

EMAKUMEZKOAK SOLDATAN DISKRIMINATUAK EZ IZATEKO ESKUBIDEA

Aranzazu Fernandez Urrutia

EHUko Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultateko Irakaslea

Nahiz eta Espainian azken urte hauetan emakumezkoen lan-iharduera tasa etengabe handituz joan den, oraindik oso urrun dago horien eta gizonezkoen arteko berdintasuna lan arloan; langabezi tasak eta alokairuei buruzko datu ofizialak ikusi besterik ez dago.

Hurrengo orrialdeetan lan-esparruan gertatutako gizon eta emakumezkoen arteko desberdintasunei dagozkien gertuko datu batzuk ikusi ondoren, Lan-Zuzenbideak arazo honi historian zehar emandako erantzuna laburki aztertzen dugu. Beraz, lehendabizi 1900.eko martxoaren 13ko Legean hasita Iragaketa Politikoaren garaiko 1976.eko apirilaren 8ko 16. Legea arte, II. Errepublika eta frankismo-garaiko arauditik pasatuz, emakumezkoen lanaren erregulazio historikoaren ezaugarriak eta bilakaera aztertuko dira. Bukatzeko, ordainketan diskriminazio sexualaren kontrako indarreango araudia dugu aztergai, Espainiako Parlamentuan eratu dena eta Europako Elkarteko Zuzenbidean eratu dena bereiztuz.

In spite of the fact that in last years the rate of women labour activity in Spain has increased continuously, the equality between men and women in the labour field is still a distant aim.

On the next pages, after analysing several recent facts that point out inequality between workmen and workwomen, we will see the response that Labour Law has given to that problem. First, this article will study the women labour legal system during the Spanish history, from 13 March 1900 Law to 8 April 1976 Law (16/1976), including the II Republic and "Franco's Regime". Finally, the present rules against sexual discrimination will be studied in the field of the Internal Spanish Law, and also in the European Community Law.

Sarrera

Mendebaldeko ekonomi kapitalista guztietan eta Industri Iraultza gertatu zenetik gaur egun arte, menpeko lanaren arloan oso nabarmenak izan ohi dira gizon eta emakumezkoen arteko desberdintasunak (azken horien kalterako, noski). Azken hogeitaz urte hauetan Europako Elkarteko estatuetan ahalegin handiak egiten ari dira diskriminazio sexualaren kontra, baina oraindik antzinako jarrera sozialak ez dira desagertu gizartetik eta, zoritxarrez, arauetatik ere ez.

Formalki behintzat, Espainiako 1978ko Konstituzioa onartzeak arau diskriminatzaile guztien desagertzea ekarri zuen.¹ Konstituzioan berdintasunaren printzipioa artikulua ugarietan ezartzen bada ere, diskriminazio sexualarekin zuzenean lotutakoak 1.1, 9.2, 35.1 eta 14. artikulua dira.² Azken artikulua horri esker, diskriminatua ez izateko eskubidea hiritarren benetako eskubide subjektiboa dugu; hau da, bere babesa eta medeantza auzitegi arrunten aurrean galda daiteke.³

Gizonezkoen egoerarekin konparatuz emakumezkoen egoera beheragoko mailan aurkitzen da iharduera profesionalen arloan. Ordenamendu juridikoaren mailan emandako pausuak garrantzitsuak izan arren, emakume eta gizonen arteko berdintasuna lan-harremanetan ez da oraindik lortu; hain zuzen ere,

lan-ihardueraren tasak eta alokairu-mailak bi sexuen arteko desberdintasunaren erakusgarriak dira. Gainera, oso ezaguna da emakumezkoek oso aukera urri dituztela goi-mailako lanpostuetara eta ogibide batzuetara sartzeko.

Ikusiko dugunez, Konstituzioko 14. eta 35.2 artikuluen agindua Langileen Estatutuko 4.2.c, 17.1, 24.2 eta 28. artikuluetan garatu da, baina praktikan ez da lortu arrakasta handirik; MARTINEZ ABASCALek salatu duenez, oraindik bizirik eta indarrean daude berdintasunaren printzipioarekin elkarkezinak diren antzinako kontzeptu ideologikoak.⁴

Emakumezkoen kontrako alokairuzko desberdintasuna beraien enpleguaren egitura eta izaeraren azken ondorioa da. Enplegu horren egituraren indarrean jarraitzen dute oraindik Konstituzioak debekatutako jokaera diskriminatzaileek, batzuetan oso nabarmenak eta garbiak izanik ("diskriminazio zuzenak" esaten diegu), besteetan ezkutukoak direlarik ("diskriminazio ez-zuzenak"). Historikoki, lan-harremanetan gertatutako "diskriminazio sexual"aren kontzeptua ez da beti berdina izan; gero eta gehiago zabaltzen ari da. Horrela, gaur egun zalantzarik gabe alokairuzko diskriminaziotzat ematen diren lan-harremanetako zenbait jokaera, orain dela urte gutxi arte guztiz zilegiak izan ohi dira, eta are gehiago, legeriak berak ezartzen zituen emakumezkoen

1. Ikusi Konstituzioaren hirugarren xedapen derogatzailerak eta 14. artikulua.

2. Horietatik kanpo, Konstituzioaren beste artikulua batzuek ere berdintasunaren printzipioa aldarrikatzen dute: 23.2, 31.1, 32.1, 34.2, 68.1, 69.3, eta 149.1 artikulua.

3. Konstituzioaren 14 eta 53.2 artikuluen arabera.

4. Martinez Abascal, V.A.: "La discriminación salarial por razón de sexo". *Relaciones Laborales*, 22. zkia, 1989, 13 or.

kontrako irizpide diskriminatzaileak. Arazo honi buruzko bilakaera juridikoa gizartean emandako emakumezkoen "rol" sozialaren aldaketaren atzetik etorri da. Ziur aski, gertatutako bilakaeran eman den aurrerapenetatik garrantzitsuena Zuzenbide Komunitarioan "diskriminazio sexual ez-zuzena"ren nozio juridikoa sortzea izan da, eta esan beharra dago nozio horren eraikuntza Luxemburgetako Auzitegiaren jurisprudentziari eskertu behar diogula. Dena den, "diskriminazio sexual ez-zuzen" kontzeptuaren edukina oraindik eratze-prozesuan aurkitzen da. Hain zuzen ere, Europako Elkartearen Gizon eta Emakumezkoen arteko Aukera-Berdintasunerako III. Programaren proiektuetatik bat "diskriminazio sexual ez-zuzen" kontzeptuaren edukina zehatz eta mehatz finkatzea da.⁵ Egun, "diskriminazio sexual ez-zuzen" nozioaren barne formalki diskriminatzaileak ez diren tratamenduak aurkitzen dira, baina, eta hau da inportanteena, beraien ondorioz kalteak sortu egiten dira sexu jakin bat duten pertsonentzat. Kasu horietan, itxuraz bi sexuetakoa pertsonen emandako tratua zentzuzkoa eta formalki berdin-berdina izan arren, aldiz, tratu horren ondorioz talde bat bestea baino kaltetuago gertatzen da. Gehienetan kaltetutako taldea besteak ez dituen baldintza ez-faboragarriez inguratuta dago, edo, beste taldea baino egoera orokor txarragoan aurkitzen da. Gaur egun arte onartutako diskriminazio ez-zuzeneko kasuak beti taldeka eman ohi dira; hau da, ez dira ematen pertsona batengan bakarrik, sexu baten taldeko

pertsonengan baizik, nahiz eta kalteak indibidualki jaso. Dena den, diskriminazio ez-zuzenak, diskriminazio zuzenak bezala, debekatuta daude, eta horri esker auzitegi arrunten aurrean sala daitezke susmagarriak diren lan-harremanetako joerak, nahiz eta itxuraz edo formalki elementu diskriminatzaileak azalean ez aurkitu.

Testu honetan, emakumearen lanari buruzko datu batzuk laburki aipatu ondoren, alokairuan ematen diren desberdintasunez arituko gara, arazoa ikuspuntu juridikotik begiratur. Lehendabizi gai honi buruz historian zehar legeria-mailan emandako bilakaera erakusten saiatuko gara, geroxeago indarreango araudia komentatzeko. Hasi baino lehen ohar txiki bat: hemen ez ditugu batu alokairuzko diskriminazio sexualaren kontrako indarreango arau guztiak, bakarrik alokairuzko diskriminazio sexuala zuzenean debekatzen duten arauak, eta hauei buruzko Auzitegi Konstituzionala eta Europako Elkarteko Justizi Auzitegiaren oinarriko jurisprudentzia. Beraz, lan hau gehiegi ez luzatzearen, gainetik besterik ez ditugu komentatzen hain garrantzitsuak diren diskriminatua ez izateko eskubidea babesteko arau batzuk.

Emakumearen egoera lan-merkatuan. Alokairuzko desberdintasunak.

Nahiz eta desenpleguaren krisialdia orokorra izan, azken hamarkada honetan Europako Elkarteko (E.E.) estatu guztietan emakumezkoen lan-iharduera urtez

5. Programa hau 1991. urtetik 1995. urteraino indarrean egongo da. COM (90) 449 final.

urte gehitu egin da gizonezkoena mantendu edo murriztu egin den bitartean. Europako populazio ordaindu eta aktibo osotik emakumezkoek gero eta kopuru handiagoa osatzen dute. Fenomeno hori XX. mende honen bukaera definitzen duen ezaugarririk garrantzitsuenetariko bat da, eta dirudienez, etorkizunerako joera da. Hala ere, Europako emakumeek oraindik ez dute lortu gizonekiko parekotasunik lan-arloan: orokorrean, haiek hauek baino gutxiago irabazten dute, ardua txikiagoko lanpostuak betetzen dituzte, langabezia gehiago eta denbora luzeagoz jasaten dute, eta azkenik, gehiengoa enpresa pribatuetan eta zerbitzuetako sektore konkretu batzuetan enplegaturik aurkitzen da (merkatalgoan, osasunerako zerbitzuetan, hezkuntzan eta kultura-arloan, ostalaritzan, enpresei eskainitako zerbitzuetan, finantza eta asegurueta zerbitzuetan, ... etabarretan).

