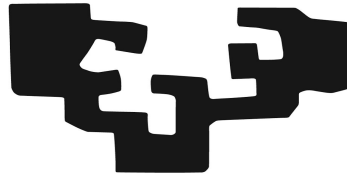


eman ta zabal zazu



UPV EHU

Gradu amaierako lana

EMAKUME HAURDUNEN LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA GENERO PERSPEKTIBATIK

Zuzenbideko Gradua
2017-2018 Ikasturtea

Egilea: NEREA OLABIDE ARRONDO
Zuzendaria: AITOR BENGOETXEA ALKORTA

AURKIBIDEA

1- Sarrera.....	3
2- Haurdun dauden emakumeen lan arriskuen prebentzioaren garapen historikoa	5
2.1- Lanaren Nazioarteko Erakundearen esku-hartzea.....	6
2.2- Zuzentarau komunitarioak eta Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren jurisprudentzia.....	7
2.3- Transposizioa Espainiar Ordenamendu Juridikoan.....	10
3- Emakume haurdunen lan arriskuen aurreko prebentzioaren erregulazioa gaur egun.....	14
3.1- Prozesua.....	14
3.2- Ebaluazio neurriak eta lan baldintzen egokitzapena 31/1995 Legeko 26.1 artikuluko erregulazioaren arabera	15
3.3- Funtzio edo lanpostu aldaketa 31/1995 Legeko 26.2 artikuluko erregulazioaren arabera.....	16
3.4- Kontratuaren esekipena 31/1995 Legeko 26.3 artikuluko erregulazioaren arabera.....	17
4- Jakinarazpenaren betebeharraren inguruko eztabaida doktrina mailan.....	20
5- Negoziazio kolektiboa irtenbide gisa.....	24
6- Ondorioak.....	28
7- Bibliografia.....	33

1-SARRERA

“Es necesario realzar que el reconocimiento de los derechos específicos de la mujer trabajadora ha exigido una larga evolución en la lucha por el Derecho que, como suele ocurrir, han sido en parte conquistados y en parte otorgados por el poder público”¹.

Esaldi honen bitartez lan honen zentzua edo filosofia ulertu daiteke. Emakumeek urteetan lortutako eskubideak, kasu honetan lan esparruan eta hauen errealitatera gerturatzeko saiakera da ondorengo proiektu hau. Lan honen helburua izango da aztertzea eta nolabaiteko kritika bat egitea lanpostu zehatz batzuen izaerari genero ikuspegitik. Kontuan hartuko da ea lanpostuentzat aurreikusten den prebentzioa pentsaturik dagoen langilea emakumea den kasuetarako, zehazki emakume hori haurdun baldin badago. Galdera batekin hasiko da lana, planteatuz ea lanpostu hauek egokiturik egon behar duten hasieratik edo emakume langile eta haurdun horren zain egon behar den sistema lanpostu horren egokitzapena burutzeko. Lanpostuaren izaerari buruzko hausnarketa egiteko beharrik badagoen ala ez ebazten saiatuko naiz, ea genero bereizketarik badagoen lan sisteman.

Horretarako, aurrez emakume haurdunen kasuan lan arriskuen prebentzioaren erregulazioak izan duen garapen historikoa aztertuko da. Ia mende oso bateko aldaketak aztertuz eta nolabaiteko azalpen kronologiko eta objektibo bat ematen ahaleginduko naiz. Horrezaz gain, Europako mailako araudiak Espainiar Ordenamendu Juridikoan izan duen eragina ere aipatuko da.

Ostean, gaur egungo erregulaziora helduko naiz. Zehazki 31/1995 Ley de prevención de Riesgos Laborales legeko 26. artikulua aztertuko da. Lan honetan aztertuko den subjektua emakume haurduna da, ez edoskitze garaian edo erditu berri dagoena. Beraz, 26. artikuluko lehen hiru atalak landuko dira. Langileen Estatutuari aipamenean bat egingo zaio baina nagusiki beste artikulua izango da lan honen erregulazioaren muina.

¹ LOPEZ INSUA, B.M. eta MONEREO PÉREZ J.L., “La protección social de la maternidad: análisis jurídico-crítico de los instrumentos de tutela y acción protectora”, *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Universidad de Granada, Aranzadi, 2016, 414. orr.

Ondoren, doktrina mailan dagoen eztabaida sakon baten azterketa xume bat egiten ahaleginduko naiz. Kontrajarriak dauden bi sektoreen argudioak aipatuko dira. Iritzi hauek baloratuko dute ea beharrezkoa den emakumearen jakinarazpena enpresako buruari edo dagokion arduradunari egitea. Haurdun egotearen berri emateko obligaziorik ba al dago?

Behin eztabaida aztertuta, doktrinak planteatu duen soluzio bat azalduko da, negoziazio kolektiboaren garrantzia azpimarratuko da. Tresna interesgarri baina garatu gabeko honen aukerak eta errealitatea planteatuko dira.

Ondorioen zatia izango da azkena, bertan hasierako galdera edo tesiari erantzuna ematen saiatuko naiz eta puntu honetan kritika pertsonala ere egongo da.

21/1995, Azaroaren 8ko legeko 26. artikulua:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un

puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2- HAURDUN DAUDEN EMAKUMEEN LAN ARRISKUEN PREBENTZIOAREN GARAPEN HISTORIKOA

Lan arloan arriskuen prebentzioaren esparruan onartu ziren lehen arauak XX. mendearen hasieran kokatu behar dira. Hauen helburua talde sozial “ahulak” babestea zen. Talde hauek historikoki adin-txikiak eta emakumeak izan dira. Garai honetan hasten da ematen estatuaren esku-hartzea langileen babesaren alorrean, aurrez ez baitzuen rol hori betetzen. Lege bidez plasmaturiko babes hau ez da bakarrik estatu mailan emango. Izan ere, Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE-k) (LANE aurrerantzean) emandako zenbait gomendioek eragin handia izan zuten Espainiar Ordenamendu Juridikoan.

Haurdun dauden emakume langileen lan arriskuen prebentzioaren erregulazioak izan duen garapenean beharrezkoa da hiru fase edo subjektu ezberdintzea: Lanaren Nazioarteko

Erakundearen esku-hartzea, zuzentarau komunitarioak eta Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren jurisprudenzia, eta azkenik aurreko guztien transposizioa Espainiar Ordenamendu Juridikoan.

2.1- Lanaren Nazioarteko Erakundearen esku-hartzea

Lanaren Nazioarteko Erakundearen ekarpenari dagokionez, 1919. urtean erakunde honek sei zuzentarau onartu zituen, horietako bat, 3. zenbakidun zuzentaraua emakume haurdunei zuzenduta zegoen. Hala ere, zuzentarau hau debekatzera mugatzen zen, aurretiaz finkatuz emakume haurdunen lanaren mugak zeintzuk ziren. Izan ere, erakunde honen gomendioa zen egoera honetan zeuden emakumeek lanpostu zehatz batzuetan jarduteko baimenik ez izatea. Debekuaren planoan kokatu nahi izan zuten ustezko babes hau. Ondorengo urteetan onartu ziren beste hainbat gomendioen izaera ez zen batere inklusiboa, babes efektiboa ematearen aitzakian genero bereizketa argia besterik ez zen gomendatzen. Generoaren araberako erregulazioak emanez. Adibidez, industria saileko zenbait lanpostuetan emakumerik kontratatu ezin zela onartu zen, emakumeek sustantzia toxiko ugariarekin lan egin behar zutenez kaltegarria izan zitekeelako. Orokorrean emakume guztietara zabaltzen zen gomendio hau, eta ez soilik haurdun zeudenei, beraz justifikazio eskaseko neurritzat jo izan du doktrinak denbora luzez². (*... teniendo en cuenta que el plomo y sus derivados pueden afectar al feto y al lactante, la única prohibición que podría haber tenido una justa justificación sería la relativa al trabajo de mujeres embarazadas o lactantes*). Noski erakunde honek emandako ebazpen denak gomendio izaera dute, eta sekula ez dira lotesleak izango. Baina, momentuko joera edo pentsaera zein zen ikusteko oso adibide argia da.

XX. mendearen lehen erdialdean emakume langilearen babesak orokorrean eta bereziki LANE-k emandako gomendioen izaera aztertuta, eta bereziki haurdun daudenen babesak izaera osagarria zuen. Izan ere, emakume langilearen rola ez zegoen sustraiturik gizartean, bigarren plano batean gelditzen zen hau, nagusiki bere betebeharra etxeko lanak aurrera eramatea zen³.

² LOPEZ RUBIA, M.E., *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi, 2015, 45-46. orr.

³ LOPEZ RUBIA, M.E., *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi, 2015, 47. orr.

Horrezaz gain, erakunde honek mendearen lehen erdian izan zuen joera bi ideietan oinarritu zen; batetik, amatasunaren babes eta honetarako lan-uzte baimenak. Bestetik, haurdun zeuden emakumeen gaueko lan-txandak ez betetzeko gomendioa, eta agente kimiko zehatz batzuekin lan egiteko debekua adierazten zuen gomendioa⁴.

1950. urtetik aurrera LANE-k jarrera aldaketa bat izan zuen gai honen inguruan. Debekuaren ideia alboratuz, jada ez zuen hau funtsezkotzat jotzen, proposamena alde batera utzi zuen nolabait. Langileen eta enplegatzaileen antolakuntzen iritzia kontuan hartzeko beharra azpimarratu nahi izan zuen. Gaueko txandan lan egiteko debekuaren ideia malgutu zuen, enpresariaren interesen alde egin beharrean interes sozialari garrantzia emanaz. Gainera, Gobernuaren esku uzten zuen debeku honen ezabaketa, betiere interes nazionalaren alde egiten bazuen erabaki berri horrek. Estatuaren esku-hartzearen ideia sakondu zuen beraz.

Baina erakunde honen lanik azpimarragarriena 1952. urteko ekainaren 28an onartu zuen hitzarmena izan zen, 103. zenbakidun hitzarmena hain zuzen ere. Kasu honetan, amatasunarengatiko lan-uztea 3 astetakoa izatera pasa zen, lan-uzte horretako prestazioa jasotzeko gutxiengo kotizazioa desagertzen da eta babes neurriak zorrotz egiten dira.

