderdi hori Zuzendaritzaren eta bazkidearen arteko ondorengo akordio baten mende geldituko da. Ildo horretatik, LAFAk honako hau dio: *“legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketak irauten duen bitartean, bazkideak eta Zuzendaritzak, aldez aurretik adostuta - idatzita jasota geratuko da- lanaldi-murrizketaren ordutegia, beren lanaldiaren barruan, eta lantokiaren egutegia eta lanaldiaren erregimena zehaztuko dituzte”.*

Kooperatibako lanaldiari dagokionez, araudi berriak aurreko bertsioan aurkitzen ez diren zehaztapen batzuk gehitzen ditu (2007. urteko ekainaren 28ko LAFAREN 4. idatz-zatia):

a) Kooperatibaren lanaldia, banaketaren sektorearen antolaketaren eta funtzionamenduaren ezaugarriak direla-eta, astelehenetik igandera bitarte ezartzen da, dagokion konpentsazio gisako asteko atsedendiarekin eta txandaka egiteko aukera dago.

b) Ohiko lanalditzat bazkideak lanaldi-murrizketa eskatu aurretik garatzen zuen lanaldia hartzen da. Lanaldi hori, eguneko zenbaketan, astelehenetik igandera bitartekoa da (edota, hala badagokio, lantoki bakoitzak ezarrita duena), betiere lantoki bakoitzak ezarritako egutegiaren barruan, lanaldia egun jakinetan metatzeko aukera alde batera utzita.

c) Hasiera batean ordutegia zehazterakoan ez bada adostasunik ezartzen, eta adierazitako akordioa lortzeko helburuarekin, bi alderdiek

euren jarrerak legezkotzat jotzen dituzten arrazoiak egiaztatu eta ordutegiaren zehaztapen alternatiboak edota lanpostu-aldaketak proposatu beharko dituzte. Adingabearen babespea eta zaintza hobeagoa izateko, horiek guztiek lantokiaren eta lantokia osatzen duten bazkideen barne-antolakuntza ahalbidetu behar dute.

d) Adingabearen arreta, babespea eta zaintza hobeagoa izateko, lantokiaren eta lantokiko bazkideen premiazko barne-antolakuntza ahalbidetuz, legezko zaintzagatik lanaldia murriztua duen bazkide orok bere bizilekura gerturatuko dion lantoki-aldaketa eska dezake borondatez eta aldi baterako. Eskaera hori kontuan hartu ondoren, bi alderdiek zehaztuko dute adierazitako lekualdaketa egin daitekeen eta zer baldintzetan. Lekualdaketa okupazio-aldaketa bat eragiten badu, aldi baterako nahitaezko aldaketentzako Balorazio eta Ordainketa Araudian ezarritakoa kontuan hartuta arautuko litzateke.

Adierazitakoa kontuan izanik, ondorioztatzen da LAFAREN idazketa berriak lanaldiaren murrizketa mota horri heldu nahi dioten Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibako bazkideei aurretiaz honako bi muga garrantzitsu hauek jartzen dizikiela:

1) Egun jakinetan lanaldiak metatzeko ezintasuna. Hau da, lanegunak astelehenetik igandera badira, lanaldia murriztua duen lan-bazkideak egunero egin beharko du lan, lanaldia egun jakinetan metatzeko aukera alde batera utzita.

2) Ohiko lanaldia murrizketaren ordutegiaren zehaztapenerako erreferentzia-puntu gisa eratzen da eta ohiko lanalditzat bazkideak lanaldi-murrizketa eskatu aurretik garatzen zuen lanaldia hartzen da. Bazkideak aurretik goizeko edo arratsaldeko txandakako txandetan lan egiten bazuen, lanaldi-murrizketan ez zaio bakarrik goizez edo bakarrik arratsaldez lan egitea ahalbidetuko, baizik eta ordura bitarte egiten zituen txandakako txandetan egin beharko du lan.

Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak lanaldia murrizteko eskubidea baliatzeko baldintza batzuk ezarri ditu eta aurreko



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

baldintzak baino murriztaileagoak dira; horrenbestez, aldaketa hori egiaztatzen duten arrazoi objektiboak eta zentzuzkoak dauden aztertzeari ekin behar zaio. Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak ez ditu modu objektiboan sartutako aldaketak egiaztatzen eta LAFA aldatzeko arrazoiak honako hauek direla alegatu du: LAFA eguneratzeko premia 3/2007 Lege Organikoak sartutako berrikuntzetara egokitzeko; *“ordutegiaren banaketaren inguruan bazkideen sozietate-kontratuen klausulen zati bat araudira gehitzeko”* premia; eta bazkideen eskura adingabearen arreta, babespea eta zaintza hobea izatera zuzendutako araudi bat jartzea, lantokiaren eta lantokia osatzen duten bazkideen premiazko barneantolakuntza ahalbidetuz.

Azkeneko arrazoi horri dagokionez, honako bi ohar hauek aipatu behar dira:

1) Ez da zehazten aldaketa horrek adingabearen arreta hobea batean nola eragiten duen.

2) Ez da lantokiaren eta lantokia osatzen duten bazkideen barne-antolakuntzaren aurreko arautetik ondorioztatutako eragin negatiboari buruzko informaziorik ematen. Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak adierazi du ez dagoela aldaketa hori hartzea gomendatzen duen aurreko araudia aplikatzeari buruzko alde aurreko diagnostiko eta txosten formalik. Hau da, kooperatibaren antolamenduari eta funtzionamenduari buruzko adiskidetzeko eskubideak baliatzearen eragin negatiboari buruzko azterketa formalak.

Adierazitako murrizketak ezartzeko arrazoi bat honako hau izan daiteke: hainbat pertsonak egiaztatutako arrazoiengatik borondatez txandakako lan-erregimen baten barruko txandatzea alde batera uzten badute, arriskuan egongo litzateke lana antolatzeko modu hori. Hala ere, ondorio hori eta honako errealitate hau ez dira bateragarriak: zazpi urtean lan-bazkideek l egezko zaintzagatiko lanaldia murrizteko askatasuna txandakako txanda-erregimeneko lanaldiarekin txanda jakin batean lan egitea aukeratzearekin bat egin ahal izan da.

Bateragarritasun hori azaltzen laguntzen duten faktoreek honako hauekin zerikusia dute: Eroski S. Coop. enpresa handi bat da landunei dagokienez; legezko zaintzagatik lanaldia murriztea eskatzen duen plantillaren ehunekoa murrizta da (%8); eta malgutasun handiagoa du langileak izendatzerako garaian, kontsumo-kooperatiba bat baita (kontsumo-kooperatibaren langile-premiak sozietate-kontratuen bitartez edota zentzu hertsian hartuta, lan-kontratuen bitartez bete ditzake).

Edonola ere, LAFAk malgutasun-tarte bat gehitu du lanaldi-murrizketaren eskubidea baliatzerakoan baldintza berriak aplikatzeko. Horrela, aurreikuspenen arabera, murrizketaren ordutegia zehazteko lanbazkideei ezarritako muga berriak gatazka-iturri badira, honako hau adierazten da: *“...hasiera batean ordutegia zehazterakoan ez bada adostasunik ezartzen, eta adierazitako akordioa lortzeko helburuarekin, bi alderdiek euren jarrerak legezkotzat jotzen dituzten arrazoiak egiaztatu eta ordutegiaren zehaztapen alternatiboak edota lanpostu-aldaketak proposatu beharko dituzte. Adingabearen babespea eta zaintza hobea izateko, horiek guztiek lantokiaren eta lantokia osatzen duten bazkideen barneantolakuntza ahalbidetu behar dute”*.

Idatz-zati horretan badirudi LAFAk hasiera batean aditzera eman den ideia zehaztu nahi duela. Ideia hori honako hau da: legezko zaintzagatiko lanaldia murriztu nahi dutenek, txandakako txandetan jarraitu beharko dute lanean, itxuraz, zirkunstantzia jakinen behar bezalako haztapena kasuz kasu errazterakoan. Akordiorik ez balego, erabiltzen diren jarreraren egiaztatutako arrazoiaren ekarpena egiteko obligazioaren mekanismoa erabiliko da. Aukera horrek lanaldi-murrizketaren eskubideari okerreko murrizketa bat ezarri zaiola adierazten duen gogoeta salbatuko luke eta Konstituzio Auzitegiaren eskaerarekin koherentea izango litzateke. Eskaera honako hau da: ohiko legezkotasanaren ikuspegitik haratago, zirkunstantzia jakinei eta benetan kontziliarioari ezartzen zaizkion oztopoei edo sozietatearen funtzionamendurako ondorioztatzen diren zailtasunei erantzutea.