Oraingoan ez dago EEko estatu guztietako datuak ikertzerik, zeren eta halako eginkizun batek gehiegi luzatuko bailuke lan hau. Hala ere, gai honetan sartzeko interesgarria da Espainiari dagozkion datu batzuk ezagutzeari, eta kasu batzuetan datu

hauek EEko batezbestekoarekin alderatzea.⁶ Lehenik, ikus ditzagun emakumezkoen enplegu, lan-iharduera eta desenpleguari buruzko datuak Espainian.⁷

Enpleguari dagokionez, EEan 1985.etik 1990.era sortutako lanpostuetatik heren bi emakumezkoek bete zituzten, eta Espainiako kasuan, emakumezkoen enplegua 1986.etik 1989.era % 3,09 batezbeste urtero hazi egin zen (aldiz, gizonezkoen enplegua % 1,52 besterik ez zen igo).

Pentsa daitekeenaren kontra, enpleguko tasaren gehiketa horrek ez zuen suposatu emakumezkoen gehiengoak lanpostua lortzerik; ikusiko dugunez, hauen desenpleguko tasa handitu egin zen, gizonezkoena baino gehiago gainera. Hori ulertzeko kontutan izan behar dugu Elkarre osoan emakumezkoen **lan-iharduera-ko tasak** gizonezkoenak baino askoz gehiago hazi zirela.

Gehiketa hori inon baino gehiago nabari da Espainian. 1989. urtean 25 eta 49 urte arteko emakumezkoen lan-iharduerako tasa % 47,9koa izatera heldu zen, 1986etik 1989era adin horietako emakumezkoen lan-iharduerako tasak urtez urte

6. Hurrengo datuen iturria: Europako Elkarteko Batzordeak: "El lugar que ocupa la mujer en el mercado laboral de la CE. Tendencias y evoluciones de los doce países de la CEE entre 1983 y 1990". *Cuadernos de Mujeres de Europa*, 36. zkia, 1992.

7. Hiru kontzeptu hauek beraien ohizko esanahiaz erabiltzen dira:

- "**Enplegu**" egoeran lanpostu ordaindu eta profesionala duten pertsonak aurkitzen dira.
- "**Desenplegu**" bezala lanposturik ez duten eta lanpostu baten bila ari diren pertsonen egoera ulertzen dugu.
- "**Lan-ihardueran**" kontzeptuan aurreko bi kontzeptu horiek batzen dira; beraz, lanpostua duten pertsonen gain lanpostu bila ari diren pertsonak.

8. Gertaera honen garrantziaz ideia bat izateko, Espainiako datuak Danimarkako datuekin konparatuz, zeren eta gaur egun Europako Elkarteko emakumezkoen iharduera-tasarik altuena Danimarkak baitu. Han, 1989. urtean adin horietako emakumezkoen lan-iharduerako tasa % 87,9koa izan zen, eta 2000. urterako espero duten tasa % 90,7koa da. Iparraldeko estatu honetan 1986.etik 1989.era ematen den tasako gehikuntzaren batezbestekoa askoz txikiagoa izan da: bakarrik % 0,29koa.

% 7,74ko igoera izan zuen eta.⁸ Hurrengo urteetan batezbeste hori mantendu egiten bada, 2000. urterako Espainian espero den emakumezkoen lan-iharduerako tasa % 94,8koa izango da.

Antza denez, lan-iharduerako tasaren joerako jaitziera eragin zuzena du amatasunak. Oraindik ere, Espainian emakume askok lanari uzten dio denboraldi luze batez edo betirako ezkondu ostean eta batez ere amatasunaren ondorioz. Hau da, hogeita hamar urtetik pasa ondoren lan-iharduerako tasa zeharo erortzen da. Hala ere, badirudi joera hori

apurtuz doala emakumeak goi-mailako hezkuntza jasotzen duen heinean. Hain zuzen ere, oso harreman estua dago hezkuntzako maila eta emakumezkoen lan-ihardueraren artean; antza denez zenbat eta formatuagoak izan, hainbat eta posibilitate handiagoak lanean iharduteko.

Lan merkatua emakumez bete bada ere, ez dira heldu produkzio-sektore guztietara. Gehiengoak zerbitzuetako arloan aurkitzen du lana. 1989. urtean honela banatu ziren sektoreen arabera emakumezkoak eta gizonezkoak Espainian:

BATEZBESTEKO SEKTOREZ	EMAKUMEZKOAK	GIZONEZKOAK
NEKAZARITZA	% 11,2	% 14,0
Ura eta energia	% 0,3	% 1,6
Meatzaritza, P. Kimikoak	% 1,5	% 4,5
Metalak	% 2,4	% 9,5
Manufakturak	% 12,1	% 11,5
Eraikuntza, Inj. Zibila	% 0,7	% 12,8
INDUSTRIA GUZTIRA	% 17,0	% 39,8
Ostalaritza, Merkataritza	% 26,6	% 19,9
Garraioak	% 2,1	% 7,4
Bankuak, aseguruak	% 4,9	% 5,5
Administrazioa	% 5,2	% 5,5
Beste zerbitzuak	% 32,8	% 7,9
ZERBITZUAK GUZTIRA	% 71,8	% 46,2

Desenpleguari dagokionez, gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak ere oso adierazgarriak dira. 1990. urtean Europako Elkartean gizonezkoen batezbesteko desenpleguko tasa % 6,6koa zen; emakumezkoena, aldiz, % 11,2koa. Urte berean Estatu espainiarrean bi sexuen batezbesteko desenpleguko tasa % 16,1koa izanik, gizonezkoen kasuan % 11,9ra igo zen, eta emakumezkoen kasuan % 24,1era, hau da, gizonezkoenaren bi halako baino gehiagora. Desberdintasuna handiagoa zen 25 eta 49 urte bitarteko gizon eta emakumeen artean; adin horietako gizonezkoen desenplegu-tasa % 10,7ra heltzen zen birtartean, emakumezkoen kasuan % 22,1era heltzen zen.⁹ Hau oso kezkarria bada ere, beste datu batzuek egoera larriagoa dela adierazten digute: Espainian 1983. urtetik 1989. urtera gizonezkoen desenplegu-tasa % 4,6 beheratu zen bitartean, emakumezkoen desenplegu-tasa % 3,1 handitu zen.

Pentsa daitekeenaren kontra, desenplegu eta heziketa-mailaren arteko harremanak ez dira errazak, eta antza denez lan-merkatuko jokaera ez da berdina gizonezko eta emakumezkoen aurrean. Orain dela gutxi OCDEk egindako informe batek adierazi

zuenez, heziketa-maila altua izatea gizonezkoentzat desenpleguaren kontrako babes-tresna hobea omen da, emakumezkoentzat baino. Nahiz eta heziketa-maila altua izateak emakumezkoen iharduera bultzatzen duen, eta haientzat lanpostu bat aurkitzeko aukerak handitzen dituen, edozein kasutan, goiko heziketa-maila berdina izanik, gizonezkoentzat lanpostu bat aurkitzeko posibilitateak handiagoak dira.

Alderantziz gertatzen da behe-mailako heziketaren kasuan. Heziketa gabeko edo behe-mailako heziketa duten emakumeek gizonezkoek baino gutxiago jasan ohi dute desenplegua¹⁰. Ziur aski, fenomeno horretan zerikusi handia du emakumezkoen enplegu-egitura berak; hau da, koalifikazio txikitako sektore eta lanpostuetan emakume asko hartzen dira lanerako.¹¹

Bukatzeko, alokairuzko desberdintasunei buruzko gorabehera batzuk adierazi behar dira. Arazo horretaz ez dago inkesta ez ikerketa askorik, baina ikerketa puntual batzuek jadanik frogatu dute gaur egun ere desberdintasunak handiak direla, nahiz eta Eeko Estatu guztiek arlo horretan diskriminazioaren kontrako legeria indarrean izan.¹² Adibide gisa, hona

9. Iturriak: EUROSTAT: *Estudio de población activa*, 1983, 1989. Eta, EUROSTAT: *Desempleo*, 12. zkia, 1990.

10. OCDE: *Perspectivas del Empleo*, 1989, 66. or.

11. Europako Elkarteko Batzordeak: *Cuadernos de Mujeres de Europa*, op. cit, 29-30. or.

12. Ikerketa lan horien artean: Espina, A.,: "La mujer en el nuevo mercado de trabajo". *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, 6. zkia., 1989.eko urria, 19-38. orr. Peinado Lopez, M. A.,: "Un análisis microeconómico de las diferencias salariales entre hombres y mujeres". *Información Comercial Española: Revista de Economía*, 678. zkia., 1990.eko otsaila, 101-108. orr. Quesada Alcazar, J. A., eta Revilla Novella, P.,: "La nueva encuesta de salarios". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 8-9 zkia., 1990.eko iraila, 257-258. orr. INSTITUTO DE LA MUJER: *Encuesta sobre discriminación salarial*. Madril, 1988. Bestalde, Euskal Herriko egoerari buruzko datuak, ikusi: EMAKUNDE: *Euskal Herriko emakumeen egoerari buruzko txostena. I.* Gasteiz, 1991, 61-63. orr. Eta batez ere, EMAKUNDE: *Emakumeen partaidetza Euskadiko lan merkatuan. II.* Gasteiz, 1992, 83-95. orr.

hemen INEk argitaratutako 1991. urteari dagozkion industri eta zerbitzuetako batezbesteko alokairuak Estatu espainiarrean:¹³

Desberdintasunaren zioak asko dira. Horien tartean batzuk aipa ditzakegu: alde batetik, emakumezkoek denbora partzialeko

Hileko batazbesteko irabaziak (aparteko orduak kontutan izanik)

Ordainketak (pta.tan)	Bi sexuak	Gizonezkoak	Emakumezkoak
GUZTIRA	176.574	188.521	135.305
Enplegatuak	228.141	258.423	160.756
Obreroak	142.212	149.896	104.003
INDUSTRIA	183.876	197.403	133.183
Enplegatuak	251.880	279.358	170.987.
Obreroak	155.015	165.251	112.098
ERAIGINTZA	147.839	149.330	129.446
Enplegatuak	217.039	241.272	145.126
Obreroak	130.311	131.357	95.818
ZERBITZUAK	179.432	197.383	137.258
Enplegatuak	215.975	247.349	157.309
Obreroak	125.935	136.033	90.786

Beraz, alokairuzko desberdintasunak oso nabarmenak dira. Ikusten denez, emakumezkoak ez dira inoiz heltzen produkzio-sektore horietan irabazten den batezbestera. Guztira gizonezkoek emakumezkoek baino % 28a gehiago irabazten zuten orain dela bi urte. Desberdintasunak handiagoak dira industria eta zerbitzuen sektoreetan.