Ostera 95. zenbakidun gomendioa onartu zuen, zeinak 103. zenbakidun hitzarmena osatzen zuen. Gomendioaren bosgarren puntuak zehazki emakume haurdunen babes lantzen zuen, honetan azpimarratzen zuen egoera honetan zeuden emakume langileek ez luketela gaueko txandarik, aparteko ordurik edota bereziki arriskutsuak ziren lanik egin behar. Gainera, lan-orduen banaketak langile hauen atsedeen egokia bermatu beharra zuela azpimarratzen zuen puntu honek. 1992. urtean Europar Kontseiluak onarturiko 92/85 zuzentarauak azken aldaketa guzti hauek bilduko zituen, baina berau ondorengo atalean aztertuko da.

2.2- Zuzentarau komunitarioak eta Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren jurisprudentzia

⁴ LOPEZ RUBIA M.E., *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi, 2015, 48. orr.

Zuzentarau komunitarioen esparruan, 1974ko urtarrilaren 21ean onartu zuen Europar Kontseiluak ebazpen bitartez Europar Batasuneko lehen gizarte akzio programa. Honek bi helburu nagusi zituen; batetik, batasun mailan kalitatezko lanpostuak bermatzea. Bestetik, lan-baldintzak hobetzea. Azken honek izango du garrantzia lan honetan. Izan ere, programak berak bere laugarren akzioan helburu bera finkatzen du: *“emprender acciones con el fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres, en lo que se refiere al empleo y a la formación y promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones”*⁵.

Programa honen harira Europar Batasunak jarrera aktiboa hartzen du emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatu ahal izateko, bai enplegu aukerei begira eta baita lanpostuen segurtasuna bermatzera begira ere. Doktrinaren zati handi baten aburuz, aurrerantzean onartu ziren zuzentarau guztiei esker lortu da gutxieneko berdintasun bat lortzea emakume eta gizonen artean lan munduaren esparruan⁶.

Orokorrean lanpostuen segurtasun bermeen inguruan, baina zehazki emakume haurdunen babesa bermatzeko eginik dauden zuzentzarauk aztertuko dira atal honetan. Hauek hiru dira, ordena kronologikoan ordenatuta: 76/207/CEE, 83/391/CEE eta 92/85/CEE zuzentzarauk.

76/207/CEE zuzentzaraua, gizarte akzioko programa onartu ostean Europar Kontseiluak emakume eta gizonen artean emandako lehen zuzentzarau izan zen. 1976ko otsailaren 9an onartu zen. Honen helburua izan zen berdintasun printzipioa aplikatzea emakume eta gizonen artean enplegurako aukeran, formazio profesionalean eta lan-balditzetan. Emakume haurdunaren esparruan zuzentzarau honek bere 2.3 artikuluan aurreikusten du emakume hauen babes berezia bermatzeko xedapenen existentzia, ez du oztoporik jarriko: *“La presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad”*⁷.

⁵ Europar Kontseiluaren 1974ko urtarrilaren 21eko ebazpena EB-ko gizarte akzio plana onartuz. 4. akzioa. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212(01)&from=ES)

⁶ LOPEZ RUBIA M.E., *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi, 2015, 55. orr.

⁷ Europar Kontseiluak 1976ko otsailaren 9an onartutako 76/207/CEE zuzentzarauaren 2.3 artikulua. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207&from=ES>

Nahiz eta hitzez hitz adierazten duen Europar Kontseiluak ez duela oztoporik jarriko gai honetan, ondorengo urteetan Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak maiz eman behar izan ditu ebazpenak zuzentarau honen inguruan sortu diren interpretazio arazoak direla eta. Zehazki haurdun dauden emakumeen inguruan ondorengoa zehaztu behar izan du: *“la justificación de proteger las necesidades de la mujer en un doble aspecto. Se trata de asegurar, por un lado, la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y con posterioridad a este, hasta el momento en que se normalizan sus funciones fisiológicas y psíquicas después del parto y, por otro, la protección de las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones”*⁸.

83/391/CEE zuzentarauari dagokionez, doktrinaren aburuz lan arriskuen prebentzioaren inguruan dagoen zuzentarau zehatz erreferentea da. 1989ko ekainaren 12an onartu zen, bere helburua zehatza lan esparruan segurtasuna eta osasun neurriak hobetzea izan zen.

Edukia hein handi batean enpresariari ezarritako obligazioekin osatzen da. Obligazio hauek izaera ezberdinekoak dira, baina guztiek dute oinarri bera, lan arriskuen prebentzioaren areagotzea. Haurdun dauden emakumeak subjektutzat hartzen dituzten obligazioak zuzentarau honen 15 eta 16. artikuluetan erregulatzen dira. Bi hauen helburua da arrisku bereziki nabarmenen eraginpean dauden talde edo subjektuak babestea (grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles).

92/85/CEE zuzentarauaren funtsa haurdun dagoen emakumearen, erditu berri duen edo edoskitzen garaian dagoen segurtasun eta osasun neurrien aplikazioaren ingurukoa da. 1992ko urriaren 19an onartu zen. Aurreikusten diren neurriak bi multzotan banatzen dira; lehena, aurrez aipaturiko hiru egoera horietakoren batean dagoen emakumeak jasan ditzakeen arriskuen ebaluazio egiteko beharra, hauei aurre egiteko neurriak, agente arriskutsuekin kontaktuan egoteko debekua eta gaueko lan-orduen debekua. Bigarrenak aldiz amatasunaren garaiaiko neurriak aurreikusten ditu, beraz ez da erabilgarria lan honetarako.

⁸ EBJA-ren 1986ko maiatzaren 15ean emandako sententzia, Johnston auzia, C-222/84, (44.atala).

Doktrinaren aburuz zuzentarau honek aurrerakada handia eragin zuen bi generoen berdintasunaren esparruan lan arriskuen prebentzioei dagokienez. Izan ere, bere inguruko interpretazio gatazkek GEEA-ren sententzia asko eragin zituen. Beraz, gaiaren inguruan hausnarketa bat eman dela argia da. Nagusiki eztabaida bi gaien inguruan eman izan da, eta bi hauek ondorengo ataletan landuko dira: kontratuaren etetea eta funtzio edo lanpostua aldaketa eman behar izan denean soldataren mantentzea langilearen eskubide gisa.

2.3- Transposizioa Espainiar Ordenamendu Juridikoan

Espainiar ordenamendu juridikoari dagokionez, jakina da zuzentzaruen transposizioa obligazio bat dela Espainiar estatuarentzat. Zuzentzaruen transposizio hau emateko epea ez zuen bete Espainiak, hori dela eta, aurrez aipaturiko azken bi zuzentzarauak (83/391/CEE eta 92/85/CEE) lege bakar batean bildu eta ondorengo eman zuen: Lan Arriskuen Prebentzioarako 31/1995 Legea, Azaroaren 8koa. Baina, puntu honetara heldu arte, estatu mailan izan da hasiera bat XX. mendearen hasieran lehen erregulazioa emanez, eta gaur egunera heldu arte ondoren azaltzen den gisa.

Emakumeen esparruan, lehenengo onartu ziren prebentzio neurriak haurdunaldi kasuetarako aurreikusten zirenak izan ziren. Agerikoa zen haurdun zegoen emakumeak gutxieneko atsedeen bat behar zuela erditu baino lehen eta ondorengo lehen asteetan. Izan ere, lan egiteak gaixotasun ginekologikoak eragiten zizkion emakumeari, eta ondorioz abortuak, haurren heriotza-tasa altua edota garaiz aurreko erditzeak. Guzti honek “arrazaren jarraipena” arriskuan jar zezakeenaren ustea zegoen.

Beraz, lehen adibidez 1900ko martxoaren 13an onarturiko legea da, zeina 1907ko urtarrilaren 8ko Amatasunaren Babeserako Legeak aldatu zuen. Lege honen 9. artikulua arabera emakumeak erditu ostean ez da bere lanpostura itzuliko hurrengo 4-6 aste bitartean. Horrez gain, enpresariak lanpostua denbora horretan emakumeari gordetzeko obligazioa du. Emakumearen esku geldituko da 8. hilabetetik aurrera bere lan jardunaren suspentsioa eskatzea (ausentarse de su puesto de trabajo) edo erditu aurreko azken unerarte luzatzea⁹.

⁹ UGT Castilla y León, *La protección de la maternidad y la lactancia natural en el marco de la ley de prevención de riesgos laborales*, Servicio técnico de asistencia preventiva. 1-7 orr.

Ondoriozta daiteke lehen neurri honek atsedean eskubide bat bermatu nahi duela, emakumeak aste batzuetako epean lanera joan behar ez izatea baina lanpostua mantendu ahal izatea. Kontua da epe honetan emakume langile honek ez duela soldatarik jasoko. Neurri honek ez zuen langile klasean onarpen handirik izan. Izan ere, hilabete horietan emakumeak ez zuen bere burua eta izan berri zuen umea mantentzeko baliabide ekonomikorik. Osasun arazoaren dimentsioa konpontzea ez zen nahikoa, arazo ekonomikoaren aspektua ere erregulatzeko beharra nabaria zen.

Estatuaren interesak erreproduzioaren oinarria zuen, jaiotze berri den umearen eta amaren osasuna bermatuko dituen neurriak hartzerantz mugatzen zen. Baina, soldataren suspentsioak argi uzten zuen emakume langileen soldata gizonezkoarenaren gehigarria edo osagarria zela, eta ez benetako eskubide bat.

Amatasun diru-laguntza edo subsidioa 1923. urtean heldu zen, hau estatuaren ardura edo eginbeharra izan zen 1929. urterarte. Urte honetan onartu zen Amatasunaren derrigorrezko aseguruaren legea. Honen oinarria langileen kotizazio sistema zen, patronalaren parte-hartzearekin batera. Kasu honetan estatuaren parte-hartzea zehaztugabea zen¹⁰.

Errepublikan 1931. urtean gizarte aseguruaren bateratze proiektua eman zen. Honek gaixotasunen eta amatasunaren aseguruaren barnebiltzen zituen. Baina frankismo garaiaren hasierak proiektu hau bertan behera utzi zuen.