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Hala ere, eta egon daitezkeen desadostasunak konpontzeko ezarritako mekanismoari dagokionez, gogoeta batzuk egin behar dira:

a) LAFAk lanaldi-murrizketa eskatzen dutenen eremu pribatuan eta familia-eremuan kooperatibaren lan-arloko Zuzendaritzaren esku-sartze gogor bat gertatzea errazten du. Zortzi urteko adingabekoen legezko zaintzarekin eta ezinduen edo beren kabuz baliatu ezin diren ahaideen zuzeneko zaintzarekin erlazionatutako egoeraren batean aurkitzen direla frogatzeaz gain, beren posizioa egiaztatuko duten ahal bezain beste arrazoi ematea eskatzen zaie.

b) Ez zaio erreferentziarik egiten desadostasun hauetan alderdi batek edo beste alderdiak erabil ditzakeen arrazoiak idazki bidez adierazteko premiari; horrenbestez, antolakuntza-mendetasun handi baten pean daudenak babesgabetasun handiago batean aurkituko dira.

Aurretik adierazitakoaren arabera, honako hau baieztatu dezakegu: eztabaidak osatzeko sistema hori urria da eta ez du nahikoa bermerik eskaintzen lan-bazkideen defentsa egiteko, hau da, amaierako erabakia ez da ados ez dauden alderdiak ados jarrita aukeratutako hirugarren inpartzial baten esku uzten, baziki eta, azken batean, kooperatibaren alorrean eskumena duen arduradunari dagokio erabakia hartzea.

Zazpigarrena.- Q/1/2008 kexaren kasuan legezko zaintzagatik lanaldi-murrizketaren eskubidea baliatzeari dagokionez.

Egiaztatuta geratu den moduan, lanaldimurrizketa baliatzen hasi zenetik (2005. urteko abuztuaren 1a), Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak lanaldi-murrizketan txanda aukeratzeko eta orduak egun jakinetan metatzeko ahalmena onartu dio _____ andreak; horrenbestez, lanegun jakin batzuk ez dira lanegun izango langile horrentzat. Hala ere, adierazitako ahalmena kanpo geldituko da LAFAk onartzen duen Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibaren Kontseilu Errektorearen erabakiaren 2007. urteko ekainaren 28ko aldaketaren ondorioz.

Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak ez du argudio eta arrazoi objektibo gehiagoren ekarpena egiten _____ andreak, baliatzen ari zen ordutegiaren inguruan proposatutako luzapena ukatzeko. Bakarrik LAFAk egindako aldaketa gehitzen du. Horregatik, honako hau ondorioztatu behar da: Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak lan-bazkideari legezko zaintzagatik lanaldi-murrizketaren eskubidea baliatzea mugatu dio. Lan-bazkidearen lanaldi-murrizketaren ordutegia zehazten duena lan-bazkidea izatetik, egunero lan egitea eta goizeko eta arratsaldeko txandakako txandetan lan egitea eskatu dio.

Okerreko murrizketa bat den zehaztea faltako litzateke. Horretarako, murrizketak _____ andrearen adiskidetzeko eta sexu-arrazoiengatik diskriminatua ez izateko eskubideari eragiten dion haztatu behar da.

Alderdi hori argitzeko Audientzia Nazionalaren Lan Arloko Salaren 25. zenbakia duen 2005. urteko otsailaren 28ko Epaia (157/2004 prozeduran) aipatu behar dugu. Horren arabera "...lanaldi-murrizketa aste bat arratsaldeko txandan lan eginez eta hurrengo astean goizeko txandan lan eginez fi nkatu behar izateak, eta horrela, hurrenez hurren... familia-plangintzan eragin larriak sortzen ditu; horrenbestez, hein handi batean bere lanaldiaren murrizketa eskatzen duenaren kargura dauden arreta eta zaintza zailtzen du, hain zuzen ere, horien eguneroko zaintza gauzatzeko".

Zortzigarrena.- Adiskidetzeko eskubideen eta enpresaren ohiko funtzionamenduaren arteko haztapan egoki bati ekiteko garrantziari dagokionez.