Dena den, ezin dugu esan desberdintasun horren atzean ordenamendu juridikoak debekatutako diskriminazio hutsa dagoenik.

lanpostu gehiago dituzte gizonezkoek baino, eta gauza bera gertatzen da aldi baterako lan-kontratuen kopuruekin.¹⁴ Beste aldetik, lan-merkatuan oso nabarmena da emakumezkoen laneko bereizketa edo bazterketa sexuala, eta hau bi eratan ematen da. Lehen esan bezala, emakumezkoek ogibide edo profesio konkretuetan enplegatzen dira (bereizketa sexual horizontala); eta orokorki, emakumezkoak behe-mailako kategori profesionalak dituzte (bereizketa sexual bertikala).

13. Iturria: INE: "Encuesta de salarios en la industria y los servicios: Cuarto trimestre y media mensual 1991", *Cifras*, 1992, apirila.

14. Europako Elkarteko Batzordeak: *Cuadernos de Mujeres de Europa*, op. cit., 35-47. or.

Emakumezkoen lanaren erregulazioa historian zehar espainian.

Gaurko emakumezkoen menpekotasunezko egoera lan-arloan antzinako tradizio historiko eta kulturalaren ondorioa da. Tradizio horren ikuspuntutik emakumearen lekua etxea zen, bere eginkizun nagusia amatasuna eta bere betebeharra familia zaintzea (seme-alabak, senarra, gurasoak eta familiako zaharrak). Betebehar hau emakumezkoen izaera naturalaren ondorioa zen. Orain dela gutxi arte ez da onartu izaera hura ez zela "naturala", kulturala baizik, eta beraz, artifiziala eta interesatua. Honela, emakumezkoek askotan debekatu eta beti oztopatu egin diete bizitza publikoan parte hartzea. Emakumezkoen menpeko lana bakarrik onartzen zen emakumeak bere burua mantentzeko dirua behar zuenean, edo gizonari etxeko gastuak ordaintzen laguntzen zionean, eta edozein kasutan, iharduera honek behin-behinekoa izan behar zuen. Horrela, familiarekiko ardurak izaterakoan komenigarriena kanpoko lanpostua uztea zen, eta etxeko lanei ekitea.¹⁵

Historikoki, Espainiako ordenamendu juridikoa bera, bere esparru guztien (zibila, merkataritzakoa, penal, laboral, etabarren) bidez, emakumezkoen menpekotasunezko egoerari

eusteko ezinbesteko tresna izan ohi da, nahiz eta askotan babes-itxura erabili. Hau Lan-zuzenbidearen arloan bi eratan eman da bereziki; alde batetik, emakumezkoen menpeko lanari balio ekonomiko txikia eman ohi zaio, eta horren ondorioz, denbora luzez arau sektorialetan alokairu desberdinetako taulak egon dira gizonezkoentzat eta emakumezkoentzat, azken horien kalterako alegia. Beste aldetik, emakumezkoen menpeko lana beheko kategoria profesionaletan eta produkzio-sektore konkretuetan (batez ere zerbitzu-etakoetan) eman ohi da gehien bat, horrela, lan-mota batzuk "emakumezkoen lantzat" jo izan dira, eta kategoria profesional desberdinak finkatu ohi dira gizon eta emakumezkoentzat. Emakumezkoen lanaren bereizkeria hori haien ustezko ahulezian oinarritu da askotan, eta beste batzuetan, lan batzuk egiteko ustez duten trebetasun berezian; baina emakumezkoen ustezko bi ezaugarri horiek ez dira inoiz objektiboki frogatuak izan.

XIX. mendearen bukaerako lehenengo lan-arauen artean emakumezkoen laneko baldintzei zuzendutako batzuk daude, eta esan beharra dago hau izan zela Espainiako gobernuak eta legegileek lehenengoz araututako arazo sozial bat, emigrazioarekin eta adin txikikoen lanaren baldintzekin batera. 1900.eko martxoaren 13ko Legean

15. Emakumezkoen paperari buruzko beste testu askoren artean, alderatu: Klein, V.: *El carácter femenino. Historia de una ideología*. Bartzelona, Ed. Paidós Ibérica, 1980. Testu originala ingelesez dago: Klein, V.: *The feminine character. History of an ideology*. Londres, Ed. by International Library of Sociology and Social Reconstruction. 1947?. Klein-ek idatzitako lanak emakumezkoekiko ideologiak batzen ditu zientzietako arlo desberdinen ikuspuntutatik: biologia, historia, filosofia, psikoanalisi, antropologia, eta soziologiatik. Espainiari dagokionez, Scanlon, G. M.: *La polémica feminista en la España Contemporánea (1868-1974)*. Madril, Ed. Akal, 1986. Halaber, frankismo garaian idatzitako Anson, Fco., y Roa, V.: *Mujer y Sociedad*. Madril, Ed. Rialp, 1966, batez ere 144-164. orr.

hasita 1961. urtea arte, emakumezko langileei zuzendutako laneko arau bereziek helburu nagusi bat zeukaten: haien osasun-egoerari eutsi, eta batez ere, amatasunarekin zerikusirik zeukaten erabakiak onartzea.¹⁶ Arau haiek emakumeekiko garai hartako ideologia kontserbadorearen erakusgarriak ditugu, eta babesa eskaintzeaz gain, beraien helburua ideologia hura burutzea eta gauzatzea izan zen.¹⁷ Gainera, patroien ahalmen absolutuak mugatzen saiatu arren, praktikan arau haiek oso kasu gutxitan bete ziren.¹⁸

Gero ikusiko dugun bezala, 1961. urte arte Espainiako gobernuak ez zuen onartu berdintasun laboraleko bidean hasiko zen politikarik. Alderantziz, emakumezko langile ezkon-

duaren gaitasun kontraktuala eta bere alokairua jasotzeko eskubidea mugatu zituzten arauak indarrean egon ziren, horrela emakumezkoek (emakume heldu eta ezkongabeak ezik) beraien bizitza "etxeko buruaren" menpe igarotzen zuten nolabait. Hau da, orain dela gutxi arte legeria zibilak, merkataritzakoak eta laboralak ihar-duteko gaitasuna mugatu egin zieten emakumezkoek.¹⁹

Gainera, oso arrunta izan zen lan-erreglamentazioetan eta lan-ordenantzetan derrigorrezko eszedentzia ezartzea. Horrela, emakumeak lanari utzi egin behar izaten zion ezkontzako dote baten truke. Arau haietan argi ikusten da emakume ezkonduaren etxetik kanpoko menpeko lana ez zela komenigarritzat ez egokitzat jotzen.

16. Hain txarrak ziren emakumezkoen laneko baldintzak, non sektore batzuegan "kezkak" sortu ziren. Haien lekuko ikus; Gonzalez Castro, J.,: *Medio de hacer más productivo el trabajo de la mujer, para que, sin detrimento de su salud, pueda atender a las necesidades primordiales de su existencia*. Madril. Ed. Tip. y Lit. de A. Ungría. 1915. (Urte horretan Sociedad Española de Higiene zelakoak antolatutako "17. Premio Roel"-aren irabazlea). Gonzalez Castro-k, urte haietako emakumezkoen menpeko laneko baldintzak eta haien egoera soziala deskribitu ondoren, ondoko hau esan zuen 14. orrialdean: "Este hecho capital, innegable, reclama con imperio la intervención de los estadistas, si no queremos sufrir en corto espacio de tiempo, las consecuencias naturales de la degeneración de la raza".

17. Emakumezkoen lan baldintzetara zuzendutako arauen artean honako hauek aipa daitezke: 1873.eko uztailaren 24ko Legea, fabrika, tailer, eta meategietako lan-baldintzei buruzkoa; 1900.eko martxoaren 13ko Legea, adin txikiko eta emakumezkoen lan-baldintzei buruzkoa eta bere egikaritzarako erreglamendua: 1900.eko azaroaren 13ko Erret Dekretua. Baita 1902.eko ekainaren 26ko Erret Dekretua ere, adin txikiko eta emakumezkoen jardadari buruzkoa eta 1912.eko uztailaren 11ko Legea, zeinen bidez debekatu egin zen emakumezkoek gauzez lan egitea fabriketan eta tailerretan (lege hau oso kontserbadorea zen). Geroago, 1957.eko uztailaren Legea, adin txikiko eta emakumezkoek debekatzen zitzaizkien lanei buruzkoa. Gaur egun derogatuta daudenei buruz ikusi ALONSO OLEA, M.: *Derecho del Trabajo*. Madril, Ed. Universidad Complutense, 1978. 73-75 orr.

18. Honi buruz, Palomeque Lopez, M.C.: "Origenes de la regulación del trabajo femenino en España: la Ley de 13 de marzo de 1900", *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, 1-2 zkia., 1975-1976, 263-270 orr.