1963. urtean kokatu behar da hurrengo pauso esanguratsua, Gizarte Segurantzaren Legea onartu zen urte honetan Espainian. Momentu honetatik aurrera amatasunaren babesari eman nahi zaion ikuspuntua aldatu egiten da, babes sozialaren ideiak garrantzia hartzen du, hein handi batean Europar Batasuneko betekizunei erantzun bat emanez. Baina gizartean bertan pentsamendu aldaketa bat ematen dela ere nabaria da, emakumeak lan munduan izan duen rol aldaketa azpimarratzeko modukoa da, ordaindutako lanaren parte izatea pasa delako, lanaren

¹⁰ UGT Castilla y León, *La protección de la maternidad y la lactancia natural en el marco de la ley de prevención de riesgos laborales*, Servicio técnico de asistencia preventiva. 1-7 orr.

merkatuaren subjektu bihurtu da. Fenomeno hau azken hamarkadetako aldaketa sozio-ekonomikorik garrantzitsuenetako bat izan da.

Espainiak ez ditu beti epe barruan beti bete izan Europar Batasuneko zuzentarauen transposizioak, eta lan honetan lantzen den gaia ez da salbuespen bat. Aipatzekoa da 1992ko urriaren 19ko 92/85/CEE Zuzentaraua, Europako Kontseiluak emandakoa, zeinak helburutzat zuen emakume haurdunaren lanpostuko segurtasuna eta osasun baldintzak hobetzea eta bermatzea. Transposizioa ez zen 1995ko azaroaren 8rarte eman, egun honetan sartu zen indarrean 31/95 Legea, lan arriskuen prebentzioaren ingurukoa. Bi urteko epe legala ez betetzeaz gain, lege honek ez zituen zuzentzarauko puntu guztiak barnebildu. Azken txertaketa hau 2009an egin zen, 298/2009 Errege Dekretuaren bitartez. Azken honek 39/1997 Errege Dekretua aldatzen zuen, zeinak Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onartzen zuen.

1995ean indarrean sartu zen lege honek izan ditu zenbait aldaketa, nagusiki beste lege batzuen eraginez, zeinak modu laburrean aipatu eta landuko diren: 39/1999 legea, aspektu familiar eta laborala uztartzearen ingurukoa eta 3/2007 legea, emakume eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrerako legea.

39/1999 legeak kontratuaren suspentsioaren suposizioa barneratu zuen, 26 artikuluen erredakzioa aldatuz. Kontratuaren suspentsio hau emango da baldin eta haurdun dagoen emakume horren lanpostu aldaketa teknikoki edo objektiboki posible ez denean edo galdagarria ez denean. Gehiago sakonduko da suposizio honetan artikuluen azalpenaren atalean.

3/2007 legearen bitartez 26. artikuluko bigarren eta laugarren atalak aldatu ziren. Bigarren ataleko aldaketari dagokionez, haurdunaldiak irauten duen bitarteko arriskuak arrisku profesionaltzat joko dira aldaketa honetatik aurrera. Logikarik ez zuen doktrinaren parte baten ustez aurrez ohiko gertakaritzat jotzea. Izan ere, lanpostuak berak eragiten zion emakume haurdunari egoera hori, lanpostu zehatza eta haurdunaldia ez ziren bateragarriak¹¹.

¹¹ "... *siendo el propio puesto de trabajo el incompatible, por perjudicial, con el estado de gestación de la trabajadora no se entendían las razones de la consideración de este riesgo como contingencia común*". LOPEZ RUBIA M.E., *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, 2015, 164. orr.

Laugarren atalaren aldaketak edoskitze garaian dauden emakumeekin loturikoa da, beraz ez da aztertuko lan honetan. Lege honek artikuluan izan duen eraginak argi uzten du azken urteetako joera emakume haurdunen babes eta berdintasunen bestelako esparruak lotzeko. Gainera, EB-ko biztanleriaren zahartze nabarmenez jabetuz, babes berezi hau indartu nahi izan da jaiotze-tasaren gorakada bultzatzeko asmoz¹².

Ia ehun urteetako garapen motelak gaur egungo erregulazioa eman du. Egun, Lan Arriskuen Prebentzioaren legea hartzen da oinarritzat, Azaroaren 8ko 31/1995 Legea. Amatasunaren babes zehazki lege honetako 26. artikuluan arautzen da, bertan enpresariari ezartzen zaizkion obligazioak zerrendatzen dira, haurdun dagoen emakume langile horren babes ERAGINKORRA/EFIKAZA eman dadin, beste generoarekiko babes maila bera eskainiko duena¹³. Obligazioen zerrenda honekin ez da nahikoa. Artikulu honen beharraren abiapuntua lege bereko 14.1 artikuluan baitago, langileak babes eraginkor baten eskubidea baitu, emakume edo gizona izan, bakoitzaren beharrak eta berezitasun ukaezinak modu zehatzean ulertuz eta hauetara egokituz¹⁴. Nahiz eta artikulu zehatz hauek izango diren analisi honen abiapuntua, gai honek duen dimentsio soziala dela eta beste araudi batzuetan ere izan duen eragin edo inpaktua aztertuko da, adibide gisa ditugu Gizarte Segurantzaren arloko araudia eta Langileen Estatutua.

Egungo erregulazioaren aurretik, araudi faltak zera sortzen zuen; emakumeak zuen aukera bakarra zen aldi baterako ezgaitasunaren prestazioak ematen zion babes onartzea, honek

¹² *“se han hecho cada vez más evidentes las intensas conexiones de la tutela de la salud de la mujer embarazada, en postparto o en período de lactancia, con las restantes parcelas de la igualdad y, entre ellas, con la conciliación de la vida familiar y labora, así como su valor en relación al fomento del incremento de la natalidad ante el preocupante envejecimiento de la población en la UE.”*, BENAVENTE TORRES M.I., *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Ediciones Laborum, 2017, 124. orr.

¹³ *“...sino en la obligación de proporcionar trabajadoras y trabajadores el mismo nivel de protección”*. MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., “La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: la obligada atención al sexo en la garantía de una protección eficaz de las mujeres trabajadoras”, *Revista de Relaciones Laborales*, 2, 2010, 30. orr.

¹⁴ *“En efecto, para poder proporcionar a las mujeres trabajadoras el mismo nivel de eficacia en la protección de su seguridad y salud en el trabajo que a los trabajadores masculinos resulta imprescindible atender a las innegables particularidades que concurren en ellas y que determinan claras diferencias respecto a los trabajadores varones en cuanto a su susceptibilidad a los riesgos profesionales”*. MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., “La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: la obligada atención al sexo en la garantía de una protección eficaz de las mujeres trabajadoras”, *Revista de Relaciones Laborales*, 2, 2010, 24. orr.

galera besterik ez zion eragiten. Ez zen kontuan hartzen bere ezgaitasun hori lanak berak sortzen ziola bere haurdunaldiaren bateragarria ez zelako¹⁵.

Legegileak beharrezkotzat jotzen du erregulazio zehatza. Izan ere, haurdun edo edoskitzen garaian dauden emakumeek aldaketak jasaten dituzte egoera hauetan, eta lanpostu berarekiko izan ditzaketen arriskuak nabarmen areagotzen dira. Argi dago beraz babes orokor batez gain, neurri zehatzen beharra dutela emakume hauek, haurdunaldia bera arrisku faktore bat baita lanean jardutean¹⁶. Azken urteetan emandako aldaketa sozialak argi utzi du emakume hauek jasan ditzaketen arriskuan ez direla enpresaren barne arazo bat, arlo sozialera eta dimentsio zabal bat duen arazo bat dela baizik.

3- EMAKUME HAURDUNEN LAN ARRISKUEN AURREKO PREBENTZIOAREN ERREGULAZIOA

Aurreko atalean aurreratu den gisa, gaur egun 31/1995 legeko 26. artikuluan arautzen da modu eskusiboan haurdun, erditu berri edo edoskitzen garaian dauden emakume langileen babes neurriak. Artikulu bakarra da Espainiar Ordenamendu osoa modu eskusiboan subjektu hauen babesaz arduratzen dena¹⁷. Egun babes honi eman izan zaion ikuspuntua ez da jada ontologikoa, biologikoa baizik, argi geratu baita emakumeei soilik eragiten diela amatasuna den egitate biologikoak. Nahiz eta idatzita dagoen moduan badirudien emakumea babesten dela soilik, babes horren bitartez legegileak jaiotzeke edo jaio berri den ume hori ere babestu nahi du.

¹⁵ “La ausencia de una regulación específica sobre la materia obligaba a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, que estaban expuestas a riesgos laborales que podían perjudicar su seguridad y salud, o la del feto o la del lactante, a recurrir a la protección dispensada por la prestación de incapacidad temporal, lo que, evidentemente, les ocasionaba enormes perjuicios y hacía recaer en ellas todo el peso de la situación sin tener en cuenta que era el trabajo que realizaban el que daba lugar a los riesgos.”. LOPEZ RUBIA M.E., *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi, 2015, 157. orr.

¹⁶ “las mujeres que se encuentran en situación de embarazo... necesitan no sólo una protección genérica frente a cualquier riesgo sino también una protección y tratamiento especiales porque están sometidas a un factor de riesgo específico cual es el embarazo”, ARENAS VIRUEZ M, *Riesgo durante el embarazo: causa de suspensión del contrato de trabajo y causa de despido nulo*, Mergablum Edición y Comunicación, 2003, 35. orr.

¹⁷ “... es el único precepto o disposición de este conjunto normativo que tiene por objeto la protección de las mujeres trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones descritas por la norma: embarazo, parto reciente y lactancia.”, LOPEZ RUBIA, M.E., *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi, 2015, 158. orr.

Jada egungo erredakzio osoa izanik, artikulua ordena logikoari jarraiki, haurdun dagoen emakume langilearen kasuan ondorengo neurriak hartu behar dira ordena zehatz honetan, ondorengo litzateke jarraitu beharreko prozesua¹⁸: ebaluazio neurriak hartu, lan-baldintzen egokitzapena eman edo funtzio edo lanpostu aldaketa, azken aukera gisa subsidiarioki kontratuaren esekipen edo etendura emanaz .

Egokitzapen hauek zein momentutan eman behar diren jakiteko kontuan izan beharko da enpresariak edo lanpostu egokitzapenaren arduradunak noiz izan duen haurdunaldi horren berri. Araudi espainiarrak ez dio emakume langileari obligaziorik inposatzen jakinarazpen hau egiteko. Zuzentarauaren transposizioa egitean, legegileak ez zuen obligazio hori inposatu nahi izan, beraz Lan Arriskuen Prebentziorako Legean (LAPL aurrerantzean) ezingo da halako obligaziorik aurkitu. Fede onaren aitzakia eginaz doktrinaren parte batek uste du emakumeak jakinarazpen hori haurdunaldiaren berri izan bezain laster egin beharko lukeela.¹⁹ Baina eztabaida hau ondorengo puntu batean landuko da (laugarren puntuan).