Konstituzio Auzitegiak honako hau defendatzen du: "Langileen lan- eta familia-bizitzaren bateragarritasuna lortzeko neurri guztien dimentsio konstituzionalak, emakume langileak sexu-arrazoiengatik diskriminaziorik ez jasateko eskubidearen ikuspegitik (EEko 14. artikulua) nahiz familiarren eta haurren babeserako mandatuaren ikuspegitik (39. artikulua), interpretazioaren inguruan egon litekeen edozein zalantza argitzeko nagusitu eta balio behar du, kasuan kasuko



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

zirkunstantzien haztapena ahalbidetzeko (langilearen irizpideak eta premiak edo enpresaren antolamenduzko eskaerak) jokoan dauden interesak bateragarriak egite aldera”.

Horrenbestez, langilearen interesak nahiz enpresaren interesak hartu behar dira kontuan, baina adiskidetzeko eskubideen loturatik abiatuz, familiaren zaintza babesten duten printzipioetatik (EEko 39. artikulua) eta era berean, sexu-arrazoiengatik ez diskriminatzearen printzipioarekin (EEko 14. artikulua).

Adierazi dute, antza denez, LAFAk haztapan horri hasiera emateko aukera eman duela, bere bertsio berrian honako hau adierazten duen bitartean: *“hasiera batean ordutegia zehazterakoan ez bada adostasunik ezartzen, eta adierazitako akordioa lortzeko helburuarekin, bi alderdiek euren jarrerak legezkozat jotzen dituzten arrazoiak egiaztatu eta ordutegiaren zehaztapan alternatiboak edota lanpostu-aldaketak proposatu beharko dituzte...”*. Hala ere, _____ andrearen kasuan, haztapan hori ez da egin.

_____ andreak legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa berritzea proposatzen duenean Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibaren eskaeretara egokitzuz egiten du; izan ere, bere hasierako proposamenean ez zuen goizeko eta arratsaldeko txandakako txandetan lan egitea barne hartzen, eta kooperatibak ezezkua eman dionez, beste alternatiba batzuk proposatu ditu (sekzioz aldatzea edo beste lantoki batera lekuz aldatzea).

Era berean, Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak lan-bazkidearen luzapen-jakinazpena eta lan-ordutegi berdina mantentzeko nahia jasotzen dituenean, kontsumo-kooperatibak adierazitako aukerak ukatzeko alegatutako arrazoi bakarra *“LAFaren aplikazio zorrotza”* da, beste mota bateko balorazio edo argudioetan sartu gabe.

Puntu honetan, 1996. urteko ekainaren 3ko Kontseiluaren 96/34/EE Zuzentaraua aipatu behar da, UNICEK, CEEPek eta ESK-k (CES) baimena baliatzeko murrizketa jakinak

baimentzeko, gurasoen baimenari buruz lortutako Esparru Akordioari buruzkoa. Audientzia Nazionalaren Lan Arloko Salaren 2008. urteko otsailaren 28ko Epaiak (epaiaren zenbakia: 25/2005, AS 2005/620) aipatzen du. Hainbat joera bildu dira legezko zaintza dela medio lanaldi-murrizketa izateko baimena emateak enpresari eragin diezaiokeen balizko kaltea haztatzeko. Joera horiek honako hauek dira:

a) Enpresa txikien antolakuntza- eta funtzionamendu-premiei erantzutea.

Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak 8.401 lan-bazkidek eta 3.158 langile finkok eta behin-behineko langilek osatzen duten plantilla bat du. Kooperatibak ez ditu eraginpeko lantokiari buruzko datuak ematen, baina sor daitezkeen antolakuntza-premiei erantzuteko langileak dituela ondoriozta dezakegu.

b) Lanekuaren ehuneko esanguratsu batek aldi berean adiskidetzeko eskubideak eskatzea.

Bigarren joera horri dagokionez, Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak erraztutako datuek honako hau uzten dute age130 rian: 8.401 lan-bazkideetatik, %8,12k (n=682) lanaldi-murrizketaren eskubidea baliatzen du. Datu horien arabera, ondoriozta daiteke ez dela ehuneko esanguratsu bat, eta, horrenbestez, lan-antolakuntzan ez dituela benetako arazoak sortzen.

c) Aurreabisuaren xede den aldian ordezkarri bat ezin aurkitzea. Defentsa Erakundera eramandako informazioan, Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak egiaztatu du ez duela arazo jakirik lanaldia murriztua duten lan-bazkideen ordezkapenak egiteko, eskatutako antolakuntzaren eta kontratazioaren egokitzapenarekin erlazionatutakoak izan ezik.

d) Lana urtarokoa izatea edota betetzen den eginkizunak garrantzi estrategikoa edukitzea.