19. Konkretuki, emakume ezkonduaren lan-zerbitzuak kontratatzeko gaitasunari zegozkion mugei buruz, ikus: 1926.eko abuztuaren 23ko Legearen 4.d artikulua eta 1944.eko Lan-kontratuko Legearen 11.d artikulua. Gaitasun kontraktualaren muga hau desagertu egin zen II. Errepublikan (1931.eko azaroaren 21ko Lan-kontratuko Legearen 15 artikulua), 1944.eko Legearekin berriro indarrean egoteko.

Alokairua jasotzeko gaitasuna ere senarraren onetsiaz osatzen zen. Ikus: 1926.eko Lan Kodearen 14 artikulua; 1931.eko Lan-kontratuko Legearen 51 artikulua, eta 1944.eko Lan-kontratuko Legearen 58 artikulua. Gero ikusiko denez, emakume ezkonduen gaitasunaren kontrako bi muga hauek 1976. urte arte ez ziren desagertuko.

Alokairuzko berdintasunari buruzko lehenengo arau orokorra II. Errepublikari garaiari argitaratu zen Espainian. Zehazki, 1933.eko abenduaren 11ko Ministro-aginduan.²⁰ II. Errepublikaren sistema politiko hark emakumezkoen aldeko berrikuntza garrantzitsuak ekarri zituen eskubide zibil eta politikoen esparruan.²¹ Giro berri hartan emakumezkoen alokairuak gizonenarekin parekatu behar ziren ala ez zalantza sortu zen, eta hain zuzen ere, Agindu horren helburuak zalantza horri erantzun argia ematea izan nahi zuen. Baina erantzuna ez zen batere argigarria, kontraesankorra baizik: Agindua lan berdinetarako alokairuen berdintasunezko printzipioa aldarrikatuz hasten bazen, segituan bertan ezarritako salbuespenek eragin juridiko barik utzi zuten printzipio hura; hau da, lan-oinarriek aurretik kontrako xedapen bat ezarrita izanez gero berdintasunezko printzipioa ez zegoen bete beharrik, zeren eta Ministro-aginduak begi onez ikusten baitzuten lan-oinarrietan bi sexuentzako kategoria profesional desberdinak ezartzea eta kasu horietan, gizon eta emakumezkoen alokairu desberdinak ordaintzea.

Beraz, lehen esan bezala, 1961. urtea arte Espainian ez ziren eman bi sexuen arteko berdintasunerako lehenengo urratsak. Emakumearen Eskubide Politiko, Profesional, eta

Laboralei buruzko 1961.eko uztailaren 22ko 56. Legeak²² emakumeen menpeko lanari ezarritako antzinako oztopo juridiko batzuk (gutxi) derogatu egin zituen, baina horrek ez zuen suposatu erregimen frankistak emakumezkoen funtzioari buruzko ideologia politikoa aldatuko zuenik. Legeak funtsean, ordurarte indarrean egon zen emakumezkoen "rol"-ari buruzko ideologia konserbadorea berriz aldarrikatu zuen. Legearen hitzaurrean, Gobernuak, familien diru beharra emakumeen lan-ihardueraren zioa zela esan ondoren, emakumezkoen menpeko lana onartu egin zuen, kontutan izanik fenomeno hura azkenengo urteetan handituz zihoala. Hala ere, hitzaurrean Gobernuak emakume ezkonduen funtzio nagusia familiaz arduratzea zela adierazi ondoren honako hau proposatzen zuen: emakume ezkonduaren funtzio nagusia betetzen laguntzeko biderik zuzenena senarraren alokairuak igotzea da, horrela familia bakoitzak eroso bizi ahal izateko bezainbeste izango baitu, eta emakumezkoak etxeko betebeharez eta familiaz arduratuko dira.

Beraz, emakumezkoek eta bereziki, emakume ezkonduak etxetik kanpo egindako lana eta bere truke lortutako diru-sarrerak bigarren mailakotzat jo ziren, beti etxeko gizonen irabazitakoaren osagarri bezala.

20. 1933.eko abenduaren 22ko Gaceta argitaratua.

21. Adibidez, II. Errepublikan emakumezkoen botua emateko eskubidea eman zitzaizen lehenengoz (1931.eko Konstituzioaren 36 art.); dibortzioa legalizatu egin zen (1932.eko martxoaren 2ko Dibortzioaren Legea), ezkontza zibila onartu egin zen (1932.eko ekainaren 26ko Legea), adulterioa desagertu zen delito bezala kode penaletik, eta lan-arloan, 1931.eko abenduaren 9ko Dekretuak debekatu egin zituen ezkontzean emakumezkoen nahitaezko eszedentzia ezartzen zizkieten lan-kontratuaren klausulak, haiek indargabetuz.

Garai hartan lortutako garapenei buruz, ikus: Bovone Massone, Magdalena C.: *Evolución histórica de la Legislación sobre el trabajo de la mujer en España*. Salamanca, Ed. Salamancako Unibertsitatea, 1985.

22. Lege hau 1961.eko uztailaren 24ko BOEn argitaratu zen, eta 1962.eko urtarrilaren lehenengoa arte ez zen indarrean sartu.

Logika horri jarraituz, lege horretan ere emakume ezkonduaren menpeko lana kontratatzeak senarraren esanbidezko onespeneraren menpe jarraituko zuen (5. artikulua).

Hala ere, formalki aurrerapen txiki batzuk eman ziren. Printzipioz, emakumezkoen lan-harreman mota "guztietan" parte hartzeko bidea ireki zitzairen, eta lan-erreglamentazioetan, hiitzarmen kolektiboetan, eta enpresetako barne-erreglamentazioetan sexuagatik edo estatu zibilagatik zeuden xedapen diskriminatzaileak debekatu egin ziren. (4.1 art.). Bere aldetik, 4.2 artikulua arabera, aurrerantzean lan-arauek, balio berdineko lanentzat alokairuen ordainketan berdintasunezko printzipioa onartu beharko zuten.²³

Baina bi aurrerapen horiei buruz ohar batzuk egin behar dira. Alde batetik, berdintasunezko printzipio haren helburua ez zen izan bi sexuen arteko berdintasun materiala edo erreala bultzatzea. Berdintasunezko printzipio hura ordenamendu juridikoaren maila formalean gelditu zen. Beraz, Estatuak bere burua behartu egin zuen lan-arauetatik diskriminazioa baztertzeko, baina betebeharrak ez zen egon partikularrei zuzenduta

(batez ere enpresariari); hauek ez zeuden behartuta berdintasunezko tratua ematera beren enpresetako langileen artean. Enpresariaren betebeharrak bakarrik Estatuaren bidez onartutako arau sektorialetako lan-baldintza minimoak betetzea zen, baina hobekuntza indibidualei buruz legeak ez zuen ezer esaten, hau da, printzipioz maila honetan gertatutako desberdintasun diskriminatzaileak ez zeuden debekatuta, eta ez zegoen kontrolatzeko modurik. Bigarrenik, Auzitegi Gorenaren ustez, 1961.eko Legearen izaera "programatikoa" zen funtsean, eta orokorrean, Auzitegi Arruntek egindako Legearen interpretazioa oso murriztailea izan zen.²⁴

1962.eko otsailaren 1eko 258. Dekretuak 1961.eko Legearen edukina garatu egin zuen, pauso berri bat emanez.²⁵ Dekretuak, legeak bezala emakume ezkonduaren menpeko lana onartuz, ezkontzaren ondorioz emakumezkoen nahitaezko eszedentzia debekatu egin zuen (2.1 artikulua eta xedapen derogatzailea).²⁶

Hala ere, alokairuzko berdintasunaren aginduari dagokionean 1962.eko dekretuak oso garapen murriztailea eman zion 1961.eko legeari. Dekretuaren arabera, emakumezkoek gizonen-

23 Garai hartan berdintasunezko printzipio hura nazioarteko mailan onartuta zegoen: Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LNE) 1951.eko ekainaren 29ko 100. Hitzarmena. Hitzarmen hau 1967. urtean onartu zen Espainian (1968.eko abenduaren 4ko BOEn).

24. Cfr. Auzitegi Goreneko 1968.eko ekainaren 5eko Epaia. Zentzu horretan ere, Lan Auzitegi Zentraleko 1962.eko abenduaren 11ko epaia. Doktrinaren aldetik, ikus: Alonso Olea, M. : "La Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer", *Revista de Administración Pública*, 36. zkia. Halaber, Cremadez Sanz-Pastor, B.M., : "El tratamiento igual en la Empresa"; de la Villa Gil, L.E., eta Ssgardoy Bengoetxea, J.A. ; *El Derecho del Trabajo en España. Tomo I*. Madril, Ed. Instituto de Estudios Sociales, 1981. 165-167. or. Eta, Alonso Garcia, M.,: *Curso de Derecho del Trabajo*. Bartzelona, Ed. Bosch Liburutegia, 1964. 577-579. orr.

25. 1962.eko otsailaren 9ko BOEn argitaratuta.

26. Hala ere, emakume langile ezkonduen hiru aukera ematen zitzaizkien: lanean segitu enpresan; utzi lanpostua eta zegoen indemnitzazioa hartu; edo, borondatezko eszedentziara pasatu, gutxienez urte betez eta gehienez bost urtez.

koek bezainbesteko alokairu jasoko zuten egindako lana errendimendu berdineko lana izatekotan, baina errendimenduak askotan berdinak ez zirenez, arau sektorialetan irizpide berriak ezarriko ziren, zeinen bidez alokairuak "emakumezkoen laneko balio edo kalitate diferenteari" egokituko zitzaizkion, nolabait alokairuzko diferentzia haiek justifikatuz. Gainera, emakumezkoen lan espezifikoentzat ezarritako alokairuzko erregimen juridiko bereziak ez ziren aldatu behar, lehen bezala jarraituz (3.1 eta 4 artikulua).