Artikulua azalpenari dagokionez, 26. artikuluko lehen hiru atalak izango dira garrantzitsuak zati honetarako, hauek izango dira aztertuko direnak. Arriskuen ebaluazioa eta lan-baldintzen egokitzapena 26.1 artikuluan aztertzen dira. Funtzio edo lanpostu aldaketa 2. atalean erregulatzen dira. Azkenik, 3. atalean arriskuen ondorioz eragindako kontratuaren esekitze edo etetea erregulatzen da.

Arriskuen ebaluazioari dagokionez, enpresariak emakumearen haurdunaldiaren berri duen unetik obligazioa du honek betetzen duen lanpostuaren arriskuak neurtzea. Izan ere, izaera ezberdineko arriskuak atzeman daitezke; *fisikoak (agente fisiko, biologiko edo kimikoak), psikikoak, sozialak eta antolakuntzazkoak*. Guzti hauek emakume honengan izan dezaketen eragina oso kaltegarria izan daiteke, zenbateko kaltea eragin dezaketen neurtzea da lehen pauso honen helburua.

¹⁸ “Se trata de actuaciones ordenadas secuencialmente de tal forma que deben adoptarse en el orden establecido.”. UGT Castilla y León, *La protección de la maternidad y la lactancia natural en el marco de la ley de prevención de riesgos laborales*, Servicio técnico de asistencia preventiva, 21. orr.

¹⁹ “Aunque suele pensarse que el principio de buena fe lleva a exigir a la trabajadora esa comunicación de su estado de embarazo al empleador tan pronto como le conste fehacientemente, lo cierto es que esa puesta en conocimiento no es claramente exigible.”. SÁNCHEZ TRIGUEROS Carmen. *Comentarios a la ley de prevención de riesgos laborales*, Aranzadi, 2010, 427. orr.

Behin ebaluazioa eginda emaitzak baloratu beharko dira. Arriskuaren existentzia frogatzen bada, baloratu beharko da ea arriskua nahikoa den kalterik eragiteko haurdun dagoen emakume langilearentzat. Arrisku hauek izaera ezberdinetakoak izan daitezke, 26.1 artikulua edukiak ondorengoak zehazten ditu: “ *exposición ...a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo* ”²⁰. Doktrinak nahiago izan du lau kategoria hauetan banatzea arrisku hauek; *fisikoak, psikikoak, sozialak eta antolakuntzazkoak*²¹. Arriskuak badirela baieztatuz gero, ondorengo pausoetara jo beharko da, aurrez esan den gisa, ordena zehatza mantenduz: arriskuaren ezabatzea, lan-baldintzen egokitzea, funtzio edo lanpostuaren aldaketa edo azken neurri gisa kontratuaren esekitzea.

Arriskuaren ezabapena izaera teknikoko neurri bat da, ebaluazioak emandako erantzunen arabera izan beharko da neurri hau. Enpresariaren obligazioa da hau, eta ezabapena gauzatzea ezinezkoa balitz lan-baldintzen edo lan-orduen egokitzapenaren pausora jo beharko litzateke.

Lan-baldintzen eta lan-orduen egokitzapena behin behineko neurria da, jatorrizko zuzentarauak (92/85/CEE) agintzen zuen gisa. Ematen diren aldaketak emakumearen egoerari egokitze bidera zuzendu behar dira, nagusiki aldaketa materialak edo lan-orduen aldaketak emanaz. Lehen egokitzapen saiakera hau mugikortasun funtzional edo geografikorik eman gabe planteatu behar da. Emakumearen jatorriko lanpostua transformatuz. Nagusiki ondorengoak izan ahal dira aipaturiko aldaketak: ordutegi aldaketak, lanpostuaren ezaugarrien aldaketak edo moldaketak, lanaren prozesuaren aldaketak eta gaueko lan-orduen kentzea. Modu zehatzagoan, ezaugarri aldaketa horiek ondorengoak izan daitezke: funtzio edo betebeharrak batzuen mugaketa, lan fisikoa ahalik eta erosoena egitea eta arrisku zehatz batzuekiko esposizioaren murriztea.

Behin behineko aurreko pausoak babes eraginkorrik eskainiko ez balio emakume langileari, lanpostu aldaketa bat eman beharko litzateke. Berau LAPL-ko 26.2 artikuluan arautzen da,

²⁰ 31/1995, Azaroaren 8ko Legeko 26.1 artikulua zati bat.

²¹ “*distinción de varios tipos de riesgos laborales como son los riesgos físicos, psíquicos, sociales y organizacionales*”, ARENAS VIRUEZ M, *Riesgo durante el embarazo: causa de suspensión del contrato de trabajo y causa de despido nulo*, Mergablum Edición y Comunicación, 2003, 37. orr.

modu honetan lortu nahi dena da bateragarria izatea lanpostu berriko funtzioak betetzea eta emakume horren haurdunaldi prozesua aurrera eramatea²². Aldaketa hau emateko beharrezkoa izango da Mutualitateko edo Gizarteko Segurantzako Institutu Nazionalaren Mediku Zerbitzuek aldaketaren beharrezkotasunaren txosten bat igortzea. Txosten honen bitartez kontrol ofiziala mantendu ahal izango da, praktikan eman daitezkeen abusuak saihestu ahal izateko²³. Enpresa guztiek aurrez izan behar dituzte prestaturik edo eskuragai enpresan bertan arriskurik gabeko zenbait lanpostu. Hauen sorrera eta bermerako beharrezkoak izango dira prebentzio ordezkarien parte hartzea.

Mugikortasun funtzional honek Langileen Estatutuko 39. artikuluko baldintzak bete beharko ditu. Izan ere, 26.2 artikulua ezartzen dituen mugak eta arauak LE-ko 39. artikulua finkatzen dituenak dira, erreferentzia edo igorpen zuzena egiten dio²⁴. Lanpostu aldaketa honetarako langileak talde profesionalez aldatu beharra baldin badu bere jatorriko lanpostuaren baldintza eta ordainsari bera mantenduko ditu. Izan ere, doktrinak eta baita jurisprudentziak ondo azpimarratu izan duen gisa, haurdun edo edoskitze garaian egoteak ezin du langilearen lan galera edo galera ekonomikorik eragin²⁵. Mugikortasun hau horizontala edo bertikala izan daiteke. Posible ez balitz, talde profesionalez aldatu beharko litzateke, mugikortasun funtzional bertikalaren suposizioa emanez.

Azkenik, 39/1999 legeak ekarritako aldaketari esker, egungo 26.3 artikulua arabera kontratuaren etetea eman daiteke lanpostuak langileari dakarzkion arriskuak direla eta haurdunaldi egoeran. Esekipen hau eman ahalko da mugikortasun funtzionalaren neurria ez bada eraginkorra izan. Haurdunaldiko arriskuen kausa hau Langileen Estatutuko 45.1.d)

²² “...la trabajadora pase a ocupar un puesto de trabajo o función diferente - también provisionalmente - a fin de poder compatibilizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y el adecuado desarrollo de su proceso gestatorio...”. SÁNCHEZ TRIGUEROS Carmen. *Comentarios a la ley de prevención de riesgos laborales*, Aranzadi, 2010, 435. orr.

²³ “La finalidad de este último informe es tener un criterio objetivo, a modo de control oficial, que evite posibles abusos en la práctica.”, LÓPEZ AHUMADA J.E., *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales*, Marcial Pons, 2010, 84. orr.

²⁴ “la referencia que hace el artículo 26.2 LPRL a las reglas y criterios de aplicación en los supuestos de movilidad funcional implica, en realidad, la aplicación de los límites jurídicos que regula el artículo 39 ET.”, LOPEZ RUBIA M.E., *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi, 2015, 253. orr.

²⁵ “...la situación de embarazo o lactancia no debe conllevar ni la pérdida de empleo ni pérdidas económicas.”. PÉREZ CAMPOS, A.I., “Salud laboral y trabajo femenino: mecanismo de protección y prevención.”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, XL, 2017, 204. orr.

artikuluko suposizio izatera pasa zen kontratuaren etete bat eman ahal izateko. Noski, artikulua beraren lehentasun ordenari jarraiki, lehen saiakera talde profesional berean aldatzea izango da.

Etete hau Langileen Estatutuko 48.1 artikulua lotu behar da. Izan ere, artikulua honetan argi dioen bezala, esekitze honen ostean langileak bere lanpostua berreskuratzeko eskubidea izango du. Ondoren argituko den bezala suposizio hau ez da erabateko etetea, lan-harremanak indarrean jarraitzen du bi alderdien artean.

Egoera hau emateko, beharrezkoa izango da lanpostuaren ezaugarriak izatea emakumearen egoera dela eta arriskua eragiten dutena. Ez dira esekipenaren suposizioan sartuko arrisku altuko berezko haurdunaldiak; hots, lanpostuaren esposizioak eragindako arriskua izan behar du. Haurdunaldi prozesua konplikatua bada baina emakumearen lanpostuak honetan eraginik ez badu, ohiko kontingentziagatiko kontratuaren esekitzea eman beharko da, LE-ko 45.1.c) artikuluan arautzen dena.

Artikuluaren erredakzioak neurri honen beharrezkotasuna zalantzan jartzen du, ez baita argi gelditzen enpresariaren obligazioa denik kontratua esekitzea honelako egoera batean: “*podrá declararse*”²⁶. Doktrinaren gehiengoak erantzuna eman dio zalantza honi, argi utziz neurri hau beharrezkoa dela, eta enpresariaren obligazio multzoan barnebiltzen dela. Era berean, emakume langilea neurri hau onartzera beharturik gelditzen da. Honen atzean dagoen logika zera da: enpresariaren obligazioa da bere langileen babes eraginkorra bermatzea. Beraz, kontratuaren esekitzearen neurrira heldu den punturako, jada ez dago beste modurik haurdun dagoen emakume hori beste modu batean babesteko²⁷.

Esekipenaren iraupenari dagokionez, artikulua berak ondorengoa dio: “*periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de*

²⁶ 31/1995, Azaroaren 8ko Legeko 26.3 artikulua zati bat.

²⁷ “casi la totalidad de la doctrina opina que estamos ante una medida que el empresario está obligado a poner en práctica y que la trabajadora está obligada a aceptar. Y ello así, porque al encontrarnos ante una medida preventiva, el empresario está obligado a adoptarla para poder dar cumplimiento a la obligación general que tiene de proteger a los trabajadores”. LOPEZ RUBIA M.E., *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi, 2015, 270. orr.

*reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado*²⁸. Beraz, arriskua ezabatzen ez den bitartean esekipenak iraungo du. Baina, tarte horretan lan-baldintzak edo lan-txandak aldatzen badira emakumearen segurtasunean eragiten duten arriskuak desagerraraziz, edo mugikortasun funtzionala ematea posible egiten bada, edo azken suposizio gisa haurdunaldiaren amaiera ematen bada, emakumeak bere lanpostura itzuli ahalko du.

Esekipenak irauten duen bitartean, langileak ez du bere zerbitzua emateko obligaziorik. Era berean, enpresariak ez du ordainsaririk emateko obligaziorik. Baina, kontratua oraindik indarrean dago, ondorioz bestelako eskubide eta obligazio guztiak indarrean daude. Bermatuak geratu beharko dira *“kontratuari dagozkion eskubideak eta ordainsaria, edo gizarte-segurantzaren laguntza ekonomiko egokia”*²⁹. Honen harira, doktrinaren zati bati ez zaio egokia iruditzen *“kontratuaren esekipen”* terminoa erabiltzea. Izan ere, lan harremana ez da apurtzen edo esekipenean uzten, alderdiek elkarrekiko dituzten prestazioak uzten dira bertan behera³⁰. Hori dela eta, doktrinak beste terminologia bat erabiltzeko hautua egin du, *“behin-behineko etendura”* erabiltzea egokiagoa dela azpimarratuz.

Behin-behineko etenduraren suposizioa Langileen Estatutuarekin lotu da gehienbat, baina horrek ez du esan nahi neurri hau prebentzio neurri bat ez denik. Izan ere, azken neurri hau subsidiarioki onartu beharra argia zen, askotan aurreko bi pausoak eman ostean ezinezkoa zen emakumearen haurdunaldia eta lanpostua bateragarriak izatea, eta ondorioz emakumeari babes eraginkorra ematea³¹.

²⁸ 31/1995, Azaroaren 8ko Legeko 26.3 artikulua zati bat.

²⁹ BENGOTXEA ALKORTA A., ERRO JAUREGI M. eta SANZ DE PABLO P., *Genero-Berdintasuna Hitzarmen Kolektiboan, Txosten Berezia*, 2009, 38. orr.

³⁰ *“no es correcta la utilización de la expresión <suspensión del contrato de trabajo> pues no nos hallamos ante una suspensión de la relación laboral, sino ante una suspensión de las respectivas prestaciones de ambas partes.”*. ARENAS VIRUEZ M, *Riesgo durante el embarazo: causa de suspensión del contrato de trabajo y causa de despido nulo*, Mergablum Edición y Comunicación, 2003, 77. orr.

³¹ *“podemos considerar que la razón de la puesta en marcha de esta medida de protección de la maternidad se halla en la situación de incompatibilidad existente entre el estado en el que se encuentra la trabajadora afectada y el puesto de trabajo que desarrolla.”*, ARENAS VIRUEZ M, *Riesgo durante el embarazo: causa de suspensión del contrato de trabajo y causa de despido nulo*, Mergablum Edición y Comunicación, 2003, 114. orr.

4-JAKINARAZPENAREN BETEBEHARRAREN INGURUKO EZTABAIDA

Behin jakinik zeintzuk diren hartu beharreko neurriak haurdun dagoen emakumea modu eraginkorrean babesteko, zehaztu behar da enpresariari obligazio hau zein momentutan sortzen zaion. Izan ere, enpresariak emakumearen egoeraren berri izan arte ez du obligaziorik aurreko atalean zehaztu diren pausoak jarraitzeko. Argi dago enpresariak jakin ezean ez duela neurri berezirik hartuko, kolokan utziz emakumearen babesa eta segurtasuna³². Zehaztapen bat egitea beharrezkoa da une honetan. Izan ere, enpresaburuak ez du obligaziorik izango neurri zehatzak hartzeko haurdunaldiaren berri izan arte, baina hau nabaria (notorio) ez den bitartean. Jakinarazpenik ez bada egon langilearen aldetik, baina nabaria bada eta zalantzarik ez badago haurdun dagoela (*“notorio y que conste de forma fehaciente”*)³³, aurrez aipaturiko neurriak hartu beharko ditu, jada enpresaburuaren obligazioa izango da.

Eztabaida handia sortu da muga honen inguruan. Emakumeak bere aldetik ez du bere egoeraren berri emateko obligaziorik, legeak ez dio galdatzen modu garbi eta zuzenean, baina era berean enpresariak ez du neurririk hartzeko obligaziorik bere haurdunaldiaren berri izan ezean. Bi interesen arteko joko da. 92/85/CEE zuzentarauak jatorriz obligazio hau ezartzen zuen, bere 2. artikuluan zehazki, baina Espainiak lege moduan (Azaroaren 8ko 31/1995 Legea, Lan Arriskuen Prebentziorako Legea) transposizioa egitean betebeharrak ez zuten onartu. Beraz, Europar Batasuneko beste herrialdeekin alderatuz ezberdintasun nabaria dago. Emakumeak ez du bere haurdunaldiaren jakinarazpena egiteko beharrik bere intimitate eskubidea dela eta, Espainiar Konstituzioko 18.1 artikuluan aurreikusten dena. Espainiar legegileak transposizioa gauzatzean lehentasuna eman nahi izan zion Konstituzioan bertan aurreikusten den oinarrizko eskubide honi. Jurisprudentiaren arabera transposizioak zuzentarauaren edukia hobetu du obligazioa ezabatu izanagatik; *“se ha de entender que el*

³² *“el empresario no puede garantizarle que presta su trabajo en adecuadas condiciones de seguridad y salud si desconoce los términos en los que debe procederse a esa garantía.”*, FABREGAT MONFORT G. eta ROSAT ACED I., *Prevención de riesgos laborales, Instrumentos de aplicación*, Tirant lo Blanch, 2011, 697. orr.

³³ *“si la trabajadora guarda silencio, el empresario está obligado a adoptar las medidas previstas por la Ley desde el momento que conozca del estado de embarazo o lactancia cualquiera que sea la vía de comunicación utilizada para ello, pudiendo ser válida la comunicación escrita o la manifestada verbalmente, tanto si es realizada por la propia trabajadora como terceras personas e incluso por la notoriedad del embarazo, cualquier cauce puede ser válido siempre que así le conste de forma fehaciente”*, SANCHEZ CASTILLO M.M., *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Editorial Bomarzo, 2009, 91. orr.

*criterio legal es el de no exigir a la mujer trabajadora que comuniqué su estado al empresario, constituyendo una mejora respecto a la directiva 92/85/CEE*³⁴.

Jakina da kasu askotan emakume asko diskriminatuak izan direla sexu arrazoiak direla eta, enpresa pribatu ugartan haurdun gelditzeagatik edo jada haurdun egoteagatik lana eskatzerako orduan. Honek ondorioz askotan legez kanpo kanporatzeak eragin izan ditu. Informazio hau eman nahi ez izateak badu logika doktrinaren aburuz, azpimarratzen baitute autore ugari emakumeak bere eskubide eta lan-itxaropenak kaltetzearen aukeraren beldur izatea ohikoa eta zilegia dela, praktikan urteetan halako diskriminazio kasuak eman izan direlako³⁵. Honen inguruan Giza Eskubideen Europako Auzitegiak sententzia ugaria eman izan ditu, azpimarratuz haurdunaldi garaian enpresariari honen berri eman izangatik edo kontratatu aurretik enplegatzaileari esan izangatik kanporatzea edo nolabaiteko santzio bat ezartzea sexuarengatiko diskriminazioarekin parekatu behar dela³⁶. Argudio hau da jakinarazpena betebeharrak bat dela interpretatzen ez duten doktrinaren sektorea osatzen dutenek erabili ohi dutena, beste hainbaten artean.

Joko honetan lege bereko 29. artikulua aipatu beharra dago. Izan ere, langileak enpresariarekin kooperatzeko betebeharra du gutxieneko lan-baldintzak bermatzeko. Baina, 29.2.4 eta 29.2.6 artikuluetatik ezin da ondorioztatu doktrinaren aburuz emakumearengan jakinarazteko obligazioa sortzen denik³⁷. Ondorengo paragrafoan azalduko da ideia hau.

Behin zehaztuta langilearen aldetik obligaziorik ez dagoela jakinarazteko bere egoeraz, doktrinaren iritziari heldu behar zaio. Hau bitan bananduta ageri da gai honen inguruan.

³⁴ Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 206/2000 sententzia, maiatzaren 18koa. Seigarren oinarri juridikoan.

³⁵ *“esa información puede ser reservada por afectar a la esfera personalísima de la mujer, que puede mostrar interés legítimo en hacerlo en evitación de posibles perjuicios en sus derechos y expectativas”*, SANCHEZ CASTILLO M.M., *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Editorial Bomarzo, 2009, 92. orr.

³⁶ GEEA-k 2001eko urriaren 43an emandako sententzia, Tele Danmark kuestioa ebatzi zuena. Asunto C-109/00. http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db2309d546aedb46beb419eae5ae292efd_e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKch50?text=&docid=46667&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=2908

³⁷ *“no puede interpretarse en el sentido de que incluya la exigencia de que la mujer trabajadora informe al empresario de su estado de gestación”*, SÁNCHEZ TRIGUEROS C., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, 2010, 429. orr.

Aurrez esan den gisa, jatorrizko zuzentarauean langilea beharturik zegoen bere enpresaburuari bere haurdunaldiaren berri ematera, momentu hau jotzen zen enpresaburuaren obligazioen jaiotze puntu gisa³⁸. Ideia honen aldekoak dira doktrinaren parte bat, hauek azpimarratzen dute lege bereko 29.2.4. (*Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.*)³⁹ eta 29.2.6 (*Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.*)⁴⁰ artikuluetatik ondoriozta daitekeela obligazio hau, nahiz eta 26. artikuluan espresuki aurreikusten ez den. Sektore honek gainera obligazio hau langilearen fede onean oinarritu nahi izan du, argudiatuz enpresariarekin duen harreman horretan egin beharreko zerbait litzatekeela.