Eskura dagoen informaziotik ez da ondorioztatzen kasu hori _____ andrearen kasua denik. Aurretik adierazitakoaren



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

arabera, langileak proposatutako ordutegia zehaztearen inguruan Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibaren aldeko ukapena egiazta dezaketen arrazoi objektiboak eta zentzuko arrazoiak ez daudela dirudi.

Horrez gain, LAFAk, honako hau zehazten du: *"lanaldi-murrizketaren ordutegia zehazteari buruzko bazkidearen eta Zuzendaritzaren artean lortutako akordioa idatzita jasota geratu beharko da"*. Bazkideak salatu du lortutako akordioaren kopia idatzia eskatu duenean (2007. urteko urtarrilaren 2a) dokumentua ukatu zaiola, adierazitako ordutegia hiru hilean behin berrikusi ahal izateko aitzakiaz. Ematen zaion dokumentuan bakarrik honako datu hauek adierazten dira: hasiera-data (2008. urteko otsailaren 1a) eta amaiera-data (2010. urteko abuztuaren 31), aukeratu den lanaldi mota (19 ordu) eta bazkideak ongi asko dakiela, goizeko eta arratsaldeko ordutegia aukeratu behar duela, sekzioak markatzen duen aldizkakotasunarekin. Hitzez itundutako ordutegia zehazteari buruzko edozein erreferentzia ez da aipatzen, horrela Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibaren LAFAn egindako aurreikuspena urratuz.

Zirkunstantzia horiek guztiak _____ andrearen legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketaren eskubidearen okerreko murrizketa bat dira. Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak ezarritako baldintzek, aldeaz aurretik adierazitako eskubidea baliatzea oztopatu eta zailtzen dute, aipatutako murrizketa egiaztatzen duten arrazoi objektiboak erabili gabe. Horrek esan nahi du, familiaren babesaren ikuspegitik nahiz sexu-arrazoiengatik lan-diskriminazioaren interdikzioaren ikuspegitik, adiskidetzeko eskubideen benetako baliatzeak duen garrantzi konstituzionala saihesten dela. Nolanahi ere, lan-bazkideak kooperatibarekin lortutako akordioak ezin izango du ondorio hau zalantzan jarri.

Bederatzigarrena.- LAFaren ondoriozko sexu-arrazoiengatik zeharkako diskriminazioari dagokionez.

3/2007 Lege Organikoaren 6.2 artikulua honako hau hartzen du zeharkako

diskriminazio-egoeratzat: *"itxuraz neutroa den jarrera, irizpide edo praktika batez sexu bateko pertsonak beste sexu pertsonetara desabantailan jartzen dituen egoera, salbu eta jarrera, irizpide edo praktika horiek helburu legitimo bat kontuan hartuta egiazta badaitezke, eta helburu hori lortzeko baliabideak beharrezkoak eta egokiak badira"*.

Aldez aurretik adierazi da legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketaren eskubidea langileei onartzeak ez duela esan nahi langileek osatzen dituzten erakundeek eskubide horren aurka egoteko aukerarik ez dutenik, betiere eskatutako baldintzetan beren aurka jar ezin daitezkeela. Nolanahi ere, horretarako arrazoi objektiboak eta zentzuko alegazioak beharko da. Ildo horretan, LAFari egiten zaion kritika nagusia honako hau da: ez du behar bezalako haztapen bat egiten.

Horren haritik, Audientzia Nazionalaren Lan Arloko Salaren 25. zenbakia duen 2005. urteko otsailaren 28ko Epaiak (157/2004 prozedura) honako hau adierazten du: *"...lanaldi-murrizketa aste bat arratsaldeko txandan lan eginez eta hurrengo astean goizeko txandan lan eginez finkatu behar izateak, eta horrela, hurrenez hurren... familia-plangintzan eragin larriak sortzen ditu; horrenbestez, hein handi batean bere lanaldiaren murrizketa eskatzen duenaren kargura daudenen arreta eta zaintza zailtzen du, hain zuzen ere, horien eguneroko zaintza gauzatzeko"*.

Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibari dagokionez, kezkarria da kontsumo-kooperatibak irizpide hori modu absolutuan eta abstraktuan ezarri nahi izatea, irizpide horrek egoera bakoitzean eduki ditzaken ondorio negatiboak kontuan hartu gabe; horretaz gain, erakundeak ez du justifiatu bertako langile batzuei, arrazoi justifiatuak direla medio beren txanden txandakatzea alde baterako barkatu izanak erakundearen funtzionamenduari eragiten dion aparteko kaltea.

Oinarri horren arabera, ulertzen da LAFaren gaur egungo bertsioak lanaldi-murrizketaren eskubidea baliatzeko baldintza murriztu egia ezartzen dituela. Baldintza horiek



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

familiabaldintza larriki kaltetu dezakete, eta horren ondorioz, Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatiban bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza bateragarri egiteko premia duten pertsonentzat enplegua mantentzeko oztopo larriak sor ditzakete. Horrez gain, alde batetik kontsumo-kooperatibako plantillan emakume asko daudelako eta beste aldetik, adiskidetzeko eskubideetara heltzen direnak batez ere emakumeak direlako, eragin zuzena edukiko dutenak emakumeak izango dira. Zehazki, Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak emandako datuen arabera, legezko zaintzagatiko 682 lanaldi-murrizketetatik, 654 emakumeei dagozkie eta bakarrik 28 gizonei.

Aurretik adierazitakotik ondorioztatzen daLAFAk legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa izateko eskubidea baliatzeari murrizketa berriak ezartzen dizkiola, hain zuzen ere 3/2007 Lege Organikoak Langileen Estatutuaren 34. artikuluan idatz-zati berri bat (8) sartu duenean. Idatz-zati horrek onartzen du langileek eskubidea dutela beren lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza bateragarri egiteko duten eskubidea gauzatzeko. Erabaki horrekin, Eroski S. Coop. kontsumo-kooperatibak bere lan-bazkideentzako araudi aplikagarria okerragotu besterik ez du egin, besteren konturako langileentzako araudi aplikagarriarekin alderatuta.

Azkenik, adierazitako 3/2007 KAE aipatzeari ekin behar zaio. Adierazitako KAEk honako hau dio: *"zirkunstantzia jakinen balorazioa egin ez denez, langilearen oinarrizko eskubidea behar bezala babestu ez dela ondorioztatu behar dugu. Eskatutako lanaldi-murrizketa zehatza ez onartzea –alde batetik, murrizketa hori zenbateraino zen beharrezkoa erakundeak betetzen dituen garrantzi konstituzionala duten helburuak erantzuteko, eta, beste alde batetik, horiek onartzeak enpresari eragin diezazkiokeen erakunde-erloko zailtasunak zein diren aztertu gabe-, emakumezko langilearen enplegua mantentzeko eta langilearen bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarri egiteko justifi kaziorik gabeko oztopo bihurtzen da, eta ildo horretan, sexu-*

arrazoiengatiko zeharkako diskriminazio bat da, gure doktrinaren arabera".

Ebazpena

Q/01/2007 zenbakia duen ikerketa-espeditentean gauzatu diren jardunen arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzaileak adierazi du Eroski S. Coop. kooperatiba-sozietateak sexu-arrazoiengatiko zeharkako diskriminazioa egin duela, alde aurretik bertako lan-bazkideei LAFaren bitartez txandak egin beharra ezartzerakoan. Ondorioz, honako gomendio hau igorri du:

1. 2007. urteko ekainaren 28an Kontseilu Errektoreak onartutako legezko zaintzagatiko edo familiako kide baten zaintzagatiko lanaldi-murrizketaren araudi erregulatzailerako aldatzea, honako alderdi hauek kontuan hartuz:

a) Berdintasunaren eta sexu-arrazoiengatiko diskriminaziorik ezaren oinarrizko eskubidea eta adingabearen babeserako eskubidea.

b) Adiskidetzeko eskubidea berdintasunerako oinarrizko eskubidearekin lotuta.

c) Adiskidetzeko eskubide hori baliatzerakoan erabiliko diren elementuak: lanaldi-murrizketa, lanaldiaren malgutasuna edota egokitzapena eta etxebizitzara hurbiltzea.

d) Ordu-tegiaren murrizketaren eta zehaztapenaren formulazioa interesdunaren proposamen gisa eta ez eskaera gisa.