Irakurleak ikus dezakeen bezala, halako arauak ezin zuten bi sexuen arteko alokairuzko berdintasuna lortzen lagundu; legegileak emakumezkoen lanaren segregazioa ontzat emateaz gain, emakumezko lanaren balioa eta kalitatea desberdinak zirela publikoki aldarrikatu zuen. Horretaz gain, nahiz eta formalki alokairuen desberdintasunen justifikazio bat exigitu, dekretuak ez zituen justifikazioa zilegia izan zedin erabili beharreko irizpide objektiboak ezarri. Beraz, 1961.eko legearen alokairuzko berdintasunaren agindua esaldi formala besterik ez zen izan.

Urte batzuk geroago, 1970.eko abuztuaren 20ko 2310. dekretuak 1962.eko 258. dekretua derogatu zuen, berriro 1961.eko legearen edukina garatzeko.²⁷ Gure ustez, 1970.eko legegileak emakumezkoen menpeko lana onartzeaz gain, lehenik fenomeno honi buruz jarrera baikor bat erakusten du, zeren eta dekretuaren 6 artikuluan

hartzaindegiak sortzeko betebeharra hartzen baitzuen Gobernuak.²⁸ Hala ere, jokaera diskriminatzaileak ez ziren desagertu. Emakumeari buruzko ideologia tradizionala ez zen batere aldatu eta berriro ere, emakume ezkonduen iharduteko gaitasuna mugatuta zegoen, senarraren onespina behar izanik (3. artikulua). Era berean, denbora partzialeko lanpostuak betetzerakoan seme-alabak zituzten emakumeek lehentasuna zeukatzen (9. artikulua).

Ziur aski, 1970.eko dekretuaren aurrerapen nagusia bere 1.2. artikuluan aurkitzen zen. Artikulu horrek debekatu egin zuen arau sektorialetan sexu-arrazaioengatik desberdintasunak ezartzea, bai kategoria profesionaletan, bai lan-baldintzetan, eta azkenik, alokairuan. Ondorioz, bi sexu-entzat kategoria profesionaleko taula desberdinak desagertuz joan ziren arau sektorialetatik. Baina hau ez zen izan nahikoa, kategoria profesional feminizatuak (alokairu txikiak zeuzkatena, gehienetan), ez ziren desagertu.

Trantsizio Politikoaren garaian, 1976.eko apirilaren 8ko 16. legeak urrats aipagarri bat eman zuen bi sexuen arteko berdintasunaren bidean. 1976.eko 16. legearen 10.2 artikulua haxe esaten zuen: emakumeak, ezkongai zein ezkondata egonik, lan-kontratu mota guztien partaide izan daiteke, eta gizonak dituen baldintza berdinetan bere eskubideak egikaritu ahal izango ditu, baita alokairua jasotzeko eskubidea ere. Beraz, 1926. urtean indarrean emakume ezkonduen

27. 1970.eko abuztuaren 24ko BOEn argitaratua.

28. 1940. urtetik 1970. urtera lan egiteko adineko emakumezkoen kopurutik ihardunean zegoen emakumezkoen portzentaia handituz joan zen. 1940. urtean portzentaia % 8,3koa izanik, 1970. urtean % 18,8ra heldu zen. Iturria: INE: *Análisis Estadístico de España, 1969*; eta *Encuestas de Población Activa* (Urte batzuk).

iharduteko gaitasunari ezarritako muga legalak desagertu egin ziren Lan-zuzenbidetik, gaur egun arte.²⁹ Alokairuari dagokionez, "lan-berdintasunerako ordainketa berbera"ren printzipioa ezarri zuen, bere edukina zehaztu barik.

Bukatzeko, ondorio argi bat atera dezakegu. 1961. urtean alokairuari buruz berdintasunezko lehenengo lege-mailako printzipioa eman zenetik 1976.eko 16. legean aurkitzen dugunera arte, printzipio hau izendatzerakoan esamolde desberdinak erabili ziren: alokairu berdinak "balio berdineko" lanetarako (1961.eko legean); alokairu berdinak "errendimendu berdineko" lanetarako (1962.eko dekretuan); eta azkenik, "ordainketa berbera lan-berdintasunerako" (1976.eko 16. legean). Beraz, nahiz eta oso nabarmenak izan emakumezkoen kontrako desberdintasun diskriminatzaileak alokairuetan, espainol legegileek ez zuten batere argi izan zein kontzeptu erabili behar ziren, eta zertan gauzatu beharko zen haien edukina. Legegileek zalantzatan ibili ziren, eta akats horrek diskriminazio gabeko alokairuzko berdintasunezko printzipioari eraginkortasun juridikoa kendu zion. Hau da, alokairuzko berdintasunerako politika esamolde formal eta desberdinen mailan gelditu zen, arazoan sakondu gabe, eta ondorioz praktikan emakumeen kontrako desberdintasun diskriminatzaileak iraun egin zuten.

Alokairuzko diskriminazio sexualaren kontrako indarreango barne-araudia.

Indarreango 1978.eko Konstituzioaren (Karen) 14. artikulua aldarrikatzen duenez espainolak berdinak dira legearen aurrean, eta beraz, debekatuta daude jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi edo beste edozein baldintza edo egoera pertsonal eta sozialetatik etortitako diskriminazioak.

Espainolen lege aurreko berdintasuna, Konstituzioak ezarritako zuzenbidezko estatu sozial eta demokratikoko sistema berrian kokatzen da. Esanahi horretan, askatasuna estatu demokratikoen oinarri legimitatzailea dugun bezala, berdintasuna estatu sozialaren oinarri legimitatzailea dugula esan genezake. (Kko 1 artikulua).³⁰

Ondorioz, Kko 9.2 artikulua botere publikoei gizabanako eta giza talde guztien askatasun eta berdintasunaren kontrako oztopoak desagertaraztea agintzen die, hiritar guztiok politikan, ekonomian eta gizartean bertan partaideak izan gaitetzen errazteko. Artikulu horren aginduan oinarrituz Auzitegi Konstituzionalak konstituzionalizat jo ditu gizonezkoekiko emakumezkoen berdintasun erreala edo materialaren aldeko ekintza positiboak edo "diskriminazio positibo" izeneko ekintzak.³¹

29. Zuzenbide Zibil eta Merkantiletik 1975.eko maiatzaren 2ko Legearen ondorioz desagertu ziren emakume ezkonduak iharduteko gaitasunari buruzko mugak (1975.eko maiatzaren 5ko BOEn argitaratua).

30 Konstituzioaren 1. artikulua Espainia Zuzenbidezko Estatu sozial eta demokratiko bezala izendatu ondoren, bere ordenamendu juridikoren goiko baloreak bezala askatasuna, justizia, berdintasuna eta aniztasun politikoa aldarrikatzen ditu.

31 Zentzu honetan ikusi Auzitegi Konstituzionalaren 1987/128 Epaia, uztailaren 16koa (1987.eko abuztuaren 16ko BOEn argitaratua).

Kko 35.1 artikulua diskriminazio sexualaren kontrako debekua lan-harremanetara espresuki hedatu arren, hasieratik epaileak eta doktrina bat etorri ziren, eta lan-harremanetan sexuagatik diskriminatua ez izateko eskubidea Kko 14 artikuluko edukin zabalaren barne kokatu zuten. Horrela, eskubide hori oinarritzko eskubidea dugu eta ordenamendu juridikoak dituen tutela-sistemarik indartsuenek babesturik dago.³²

Kko 35.2 artikulua agindua betez, bi urte geroago Konstituzioko 14 eta 35.1 artikuluen aginduak 1980.eko Langileen Estatutuko legean garatu ziren (LE).³³ Hain zuzen ere, LEko 4.2.c, 17, 24.2, eta 28 artikuluetan diskriminazio sexualaren kontrako arauak ditugu.

LEko 4.2.c artikulua aginduz, pertsona bat enplegatzean eta berdinean behin enplegatua izanik, sexu edo egoera zibilagatik diskriminatua ez izateko eskubidea menpeko langileen lan-eskubidea da. Are gehiago, LEko 17 artikulua, zehatzagoa izanik, deusezak eta eragin juridiko gabekoak deklaratu ditu sexu eta egoera zibila direla kausa, enpresarien erabaki indibidual kaltegarri zein onuragarriak, bai eta lan-baldintzei buruzko erreglamentuetako, hitzarmen kolektiboetako, eta lan-kontratu etako xedapen diskriminatzaileak ere. Artikulu horrek ere esanbidez debekatu egiten ditu lanaren ordaintzetan ematen diren desberdintasun diskriminatzaileak. LEko 17 artikulua oso garrantzitsua da, zeren eta bere ondorioz xedapen diskriminatzaileak ez baitaude soilik eragin juridiko

orokorra duten arauetan debekatuta; aldiz, pertsona juridiko eta fisiko partikularren egintzak 17 artikulua menpe daude. Beraz, ez diskriminatzeke aginduak erabat mugatu ditu agintari publikoen botereak zein enpresari indibidual eta hitzarmen kolektiboetako partaideen botereak.