Sektoren honen aburuz LAPL-ko 29.3 artikuluan aurreikusten den zehapen bat inposatzeko moduko arrazoia litzateke, edo gutxienez planteatzeko modukoa kasuz kasu, langileak jakinarazpena ez ematea, ez baitu hauen ustez enpresariarekin nahikoa kolaboratu arriskuen prebentzioa bermatzeko. Ondorengoa dio 29.3 artikulua lehena zatiak: *“El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas.”*⁴¹. Baina beste sektorearen argudioek ideia hau alboratuko dute, honelako egoera batean emakume haurdun batek ezingo du sekula zehapenik jaso enpresariari edo, modu zabalean, dagokion prebentziorako arduradunari jakinarazi ez izanagatik.

³⁸ “*pudiéndose, así, calificar la comunicación como <constitutiva> de las obligaciones del empresario en cuanto a la protección de la maternidad*”, LOPEZ RUBIA M.E., *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi, 2015, 211. orr.

³⁹ 31/1995, Azaroaren 8ko Legeko 29.2.4 artikulua.

⁴⁰ 31/1995, Azaroaren 8ko Legeko 29.2.6 artikulua.

⁴¹ 31/1995, Azaroaren 8ko Legeko 29.3 artikulua zati bat.

Doktrinaren beste sektoreak aldiz, intimitate eskubideari garrantzia emanez argi dio emakume langilea ezin dela behartu bere egoeraren berri ematea enpresaburuari edo dagokion arduradunari, LAPL-ko 29.2.4 artikulua araberako ondorengo hauek ere barnebiltzen ditu: prebentzio arloko arduradunari edota Prebentzio Zerbitzuei⁴². Izan ere, informazio hori aurrez aipatu izan den sentziari jarraiki emakumearen intimitatearen esparruan barnebiltzen da; *“no puede interpretarse el artículo 29.2.6 LPRL en el sentido de que incluya la exigencia de que la mujer trabajadora informe al empresario de su estado de gestación”*⁴³. Sententziaren zati honen bitartez argi utzi nahi da obligazio falta honek ez duela langilearengan zehapenik jartzerik eragingo. Beraz, lege bereko 29.3 artikuluko suposizioa ez du eragiten jakinarazpen faltak⁴⁴.

Sektore honek kontuan hartzen ditu urteetan eman izan diren sexuarengatiko diskriminazioak, eta ulertzen du haurdunaldiaren berri ez ematea ulergarria dela⁴⁵. Sarritan zalantzan jarri izan da haurdunaldia arrazoi izanda jasandako diskriminazioak sexu diskriminaziotzat har daitezkeen ala ez. Erantzun argi bat emanez, aipatu beharra dago Auzitegi Konstituzionaleko epai bat, zeinak argi uzten duen emakume haurdunek bere egoera dela eta jasandako diskriminazioak sexu diskriminazioa direla, eta hauek EK-ko 14.1 artikuluan debekatzen dira: *“los trabajadores desfavorables, basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen (...) una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE”*⁴⁶. Emakume langileak ez du bere karrera arriskuan jarri nahi, eta bertan izan ditzakeen aukera guztiak mantendu nahi ditu, noski bere eskubidea baita.

Azkenik, beste sektorearekin alderatuz, doktrinak defendatzen du eta jurisprudenziak babestu izan du emakume langilearen fede ona ez duela apurtzen jakinarazpena ez egiteak. Madrilgo

⁴² *“puede ser también cualquier otra persona con responsabilidades en materia preventiva y, en todo caso, los Servicios de Prevención”*, SANCHEZ CASTILLO M.M., *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Editorial Bomarzo, 2009, 92. orr.

⁴³ Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 206/2000 sententzia, maiatzaren 18koa. Seigarren oinarri juridikoan.

⁴⁴ *“del anterior extracto se deriva que no existiendo este deber no puede hablarse tampoco de un incumplimiento sancionable conforme al art. 29.3 de la citada Ley, ni de un quebrantamiento del deber de buena fe de la trabajadora”*, COS EGA M. eta SÁNCHEZ TRIGUEROS C., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, 2010, 515. orr.

⁴⁵ *“debe partirse de reconocer que la trabajadora puede tener interés en no comunicar su estado en los primeros meses de embarazo o lactancia por diferentes razones (miedo a una posible discriminación laboral...)”*, SÁNCHEZ CASTILLO M.M., *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Editorial Bomarzo, 2009, 84-85. orr.

⁴⁶ Auzitegi Konstituzionaleko 136/1996 sententzia, uztailaren 23koa. Bosgarren oinarri juridikoan.

Justizia Auzitegi Nagusiak azpimarratu du fede onaren printzipioa ez duela apurtzen jakinarazpen ezak langilearen aldetik; *“el hecho de no informar sobre el embarazo al empresario no conlleva un quebrantamiento del deber de buena fe de la trabajadora”*⁴⁷.

Sektore honek beharrezkotzat jotzen du giro eroso bat sortzea lantokian emakumeak bere onurarako bere egoeraren berri modu lasai emateko, modu boluntarioan⁴⁸. Horretarako sexua arrazoirengatik diskriminazio ororen ezabapena eman behar da. Horretarako, enpresariaren askatasunezko erabaki horien ondorioz ematen diren diskriminazio jarreraren aurrean langilea babestu beharra dago, eta botere publikoak izan behar du horren arduradun.⁴⁹ zeinak modu laburrean esanda ordaindutako lanaren antolakuntza sistemaren aldaketa estrukturala eskatzen duen. Hurrengo atalean aztertuko dira adituek proposatutako hainbat alternatiba.

5- NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA IRTENBIDE GISA

Hitzarmen kolektiboa tresna bereziki garrantzitsua izan daiteke jakinarazpenaren inguruan konfiantzazko eta bermezko egoera bat sortzeko, ondorioz, enpresa mailan hartu beharreko obligazioen karga arinduz edo gutxienez hauek bere karrera profesionalean eragin negatiboa izatea saihestuz⁵⁰. Aurreko ataletan ikusi den gisa, haurdunaldiaren kasuan, emakume hauek jasoko duten babesaren erregulazioa oso orokorra da, eta kasuz kasuko egoerak ez ditu aurreikusten. Neurri orokor hauek askotan kontratuaren esekipenaren puntura heltzera eragin dezakete, betiere langilearen kalterako, egokitzapenaren frakasoaren erantzuna baita. Hori dela eta, autore ugari azpimarratu dute langileen hitza funtsezkoa dela egoerari buelta bat eman ahal izateko, ondoren aipatuko dira hauek bakoitzaren iritziak aipatzen direnean.

⁴⁷ Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 206/2000 sententzia, maiatzaren 18koa. Laugarren oinarri juridikoan.

⁴⁸ *“abogar por un clima de trabajo en el que la maternidad sea una situación absolutamente normalizada, que permitiera la comunicación inmediata de tales situaciones”*, SANCHEZ CASTILLO M.M., *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Editorial Bomarzo, 2009, 89. orr.

⁴⁹ *“Estas decisiones, precisamente, al emanar de un acto de libertad del empresario, se prestan fácilmente a conductas discriminatorias y frente a sus consecuencias debe garantizarse la tutela de los trabajadores por ellas afectados.”*, CARDONA RUBERT M.B., *Protección de la trabajadora embarazada: Tutela Preventiva y Tutela Antidiscriminatoria*, Aranzadi, 2002, 87. orr.

⁵⁰ *“la negociación colectiva podría ser un instrumento enormemente eficaz para envolver la comunicación de estas situaciones de las suficientes garantías que aporten a la trabajadora la plena confianza de que tal decisión, y por tanto la cadena de obligaciones empresariales que conlleva, no va a tener consecuencias negativas para su carrera profesional en la empresa.”* SANCHEZ CASTILLO M.M., *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Editorial Bomarzo, 2009, 90. orr.

Asko eztabaidatu da aurreko atalean jakinarazpenaren obligazioaren inguruan, emakumearen giro deserosoa saihesteko formula zein izan daitekeen. Argi dago emakumearen onurarako dela bere osasuna eta segurtasuna bermatzeko neurriak hartzea. Doktrinaren sektore batek dio jakinarazpenak ezin duela obligazioa izan, baina autore hauek ez dute uste jakinarazpenaren efektua emakumearentzat kaltegarria izan daitekeenik, honek neurriak hartzea eragiten baitu. Kaltegarria jakinarazpena bera izan daiteke, ematen den unea, egoera, eta guzti hauen ondorioak.

Lan esparruko segurtasun eta osasunaren alorrean negoziazio kolektiboak ondorengoetarako balio du: hauen promoziorako, arrisku zehatzetarako konponbide zehatzak emateko (sektore eta lurralde esparruari erreparatuz) eta langileen egunerokotik gertuago dagoen ikuspegi baten araberrako baldintzak ezartzeko⁵¹.

Tokian tokiko lan-harremana hitzarmenaren bitartez arautzeak aukera ematen du sakondu nahi den gaietan sakondu ahal izatea eta neurria zehatzak adostu ahal izatea. Horien artean, lan arloko osasunean zentratuko naiz lan honetan. Jakina da, eta doktrinak honela azpimarratzen du, hitzarmen kolektiboek, modu orokorrean esanda, egiten duten bakarra LAPL-ko 26. artikulua kopiatu bat egitea dela, horren inguruko barne hausnarketa edo negoziatorik eman gabe⁵². LAPL bera zuzenbidezko “gutxieneko” lege gisa taxututa dago, hobetzeko pentsatua dagoena, eta etengabe negoziazio kolektiboaren beharra galdatzen duena⁵³. Legeak berak bere logika berean ondorengoa zehazten du zioen azalpenean: “se configura como una referencia legal mínima”, “como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica”⁵⁴. Argi dago beraz, legeak bera dela negoziazio kolektiboaren beharra aurreikusten duena, legegileak negoziazio kolektiboa beharrezkoa ikusten du.

⁵¹ “La negociación colectiva es un instrumento adecuado para el tratamiento de seguridad y salud en el trabajo: para su promoción, para aportar soluciones frente a los riesgos específicos de los diferentes sectores de actividad y para ofrecer respuesta a los problemas singulares que en ellos puedan presentarse.”, MERINO SEGOVIA A., *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Editorial Bomarzo, 2009, 374. orr.

⁵² “los convenios se limitan a reproducir el artículo 26 LPRL.”, MENDOZA NAVAS N., “La negociación colectiva como elemento corrector de las desigualdades en las relaciones laborales”, *Relaciones Laborales*, 13, 2010, 28. orr.

⁵³ “la LPRL está configurada como norma de derecho necesario relativo o mínimo (...) susceptible de mejora (...), con continuos llamamientos a la negociación colectiva”, MERINO SEGOVIA A., *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Editorial Bomarzo, 2009, 375. orr.

⁵⁴ 31/1995, Azaroaren 8ko Legearen 3. zioaren azalpenaren zati bat.

Enplegatailearen rola kolokan jarri gabe, doktrinak beharrezkoa ikusten du langileak izatea, eta zehazki emakumeak negoziazio horien parte izango direnak, haurdunaldi egoeretan beharrezkoak eta eraginkorrak diren segurtasun neurri guztiak bermatuta egon daitezten. Interes hauek defendatuko dituzten subjektu egokienak dira emakumeak autore gehienek aburuz⁵⁵.

Emakumeen presentziaren beharrezkotasuna azpimarratzen du behin eta berriz doktrinak, honen arrazoa da, negoziazio horretan adostu beharreko klausula zehatz horiek adostea lortzea. Klausula zehatz hauek genero ikuspegi batetik sortutakoak izan behar dira, emakume haurdunen babes eraginkor hori bermatuko duten neurriak hartzera begira. Hitzarmen kolektiboak ahalbidetzen duena da erregulazio orokorraz gain, kasuz kasuko eta sektorearen araberrako errealitateak ezaguturik plangintza berezia egitea.

Honen harira aipatzeko modukoak dira jada indarrean dauden hitzarmen kolektibo batzuk, hauek klausula zehatz batzuk dituzte babes zehatz hori bermatzeko: 2017. urtean onartutako aseguruaren, biraseguruaren eta lan istripuen Mutuen estatu mailako hitzarmen kolektiboa har daiteke adibidetzat,⁵⁶ hitzarmeneko 75. artikuluan aurreikusten da haurdun dauden langileek fotokopiagailu eta pantailen aurrean egon beharreko lanak betetzen badituzte mugikortasun funtzionala emango dela, noski bere eskubide guztiak mantenduz⁵⁷. Kasu honetan, artikulua berak proposatzen duen neurri berbera aurreikusten du, baina jada zehatza izan da lan konkretu batzuk aipatzen, prozesu hau automatiko bihurtuz eta haurdun dagoen langileari erraztasun eta erosotasun hori aurretiaz ematen dio.

⁵⁵ “*Aunque ciertamente es posible que los trabajadores varones puedan llegar a defender los específicos intereses de las mujeres en materia de seguridad y salud en el trabajo, no cabe duda de que es más probable que esta función la desarrollen mejor representantes femeninas.*”, MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., “La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: la obligada atención al sexo en la garantía de una protección eficaz de las mujeres trabajadoras”, *Revista de Relaciones Laborales*, 2, 2010, 17. orr.

⁵⁶2017ko maiatzaren 18an ebazpen bitartez onartu zen Aseguruaren, biraseguruaren eta lan istripuen mutuen estatu mailako hitzarmen kolektiboko 75. artikuluan arautzen den gisa. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-6153>

⁵⁷ “*Cabe destacar el Convenio estatal de Seguros, que se refiere específicamente al riesgo en la utilización continua de determinados instrumentos de trabajo en el caso de las trabajadoras embarazadas*”, BONINO COVAS C. eta ARAGÓN MEDINA J., *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Relaciones Laborales, 55, 2003, 129. orr.

Adibide egokia den arren aurrez aipatutakoa, doktrinaren gehiengoaren iritziz lehen pauso txiki batean besterik ez da gelditu, benetan aprobetxatu gabe hitzarmen kolektiboak duen potentzial guztia sexuarengatiko diskriminazioa ezabatzeko eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko⁵⁸. Lan harremana arautzeko hitzarmen kolektiboaren AUTONOMIARI esker aldaketa nabarmena eman daiteke 26. artikuluko erregulazioarekin alderatuz. Muineko arazoa konpontzeko lehen pausoa izan daiteke, maila “lokalean” eman beharrekoa, noski gizarte mailan eta botere publikoek eman behar dutenaz gain. Doktrinak planteamendu logiko hau egiten du; izan ere, sektore bakoitzean eman daitezkeen arriskuak zeharo ezberdinak izan daitezke, eta erregulazio orokor batek, estatu mailakoak, ezin du emakume haurdunen babes eraginkorra eskaini, nahiz eta hau enpresariaren obligazioa izan; LPRL 14.2 artikulua arautzen du berau: *“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”*⁵⁹. Azpimarratzen dute autore ugari azkenaldian ere neurri edo proposamen holistiko ugari ematen ari direla amatasunaren babesaren inguruan, emakume haurdunen zaintza honetara enfokaturik ere daudenak. Positibotzat hartzen dute azken urteotako joera hau; izan ere, funtsezkoa da ulertzea emakume haurdunaren osasunari eragiten dioten faktore oro kolektiboak hartu beharreko ardura dela, eta honetarako ezinbestekoa izango dela instituzioen aldetik rolen aldaketarako pausoak ematea⁶⁰. Lanpostuen izaera maskulinoaren ondorioz ematen dira gainontzeko gatazka edo trabak. Hitzarmenaren bitartez lanpostuaren izaera aldaketa xume bat emateko aukera dago, ikuspegia aldatuz eta konturatuz emakumeak lan munduan aspaldi sartu zirela, eta emakumeak eman beharrean egokitzenak, lanpostuek egon behar dutela bi sexuentzat prestatua, bakoitzak dituen berezitasunez jabeturik.

⁵⁸ *“ha habido un avance durante los últimos años, pero todavía es una cuestión escasamente tratada en profundidad, no aprovechándose en muchos casos las potencialidades reguladoras de la negociación colectiva”*, BONINO COVAS C. eta ARAGÓN MEDINA J., *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Relaciones Laborales, 55, 2003, 177. orr.

⁵⁹ 31/1995, Azaroaren 8ko Legearen 14.2 artikulua zati bat.

⁶⁰ *“cada vez más se observan propuestas holísticas de la protección de la maternidad, en las que no se trata tanto o tan sólo de garantizar la utilidad de las medidas tutelares preventivas, sino de la toma de conciencia de que la función social de la maternidad supone unas cargas que afectan también a la salud de la mujer y que tienen que ser asumidas por la colectividad, con la también necesaria contribución institucional a la rectificación de roles.”*, BENAVENTE TORRES M.I., *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Ediciones Laborum, 2017, 125. orr.

Azkenik, Prebentzio Ordezkeriak emakumeak izateko beharra ere azpimarratzen du doktrinak, interes propio hauek hobekien defenditu dituztenak baitira⁶¹.

Modu berean doktrinak hitzarmen kolektiboaren tresna egokitzat jotzen du diskriminazio kasuak ezabatzeko. Arestian aipatu da haurdunaldi kasuetan emakumeek jasan ohi izan dituzten diskriminazio kasuak sexuarengatiko diskriminazio kasuak direla. Jakina da enpresariak baduela lan-harremanean botere handia, kontratuarekiko botere handia du dimentsio indibidualean, harremanaren barnetik eratortzen dena. Adituen planteamendua da hitzarmen kolektiboaren bitartez, lan-harremanean langileak duen botereari dimentsio kolektiboa ematea; hau da, emakume haurdunak jasan dezakeen diskriminazio edota babes edo segurtasun gabezia indartzea⁶².

Hitzarmen kolektiboak lanaren errealitatera gehiago gerturatzen dira estatu mailako arauak baino, honen arrazoia da hitzarmen hauen negoziatzaileak gertutik ezagutzen dituztela egunerokotasunean ematen diren baldintza eta gatazkak. Zuzeneko aplikazioa duenez, negoziazio prozesuan bi alderdiek (enpresari eta langileak modu sinplean esanik) hausnarketa eta eztabaida sakonagoak ematen dituzte aspektu ezberdinen inguruan, erantzun hobeak emanaz gehienetan.

6- ONDORIOAK

Jurisprudenziaren eskasiaren arrazoia zera da, urteetan arazo hauek emakumeen, enpresarien eta Gizarte Segurantzako medikuen artean konpondu izan direla⁶³. Ez zaio eman beharreko

⁶¹ *“En este sentido resultará muy conveniente, aún más, absolutamente imprescindible, que las mujeres trabajadoras estén presentes en los órganos especializados de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales constituidos en las empresas (los denominados Delegados de Prevención)”*, MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., “La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: la obligada atención al sexo en la garantía de una protección eficaz de las mujeres trabajadoras”, *Relaciones Laborales*, 23, 2010, 37. orr.

⁶² *“contrato individual y negociación colectiva, se corresponde con la doble dimensión del poder directivo, la primera, una dimensión individual del poder...; la segunda, una dimensión colectiva del contrapoder”*, CARDONA RUBERT M.B., *Protección de la trabajadora embarazada: Tutela Preventiva y Tutela Antidiscriminatoria*, Aranzadi, 2002, 152. orr.

⁶³ *“La razón de esta falta de reflejo jurisprudencial la debemos hallar en el hecho de que, en la práctica, este problema que venimos analizando se ha resuelto entre las trabajadoras que se han visto afectadas, los empresarios y los médicos de la Seguridad Social.”*. ARENAS VIRUEZ M, *Riesgo durante el embarazo: causa*

hedapena eman gai honi, barne gatazka gisa planteatu izan da, benetan gizarte intereseko eta botere publikoen esku-hartzearen beharra izan duen eta egun behar duen gaia izan.

LAPL-ko 26. artikulua izan du lan honek aztergai emakume haurdunen, edoskitze garaian eta erditu berri dutenen babes modu eskusiboan arautzen duen artikulua bakarria delako Espainiar Ordenamendu Juridikoan. Harritzeko modukoa izan zen zehaztasun maila hau, eta behin aztertuta argi dago guzti honen zergatia eta era berean arazo edo gatazka zein den; modu zehatzean lanpostuen, baina modu orokorrean lan-sistemaren izaera maskulinoa da. Egoera honetan emakumeak egin beharreko etengabeko egokitzapenek eragin dute hauen babes bermatu ahal izateko neurri zehatzak hartu behar izatea.