Jakina denez, Lan-zuzenbideko borondatearen autonomi printzipioa erabat mugatuta dago berdintasunezko printzipioaz, baina horrek ez du esan nahi ikusitako Langileen Estatutuko bi artikulua horiek enpresariak berdintasunezko tratamendu absolutua ematera behartzen dituenik. Auzitegi Konstituzionalak aditzera eman duenez, berdintasunezko tratamendu absolutu baten agindua borondatearen autonomi printzipioaren aurkakoa litzateke, zeren eta, borondatearen autonomi printzipioa berdintasunezko printzipioaz mugatuta dagoen arren, Lan-zuzenbidean zilegiak baitira enpresari eta menpeko langilearen arteko akordio pribatuak, eta bestalde, enpresariak bere zuzendaritza eta antolakuntza-botere orokorrak betetzeko erabaki indibidualak hartzeko eskubidea baitu. Beraz, legeetan eta hitzarmen kolektiboetan finkatutako ordaintza minimoak behin betez gero, enpresariak askatasuna dute ordaintzetan antolatzeke. Esanahi horretan, alokairuzko desberdintasunaren arrazoia Konstituzioak edo Langileen Estatutuak debekatutako zio pertsonal edo sozialetariko batean oinarritzen ez denean ezin da esan alokairuzko desberdintasun hura berdintasunezko printzipioaren kontrakoa denik.³⁴

32 Ikus Konstituzioaren 53.2, 81, eta 161 artikulua.

33 Langileen Estatutuaren Legea 1980.eko martxoaren 14ko BOEn argitaratu zen.

34. Auzitegi Konstituzionalaren 1984/84. Epaia, martxoaren 9 koa (BJC-36, 564 orr.).

Gero ikusiko dugun bezala, guzti hori bi sexuen arteko alokairuzko desberdintasunaren arazoan aplika daiteke. Hau da, Konstituzioan eta Langileen Estatutuan ez da debekatzen sexu desberdinetako menpeko langileei alokairu desberdinak ordaintzea. Debebatuta dagoena hau da: menpeko langilearen sexua alokairuzko desberdintasunen oinarria izatea, eta ez beste edozein arrazoi objektibo. Beraz, baliteke kategoria profesional berdinak izanik eta lan-funtzio berdinak eginik sexu desberdineko bi menpeko langileri alokairu desberdinak ordaintzea. Desberdintasunen zioa menpeko langilearen sexua ez den bitartean (edo debekatutako beste zio diskriminatzailearen bat), eta behin menpeko langile guztientzat hitzarmen kolektiboan ezarritako alokairu minimoak betez gero, enpresariak aukera du hobekuntza indibidualen bidez menpeko langileen artean alokairuzko desberdintasunak sartzeko. Adibidez, baliteke langile batek besteak baino gehiago edo hobeto lan egitea, eta hori egite objektibo bat izanik, alokairuzko desberdintasunen zio erreala izatea, diskriminaziorik gabe.

Aldiz, hobekuntza hura enpresariaren erabaki baten ondorioz jaio bada, eta sortutako alokairuzko desberdintasuna sexu-arrazoi hutsean oinarritu bada, LEko 17 artikulua aginduz enpresariaren erabakia deuseza izateaz gain, lege-urrapen oso larriaren kasuaren aurrean aurkituko gara, eta lan-administrazioak enpresaria 500.001 pta.tik 15.000.000 pta.ra arteko isunaz zigor dezake.³⁵

³⁵ Ikus 1988.eko apirilaren 7ko 8. Legearen 8.12 eta 36.4 artikulua (1988.eko apirilaren 15eko BOEn argitaratua).

³⁶ 1990.eko apirilaren 27ko 521. Legegintzako Erret Dekretua, Lan Prozedurari buruzko Legearen Testu Artikulatua onetsi zuena (1990.eko maiatzaren 2ko BOEn argitaratua).

Ikusten denez, lehenengo uneetan eta bakarrik itxura kontutan izanik, ez da batere erraza emandako tratu desberdina diskriminatzailea den ala ez jakitea. Desberdintasunaren zioa diskriminatzailea den ala ez frogatu egin behar da. Halako kasuetan, diskriminatuta eta kaltetuta sentitzen den menpeko langilearentzat frogatzea haur lortzea nahikoa zaila da, zeren eta alde batetik konparatutako beste menpeko langileen alokairuak erakusten dituzten agiriak enpresariaren eskuetan baitaude; eta beste aldetik, nolabait enpresariaren balorazio pertsonal eta subjektiboaren esparruan sartu behar baita. Arazo hau gaindituz, Lan-prozedurari buruzko Legeak³⁶, bere 96 artikuluan hau da dio:

<<Alderdi auzi-jartzailearen alegazio-etatik, diskriminazio sexualaren zantzurik dagoela ateratzen deneko auzibideetan, demandatuak ekarri behar izango du hartutako neurrien eta berauen proportzotasunaren zentzuzko bidezko objektiboa, behar bestean frogatuta>>.

Hau da, auzi-jartzaile den menpeko langileak beraren kontra diskriminazio sexuala dagoelako ezaugarri nahikoak erakutsi beharko dizkio epaileari, eta ondorioz, enpresari demandatuak berak emandako tratuan diskriminazio sexualik ez dagoela frogatu beharko du, tratu desberdinaren benetako zioa zilegia, objektiboa eta zentzuzkoa dela erakutsiz.

Bestalde, Auzitegi Konstituzionalaren epaiek adierazten digutenez, LEko 17 artikulua alokairuzko diskriminazio sexualaren kontrako debekua neutrala da. Hau da, artikulua

horrek ezarritako debekuak ondorio juridiko berdina izango du diskriminazioa emakumezkoen kontrakoa bada zein gizonezkoen kontrakoa bada. Eta behin alokairuzko desberdintasun diskriminatzaile bat frogatuta izan, diskriminatua ez izateko eskubidean egindako kaltea ezin da medeatu alokairu altuenak txikieneko mailara jaitsiz; aldiz, azken horiek altueneko mailara igo beharko dira.³⁷

LEko 24.2 artikulua oso agindu garrantzitsua ezarri zuen: kategoria profesionalak eta lanpostutik igotzeko irizpideak finkatzerakoan arau amankomunak erabili beharko dira bi sexuetako menpeko langileentzat. Baina nolana ere den, artikulua horren edukina oso urria da, eta ondorioz, praktikan ez du arrakasta handirik izan. Agindu honek praktikan benetako eraginkortasuna eduki ahal izateko beharrezkoa da lanpostuen balorazio eta sailkapenerako prozedura berriak eta objektiboak asmatzea. Horrela bakarrik desagertuko dira gehienbat emakumez betetako lanpostuei buruzko arau sektorialetan indarrean dauden balorazio eta sailkapen profesionalen sistema diskriminatzaileak.

Azkenik, Langileen Estatutuko 28 artikulua alokairuzko diskriminazio sexuala debekatuz agindu espresu bat ezarri zuen: lan berdina egiteagatik enpresariak alokairu berbera ordaindu beharko du, bai oinarrizko alokairu-mailan zein alokairu osagarrien mailan. Beraz, nahiz eta hitzarmen kolektiboaren arabera gizon eta emakumezko menpeko langileak

kategoria profesional desberdinekoak izan, “de facto” haiek lan-funtzio berdin-berdinak egiten badituzte, enpresariak berdin ordaindu beharko die, eta kategoria profesional desberdinak izatea ez da inoiz berez nahikoa izango alokairu desberdinak ordaintzeko bi sexuetako menpeko langileei, horiek lan berbera egiten dutenean.³⁸

Dena den, agindu honen edukina ere nahikoa urria da. Lehendabizi, agindua gonbaratutako lanak berdinak direnean baino ezin da aplikatu, eta ondorioz, diskriminazio zuzenetako kasuetan. Hau da, ez dago artikulua hau aplikatzerik desberdintasun diskriminatzailea lan desberdinak eginez gertatzen denean, nahiz eta historikoki gizon eta emakumezkoen arteko alokairuzko diskriminazio asko haien lanaren banaketaren azpian ezkutatu. Gero ikusiko dugunez, arazoa Zuzenbide Komunitarioak eskainitako tresna juridikoen bidez gaindituta dago.

Bigarren arazoa artikulua horretan erabiltzen den “alokairu” hitzean datza. Espainiako Lan-zuzenbidean “alokairu” kontzeptuaren barne oinarrizko alokairua eta alokairu osagarriak batzen dira. Oinarrizko alokairu bezala menpeko langileari bere kategoria profesionalaz eta denbora-unitatez ordaintzen zaion diru-kopurua ulertzen dugu. Bere aldetik, alokairu osagarrien sailkapenean talde desberdinak daude; adibidez, pertsonalak (tituluak, hizkuntzak, antzinatasuna, ...), lanpostuaren osagarriak

37 Ikus, beste batzuen artean: Auzitegi Konstituzionalaren 1982/81 Epaia, abenduaren 21ekoa (1983.eko urtarrilaren 15eko BOEn argitaratua).

38. Zentzu honetan, ikusi Auzitegi Konstituzionalaren 1991/145 Epaia, uztailaren 1ekoa (1991.eko uztailaren 22ko BOEn argitaratua).

(gaueko ordutegiagatiko, arrisku-plusa, eta antzekoak), lan-kalitate edo -kantitatearen osagarriak (aparteko orduak, puntualitatezko plusa, ...), ... etabar.³⁹ Baina oinarrizko alokairu eta osagarrietatik kanpo badaude lanaren ondorioz jasotzen diren beste zenbait diru-sarrera eta onura, zeinak juridikoki "alokairu" kontzeptutik kanpo aurkitzen diren, eta printzipioz, 28 artikuluko agindutik aske. Diru-sarrera eta onura horien artean adibide batzuk aipa ditzakegu: aparteko pentsio-fondoak ordainduta izan, kredituak eskatzeko erraztasunak edukitzea, kiroldegiak, bidaiak ..., eta mota guztietako zerbitzu pribatuak edo publikoak (ad. garraio publikoak) erabiltzea enpresak osoki edo partzialki ordainduta.⁴⁰ Beraz, LEko 28 artikuluko diskriminazioarekiko debekua ez dago lanagatik jasotako onura guztietara hedatuta. Bigarren arazo hori ere Zuzenbide Komunitarioaren diskriminazio sexualari buruzko arau eta jurisprudentziaren bidez gainditu da, "alokairu" kontzeptua zabalduz.

Alokairuan diskriminatuta ez izateko eskubidea Europako Elkarrekin Ekonomikoaren zuzenbidean.

1986.eko urtarrilaren lehenengotik Espainia Europako Elkarteko estatu partaidea da, eta beraz, EKko zuzenbidea guztiz aplikagarria eta derrigorrezkoa dugu orduz geroztik.

Zuzenbide komunitarioaren mailan, alokairuzko berdintasuna eta ez-diskriminazio sexualaren aldeko printzipioa Europako Elkarteko Ekonomikoa sorrarazi zuen 1957.eko Erromako Hitzarmenaren 119 artikuluan finkatu zen lehenengoz. Artikulu hau 1975.eko otsailaren 10eko Direktiba baten bidez garatua izan zen.⁴¹ Baina gero ikusiko dugunez, printzipio horren benetako eraikuntza Luxemburgetako Auzitegiak sortutako jurisprudentziaren ondorioz lortu da.

Hasiera batean alokairuzko berdintasunari buruzko 119 artikulua jaiotza zio ekonomikoen ondorio zuzena izan bide zen. Frantziak garai hartan nahikoa garatuta zeukan legeria-mailan gizon eta emakumezkoen arteko alokairuzko berdintasunaren printzipioa, eta besteak beste, Erromako Hitzarmena sinatzeko baldintza bezala gai horri buruz beste estatuak konpromisu bat onartzea galdatu bide zuen, horrela estatu partaide guztien enpresak merkatuan baldintza berdintsuez lehiatuko baitziren. Geroztik hona, zio eta helburu ekonomiko soilak bigarren mailan gelditu dira; gaur egun menpeko langile gizon eta emakumezkoen arteko berdintasuna lan arloan Europako Elkartearen helburu sozialen artean garrantzitsuenetariko bat dugu, zeren eta alokairuzko berdintasunetik hasita, Elkartearen berdintasunerako politika lan-harremanetako ikuspegi guztietara

39. Ikus Langileen Estatutuko 26 artikulua, 1973/2380 Dekretuaren 4 eta 5 artikulua, eta 1973.eko azaroaren 29ko Aginduaren 1 artikulua.

40. 1973.eko azaroaren 29ko Aginduaren 4 eta 5.2 artikulua.

41. Kontseiluaren Direktiba 75/117/EKE, 1975eko otsailaren 10ekoa (D.O.C.E. L 45, otsailak 19, 19. orr.).

hedatu baita, gizarte-segurantzaren eskubideak barne.⁴²

119 artikulua estatu partaideentzat derrigorrezko agindu bat ezartzen du: estatu partaideek, bakoitzak bere lurraldean, bermatu beharko dute gizon eta emakumezkoen arteko berdintasunaren printzipioa ordainketa ematerakoan lan berbera egiten den kasuetan. Jarraian, artikulua horrek "ordainketa" eta "diskriminaziorik gabeko ordainketa berdintasuna"ren kontzeptuen edukina adierazten dizkigu.

Erromako Hitzarmeneko 119 artikulua arabera "ordainketa" kontzeptuaren barne ulertu beharko dugu oinarrizko alokairu minimoaz gain lanaren ondorioz jasotako beste edozein onura, berdin izanik zuzenean zein ez-zuzenean jasotzea, eta espeziez edo diruz ematea. Zuzenbide komunitarioan erabilitako "ordainketa" kontzeptu zabala Lanaren Nazioarteko Erakundeak 1951.eko 100. Hitzarmenean ezarri zuenaren antzekoa da. Beraz, nahiz eta Langileen Estatutuko 28 artikulua "alokairu"aren kontzeptu urria erabili, Espainiako ordenamendu juridikoan alokairuzko diskriminazio sexualari dagokionez "ordainketa" kontzeptu zabala erabili behar dugu, eta ondorioz, alokairuzko diskriminazio sexualaren kontrako debekua ez da bakarrik hedatuko oinarrizko alokairura

eta alokairu osagarrietara, baizik eta lanaren ondorioz langileak jasotako beste edozein onuratar. Badaude iritzi hori baieztatzen dituzten arrazonamendu juridikoak; alde batetik, Konstituzioko 10.2. artikulua agintzen duenez, oinarrizko eskubideei buruzko arauak Espainiak gai horietaz sinatutako nazioarteko hitzarmenekin ados interpretatu behar dira. Beraz, Langileen Estatutuko 28 artikulua Lanaren Nazioarteko Erakundearen 1951.eko 100. Hitzarmenarekin ados interpretatu beharko dugu. Beste aldetik, Erromako Hitzarmenaren 119 artikulua eraginkortasun juridiko zuzena eta "erga omnes"-a dauka. Hau da, 119 artikulua edukina argia eta baldintzagarria izanik, estatu partaideak eta hiritarrok agindu honen menpe gaude eta gainera, artikulua honen agindua zuzenean aplikagarria izateko ez da beharrezkoa bere edukina garatzea Estatu partaideen barne arauen bidez; beraz, 119 artikulua behala behartzen gaitu eta eskubidea ematen digu, eta ondorioz hiritarrok 119 artikuluko agindua betetzea auzitegi arrunten aurrean zuzenean galda dezakegu eta horiek eskubide hori bermatu beharko dute.⁴³

Hala ere 119 artikulua eraginkortasun juridiko zuzena ez da absolutua, alokairuzko diskriminazio sexual garbi eta zuzenen kasuetara

42 Lan eta Gizarte Segurantzaren arloan gizon eta emakumezkoen arteko berdintasuna eta diskriminazioaren aurka orain arte onartutako gainontzeko Direktibak hauek dira: Kontseiluaren Direktiba 76/207/EKE, 1976.eko otsailaren 9koa (D.O.C.E. L 39/40, otsailak 14); Kontseiluaren Direktiba 79/7/EKE, 1978.eko abenduaren 19koa (D.O.C.E. L 6/24, urtarrilak 10); Kontseiluaren Direktiba 86/378/EKE, 1986.eko uztailearen 24koa (D.O.C.E. L 225/40, abuztuak 12); eta Kontseiluaren Direktiba 86/613/EKE, 1986.eko abenduaren 11koa (D.O.C.E. L 359, abenduak 19).

43. Oro har, Zuzenbide Komunitarioko arauen eraginkortasun juridiko zuzenari buruz ikus Luxemburgoko Auzitegiaren 62/26 Epaia (1963-02-05), "Van Gend & Loos" arazoa, Rep. 1963, 9. orr. Erromako Hitzarmenaren 119. artikulua eraginkortasun absolutua Luxemburgoko Auzitegiaren jurisprudentziak finkatu zuen; ikus Luxemburgoko Auzitegiaren 75/43 Epaia (1976-04-08), "Gabrielle Defenne c. SABENA" arazoa, Rep. 1976, 445. orr. eta hurrengoak.

mugatua baizik. Hau da, alokairuzko diskriminazio sexual ezkutuen eta ez-zuzenen kasuetan artikuluko horiek ez du eraginkortasun juridiko zuzenik, halako diskriminazio motak aurkitzeko beharrezkoak baitira 119 artikuluko ezarritakoak baino irizpide eta arau osotuagoak eta zehatzagoak.

Dena den, 119 artikuluko eraginkortasun juridiko zuzena mugatua izateak ez du esan nahi diskriminazio ezkutukoak edo ez-zuzenak debekatuta ez daudenik. Alderantziz, Luxemburgetako Auzitegiak esan duenez, 119 artikuluko helburua menpeko langile gizon eta emakumezkoen arteko alokairuzko berdintasuna lortzea eta diskriminazioak desagertzea da. Helburu hori bakarrik lor daiteke diskriminazio zuzen eta ez-zuzen guztiak desagertuz, eta beraz, azken horiek ere 119 artikuluko debekuen menpe aurkitzen dira.

“Ordainketan diskriminaziorik gabeko berdintasuna”ren kontzeptuari dagokionez, 119 artikuluko irizpide objektiboak ezartzen ditu: langileen ordainketa obra-unitatez edo denbora-unitatez finkatzen denean neurri-unitate berdina erabiliko da bi sexuetakoa menpeko langileentzat, lan edo lanpostu berbera betetzekotan. Hau da, Erromako Hitzarmenak debekatu egin zuen bi sexuentzat alokairu-taula desberdinak finkatzea lanpostu edo kategoria profesional berberarako.

Beraz, hasiera batean Erromako Hitzarmenaren 119 artikuluko debekuak lan berdina egin arren gizonak eta emakumeak ordainketa

desberdina jasotako kasuetarako baino ez zuen balio. Hau da, ez zen posible diskriminaziorik salatzea ezta horren susmoa ikertzea gizonak eta emakumeak lanpostu edo kategoria profesional desberdinak zituztenean. Aukera hau 1975.eko Kontseiluaren 117. Direktibak emango zuen urte batzuk geroago.

Direktibaren testuan Europako Elkarteko Kontseiluak garbi esaten du gizon eta emakumezkoen arteko berdintasuna ordainketan Merkatu Amankomuna egin ahal izateko ezinbestekoa dela. Horregatik, Direktibaren helburua 119 artikuluko agindua zabaltzeaz gain, Europako Elkarteko estatu partaide guztien ordainketa-berdintasuna eta ez diskriminazio sexualaren kontrako araudiak parekatzea izan zen.

Direktibak Erromako Hitzarmenaren antzinako “ordainketan berdintasunako printzipioa”-ren aplikazio-eremua zabaltu egin zuen; hau da, diskriminazio sexualeko mota guztiek ordainketa osatzen duten elementu eta baldintza guztietatik desagertu beharko zuten, ordainketa hura lan berberarentzat finkatzen zenean, baina baita izatez desberdinak izan arren “balio berbera” zeukaten lanentzat finkatzen zenean ere. Bestalde, Direktibak alokairu-berdintasuna lortzeko hain beharrezkoa den agindu garrantzitsu bat ezarri zuen: ordainketa finkatzeko erabilitako sailkapen profesionaleko sistemak bi sexuentzako irizpide amankomunetan oinarritu beharko dira (1 art.).⁴⁴

Estatu espainiarretik ikusita, azken puntu hori Zuzenbide Komunitariotik

44. Gogoratu antzeko betebeharra Langileen Estatutuko 24.2 artikuluan aurkitzen dela.

etorritako aurrerapen garrantzitsu bat dugu diskriminazio sexualaren kontrako borrokan. Hau da, diskriminazio ez-zuzenen debekapen espresurik ez da inoiz izan barneko araudian Espainia Europako Elkarteko estatu partaide izan arte; Langileen Estatutuaren 28 artikulua edukin laburrak alokairu diskriminazioa zuzeneko mota bat bakarrik debekatzen baitzuen; hau da, lan berdina egin eta menpeko langilearen sexua kontutan izanik alokairu desberdina ordaintzea.