Urteetan botere publikoek izan duten jarrera oso paternalista izan da, emakumea sektore ahul gisa jo eta berau indartu beharrean, bazterketa eragin izan duen araudia sortuz. Benetako babes bat eman beharrean, benetan arazoa konpontzeko saiakera egin beharrean debekuaren aukera hartu izan du legegileak. Nahiz eta urteetan erregulazioak izan duen garapenak erakutsi duen ikuspegi hau aldatuz joan dela, oinarrian filosofia berarekin jarraitzen du legegileak. Nahiko agerikoa da niretzat jarrera honen zergatia enpresen interesa eta errentagarritasun ekonomikoa lortzea dela, artikulua jatorrizko helburutik guztiz aldenduz. Doktrinak ondo zehazten duen gisa, LAPL-ko 26. artikulua helburua emakumearen eta honen haurraren ongizatea bermatzea da, bere segurtasun eta osasuna zaintzeko behar diren neurri oro aurreikusiz eta enpresaburuari edo dagokion arduradunari inposatuz. Noski, lege honek kutsu integratzailea izan nahi du, eta ez politika baztertzailak urteetan eman den gisa. Baina praktikan honela ematen ez dela ere onartzen dute hainbat adituek⁶⁴.

Hasteko, garrantzitsua iruditu zitzaidan nire buruari galdetzea legegileak zergatik ikusten zuen hain beharrezkoa modu eskusiboan emakume haurdunaren babes eraginkorra arautzeko. Nire ustean, legegileak berak ere argi du sistema osatuta dagoen gisa, emakume haurdunak babesgabezia egoera larrian daudela. Horregatik eman zuen Europar Kontseiluak

de suspensión del contrato de trabajo y causa de despido nulo, Mergablum Edición y Comunicación, 2003, 73. orr.

⁶⁴ “*en la interpretación y aplicación del art. 26 LPRL debe tenerse presente que su finalidad como la gradación jerárquica de las medidas, es la de amparar a la mujer y no la rentabilidad o el interés empresarial, siempre desde una perspectiva integradora y respetuosa con el principio de igualdad*”, BENAVENTE TORRES M.I., *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Ediciones Laborum, 2017, 159. orr.

duela urte asko gai honen inguruko lehen zuzentaraua, zein 1995. urtean lege moduan onartu eta barneratu zen Espainiar ordenamenduan. Hasiera batetik legegileak ez zuen planteatu Lan Arriskuen Prebentziorako Legea nahikoa izango zenik, eta horregatik zioen azalpenean beharrezkoa ikusten du babes honen garapena maila lokalean; hots, enpresa mailan, tokian tokiko errealitateari erantzungo diona. Argi geratu da beraz legegilearen rola ez dela batere integratzailea izan. Artikuluaren beharraren inguruko eztabaida eman beharrean, zuzentarauaren edukiaren kopia bat besterik ez du egin, betebehar bat delako. Beraz, ardura eta erantzukizun politikoa dutenen aldetik jarrera ez da babestearen aldekoa izan, benetako babesa ez baitator 26. artikulua ematen dituen pausoetatik, lan sistema beraren aldaketa batetik baizik, generoa kontuan izango duen sistema bat eraikiz.

Onartu beharra dut puntu honetan, Espainiak 92/85/CEE zuzentarauaren transposizioa egitean, ez zuela enpresariari haurdunaldiaz berri emateko obligaziorik inposatu. Jatorriz obligazio hau aurreikusi zuen Europar Kontseiluak, baina transposizioa egiten, espainiar legegileak ez zuen obligazio hau inposatu nahi izan, intimitate eskubideari lehenetsiz. Asko eztabaidatu da laugarren puntuan obligazio honen inguruan. Izan ere, gaur egun doktrinaren zati batek uste du emakumeak jakinarazpen hori egiteko obligazioa duela, nahiz eta legean ez den aurreikusten. Nire aburuz, urteetan emakumeek pairatu duten eta zoritxarrez gaur egun oraindik maiz pairatzen duten sexu diskriminazioa dela eta, pentsaezina da eta ez du zilegitasunak planteatze hutsak emakumeak enpresaburuari esan beharra diola haurdun dagoela. Neurri hau emakumeari karga bikoitz bat ezartzea da; lehendik emakume izateagatik lan munduan urteetan jasan behar izan dituen zapalkuntzak, eta gainera haurdun suertatuz gero behartuta sentitzea horren berri ematera, honek bere karreran eragin dakizkiokeen kalteen beldur izanik.

Doktrinaren gehiengoak babesten duen alternatibaren inguruan mintzatu naiz aurreko puntuan, negoziazio kolektiboan duen indarrak azpimarratu dute autore guzti hauek. Ideia honek indar lokalaren eta langilegoaren batasunaren filosofia defendatzen du. Langileak, eta zehazki kasu honetan, emakumeak negoziazio mahai horietan egoteak sor dezakeen aldaketa ikaragarria izan daiteke. Tokian tokiko errealitatea hobekien ezagutzen duten subjektuak dira emakume hauek, argi baitago haurdunaldi hori eta honek eragiten dituen arrisku guztiak

biziko dituzten bakarrik hauek direla. Gatazkaren lehen konponbidea litzateke hau, bi dimentsioetako bat, baina honekin ez da nahikoa.

Bigarren dimentsio hori maila politikoan jarri behar da, egunerokoaren zati oso handi bat bezala, hau ere erabaki politikoa baita. Lanpostuaren izaera maskulinoak logika du egungo sisteman, oinarria ere izaera berekoa baita. Emakumea lan merkatuan gizona baino beranduago sartu zen, eta orain arte emakumeak moldatu behar izan du lanpostuaren izaerara. Inork ez du planteatu izan lanpostuaren izaera bera aldatu beharra dela, lanpostua bera da bi generoetara moldatu behar dena. LAPL-k 26. artikulua eta antzerako izaera duten artikuluek ez dute babeserako balio, bitarteko partxe bat besterik ez da. Aurrez aipatu da artikuluek zerrendatzen dituen neurriak hartzen hasi behar den kasu gehienak kontratuaren esekipenean amaitzen dutela, berriz ere emakumea lan merkatutik baztertuz, ustezko babes bat eskaintzen ari zaiolakoan. Emakumeak ez du baztertua izan nahi, izaera integratzaileko neurrien beharra ikusten du. Erabaki politikoa da lan sistemaren izaera errotik aldatzea, genero ikuspegi batetik eraikitzea lanpostuak, lan-harremanak nola kudeatuko diren, eta langilearen eskubideak, emakume edo gizona izan, nola babestuko diren.

Legegilearen eta orokorrean boterean dauden subjektu horien ikuspegia aldatzea ez da egun batetik besterako kontua, benetako berdintasunaren inguruko legeak eman izan dira azken urteotan (3/2007 legea, emakume eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrerako), baina partxe hutsak besterik ez dira izan. Lege honek eta bestelako antzeko hainbatek izan duten eraginaz edo izan dezaketen eraginaz eztabaidatzea interesgarria litzateke, baina lan honetan ez da hori sakontzeko aukerarik izan. Nahiko zaila iruditzen zait boterean dauden subjektu horien pentsaera aldaketa ematea, eta genero ikuspegi batetik hastea erabakiak hartzean; izan ere, arduradun horien gehiengoak gizona izatea dira, eta urteetako erosotasunean ohiturik daudenak dira hain zuzen ere.

Sistemaren birmoldaketarako beharrezkoa izango da ene aburuz gizartea bera jabetzea lan merkatuaren funtsezko partaidea dela emakume langilea. Egun oraindik etxeko lan eta lan erreproduktiboan betetzen duen rolaz eztabaidatzen da, baina argi dago funtzio horien ardura izateaz gain, emakumeak lan merkatuan ere badaudela. Funtsean esanda, karga bikoitza dute bizkarrean. Zama honez gain, etengabe eskatzen zaio emakumeari sistemari moldatzeko,

lan honen esparruari dagokionez, etengabean eskatzen zaio gizonezkoentzako eginda eta sortuta dauden lanpostuetara moldatzeko, bere ezaugarriak kontuan hartu gabe.

Hitz gutxitan esanda, babes puntuala eman beharrea eta emakumea sistemara moldatzera behartu beharrea uneoro, logikoagoa, demokratikoagoa eta humanoagoa litzateke sistema bera gizartearen osotasunari egokitzea. Izan ere, beti izan da emakumea gizartearen zutabe funtsezkoa eta hala izaten jarraituko du.

7- BIBLIOGRAFIA

ARENAS VIRUEZ M, *Riesgo durante el embarazo: causa de suspensión del contrato de trabajo y causa de despido nulo*, Mergablum Edición y Comunicación, 2003

BENAVENTE TORRES M.I., *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Ediciones Laborum, 2017

BENGOETXEA ALKORTA A., ERRO JAUREGI M. eta SANZ DE PABLO P., *Genero-Berdintasuna Hitzarmen Kolektiboan, Txosten Berezia*, 2009

BONINO COVAS C. eta ARAGÓN MEDINA J., *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Relaciones Laborales, 55, 2003

CARDONA RUBERT M.B., *Protección de la trabajadora embarazada: Tutela Preventiva y Tutela Antidiscriminatoria*, Aranzadi, 2002

COS EGA M. eta SÁNCHEZ TRIGUEROS C., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, 2010

FABREGAT MONFORT G. eta ROSAT ACED I., *Prevención de riesgos laborales, Instrumentos de aplicación*, Tirant lo Blanch, 2011

LÓPEZ AHUMADA J.E., *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales*, Marcial Pons, 2010

LOPEZ INSUA, B.M. eta MONEREO PÉREZ J.L., “La protección social de la maternidad: análisis jurídico-crítico de los instrumentos de tutela y acción protectora”, *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Universidad de Granada, Aranzadi,. 2016

LOPEZ RUBIA, M.E., *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi, 2015

MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., “La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: la obligada atención al sexo en la garantía de una protección eficaz de las mujeres trabajadoras”, *Revista de Relaciones Laborales*, 2, 2010

MENDOZA NAVAS N., “La negociación colectiva como elemento corrector de las desigualdades en las relaciones laborales”, *Relaciones Laborales*, 13, 2010

MERINO SEGOVIA A., *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Editorial Bomarzo, 2009

PÉREZ CAMPOS, A.I., “Salud laboral y trabajo femenino: mecanismo de protección y prevención.”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, XL, 2017

SANCHEZ CASTILLO M.M., *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Editorial Bomarzo, 2009

SÁNCHEZ TRIGUEROS Carmen. *Comentarios a la ley de prevención de riesgos laborales*, Aranzadi, 2010,

UGT Castilla y León, *La protección de la maternidad y la lactancia natural en el marco de la ley de prevención de riesgos laborales*, Servicio técnico de asistencia preventiva