Dena den, Espainiako Auzitegi Konstituzionalak adierazi duenez, Erromako Hitzarmenaren 119 artikulua, 75/117. Direktibak eta Luxemburgetako Auzitegiaren jurisprudentziak Konstituzioaren 14 artikulua edukina osatzen dute, eta beraz, beraien arabera aplikatu eta interpretatu behar dira Langileen Estatutuko 4.2.c, 17, 24.2, eta 28 artikulua.⁴⁵

Azken hitzak

Lan honen hasieran ikusi dugunez, lan-arloko ikuspegi guztietan gizon eta emakumezkoen artean ematen diren desberdintasunak handiak dira oraindik, eta alokairu-desberdintasuna fenomeno honen azken ondorioa besterik ez dela argi dago. Dirudenez, nahiz eta indarreango legeria berdintasunaren aldekoa den hori lortzea ez da batere erraza, eta oraindik bide luze eta zaila dugu aurretik.

Hala ere, azken hamar urte hauetan emakumezkoen lanari buruzko espainiar legeriak oso bilakaera aurrerakoia jaso duela esan beharra dago.

Mende osoan zehar indarrean egondako arauak kontuan izanik, sistema juridiko diskriminatzaile batetik diskriminazioak erabat eta indarrez debekatzen dituen sistema juridiko berri batera pasa garela esan genezake.

Are gehiago, botere publikoek tresna politiko eta juridiko desberdinen bidez, eta bai estatu mailan zein Europako Elkartearen mailan, diskriminazioak debekatu eta zigortzeaz gain, gizon eta emakumezkoen arteko aukeren berdintasunerako ekintza positiboen programak antolatu dituzte.

Aldiz, desberdintasunak oso nabariak dira oraindik. Arazo horren atzean emakumezkoen lanaren egitura bera aurkitzen da. Honela, gizonetik parekotasuna lortu ahal izateko behar-beharrezkoa dugu emakumezkoen hezkuntza profesionalaren maila handitzea eta batez ere, gaurko produkzio-ereduari egokitzea. Baina hori ez da nahikoa.

Gaur egun, emakumezkoen kontrako alokairu-diskriminazioak bi talde orokorretan batu ditzakegu nagusiki. Lehendabizi, legeriaz kanpo kalean egunero ematen ari direnak, zuzenak eta ez-zuzenak, batipat lan-harreman "prekarioetan" aurkitzen direlarik. Gaurko krisialdi ekonomikoa kontutan hartuz, oso erraz ulertzen da kasu horietan emakume diskriminatuaentzat bere eskubidearen babesarako sistema juridikoak erabiltzea oso zaila dela.

Bigarrenik, alokairu-diskriminazioak indarreango Lan-ordenantza, Lan-erreglamentazio, eta hitzarmen kolek-

45. Berrito ere, zentzu honetan ikusi Auzitegi Konstituzionalaren 1991/145 Epaia, uztailaren 1ekoa (1991.eko uztailaren 22ko BOEn argitaratua).

tiboen bidez gauzatzen omen dira. Diskriminazio horiek gehienetan ez-zuzenak edo ezkutukoak dira. Askotan kategoría profesional desberdinak erabiliz, alokairu-desberdintasunak lan edo funtzio desberdinen aurrean gaudela esanez justifikatu ohi dira, nahiz eta errealtatean funtzio berdinak edo balio berdinekoak bete. Beste batzuetan, gehienbat gizonez betetzen diren kategoría profesionaletako lanei atxikitutako ezaugarri bereziak sistematikoki alokairu osagarrien bidez ordaindu ohi dira, eta praktikan, kategoría horietan ia emakumerik ez dagoenez, emakumezkoek alokairuzko osagarri horiek galdu egiten dituzte.

Dakigunez, lan-harremanetan arau sektorialen eraginkortasun juridikoa oso garrantzi handikoa da. Beraz, gure ustez, esparru honetan orain arte egin dena baino gehiago landu beharko litzateke alokairuzko diskriminazioaren arazoa. Gainera, kontuan izan behar dugu, negoziaketa kolektiboaren partaideek (enpresari eta menpeko langileen ordezkariak, alegia), inork baino hobeto ezagutzen dutela enpresen barneko errealtatea, eta beraien esku dagoela ez bakarrik lan-funtzioen eta kategoría profesionalen diskriminazio sexualik gabeko balorazio objektiboak egitea, baizik eta gizon eta emakumezkoen arteko aukeren berdintasunerako ekintzak bultzatzea enpresaren barnean. Lehenengo eginkizunari dagokionez, negoziaketa kolektiboaren ordezkari sozialak behartuta daude Konstituzioaren 14 artikuluko diskriminazio sexualaren debe-

kapenaz⁴⁶; horrela, adibidez lanpostu eta kategoría profesionalen balorazioak egiterakoan eta alokairuak finkatzerakoan irizpide neutroak eta objektiboki frogatuak erabili beharko dituzte, hau da, ordainketa finkatzeko lanpostu baten ezau-garrien artean gizonezkoei atxikitutako baloreei (ad. indar fisiko handiagoa izatea) beste balore neutro batzuei baino garrantzi handiagoa ematea, justifikazio objektiborik gabe, Konstituzioak debekatutako egintza diskriminatzailea da.⁴⁷ Beraz, ordainketak finkatzerakoan ezin da kontutan hartu lanpostu edo kategoría profesional konkretua feminizatua den ala ez.

Bigarren eginkizunari dagokionez, hau da, aukeren berdintasunerako ekintzak bultzatzea, negoziaketa kolektiboaren partaideak ez daude legeak behartuta, eta beraz, eginkizun hori beraien sentsibilitate eta borondatearen esku dago. Baina zoritxarrez, orain arte haiek ez dute erakutsi sentsibilitate ezta borondate handirik.

Bukatzeko, gure ustez alokairuzko diskriminazioak desagertzeko emakumezko menpeko langileen eskubi-dearen babeserako sistemak hobetu behar dira, eta agian berriak asmatu, zeren eta eguneroko bizitzak erakusten digunez, berdintasunezko printzipioa aldarrikatzea eta formalki diskriminazio sexuala debekatzea ez baita nahikoa. Oraingoan, gaiari buruzko arauen arrakasta ez da absolutua.

46. Ikus Auzitegi Konstituzionalaren 1984/31 Epaia, martxoaren 7koa (1984.eko apirilaren 30eko BOEn argitaratua).

47. Ikus berriz ere Auzitegi Konstituzionalaren 1991/145 Epaia, eta bertan aipatutako Luxemburgeko Auzitegiaren 85/237 Epaia (1986-07-01), "Rummler-Dato Druck" arazoa, Rep. 1986, 2101-2119 orr. eta hurrengoak.

Hain zuzen ere, babesari dago-kionez, sistema judizialaren mailan ez diskriminatua izateko eskubidearen alde Auzitegi Konstituzionalak oso urrats garrantzitsu bat eman zuen bere 1991.eko 145. epaian. Bertan, Auzitegi Konstituzionalak diskriminatua ez izateko eskubidea benetan eragin-korra izan dadin oso irizpide aproposa eta zuzena ezarri zien auzitegi arruntei: hau da, ustez diskriminatzailea den tratu desberdin bat epailearen aurrean salatzen denean, ez da nahikoa epaiak desberdintasuna justifikatzeko itxuraz objektiboa eta zentzuzkoa den arrazoia abstraktuki baloratzea. Aldiz, epaiak gehiago sakondu beharko du arazo konkretuan, eta aztertu ia itxuraz eta formalki zentzuzko tratu desberdin bat dirudien egitearen atzean Konstituzioaren 14

artikuluaren kontrako diskriminazio ezkutu bat dagoen ala ez (2. oinarri juridikoa).⁴⁸

Gure ustez, epaileek erabili beharreko jarrera ikertzaile berri hori diskriminazio sexual ez-zuzenen kontrako ezinbesteko tresna dugu, zeren eta diskriminatua ez izateko oinarritzko eskubidearen babeserako sistema judiziala indartu egin baita, eta beraz, horrela eskubideak eraginkortasun juridiko handiagoa irabaziko du, dudarik gabe. Hala ere, oraindik aurrerago joan behar da eta jarrera ikertzaile hura beste erakunde batzuetara hedatzea erabat komenigarria litzateke; Lan-administratioari, eta enpresari eta menpeko langileen ordezkari, alegia.

Bibliografia

- Beneria, L., (1981): *Mujer, economía y patriarcado durante la España franquista*. Madril, ed. Anagrama.
- Liceras, D. eta Murillo, S., (1992): *La mujer asalariada ante la negociación colectiva*. Madril, ed. Secretaria de la Mujer. CC.OO. eta Fundación 1º de mayo.
- O.C.D.E., (1985): *La integración de la mujer en la economía*. Madril, ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Peinado Lopez, M. A., (1988): *Discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español: una aproximación empírica a la discriminación salarial*. Madril, ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Perez del Rio, T., (1986): *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el Derecho del Trabajo*. Madrid, ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rodriguez-Pipero, M., eta Fernandez Lopez, M. F.: *Igualdad y Discriminación*. Madril, ed. Tecnos.
- San Jose, B., (1986): *Democracia e Igualdad de Derechos Laborales de la Mujer. Por un consenso social sobre la necesidad de una política contra la discriminación de las mujeres en el empleo*. Madril, ed. Instituto de la Mujer.
- Scanlon, G.M., (1986): *La polémica feminista en la España contemporánea*. Madril, ed. Akal.

48. Gogoratu 1985/6ko Botere Judizialaren Lege Organikoaren 5 artikulua, zeinaren aginduz Epaile eta Auzitegi Arruntek legeak eta erreglamenduak interpretatzerakoan eta aplikatzerakoan Auzitegi Konstituzionalaren doktrinari jarraitu beharko dioten (1985.eko uztailearen 2ko BOEn argitaratua).