

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

**GENERO IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA
GIZARTE SEGURANTZAREN SISTEMAN ETA
LAN ARLOKO EPAITZAN**

Gradu Amaierako Lana

Zuzenbideko Gradua

2020-2021 Ikasturtea

Egilea: Amaia Kamiruaga Rementeria

Zuzendaria: Sara Lallana del Río

AURKIBIDEA

LABURDURAK.....	4
SARRERA.....	5
I. BERDINTASUN PRINTZIPIOAREN INTEGRAZIOA GIZARTE SEGURANTZAN.....	6
1. Europar Batasuneko Zuzenbidea	7
2. Espainiar Zuzenbidea.....	9
3. Genero-arrakala Gizarte Segurantzaren	13
II. GENERO-ARRAKALA ZUZENTZEKO MEKANISMOAK ETA HAIEN EGOKITASUNA	16
1. Erantzunkidetasuna bultzatzea lana eta familia bateragarri egiteko neurrietan.....	17
2. Amatasunaren babesa Gizarte Segurantzaren eremuan	20
3. Prestazioak jasotzea ahalbidetzeko mekanismo zuzentzaileak.....	23
a) Parentesiaren doktrina eta hutsuneak integratzeko mekanismoa.....	24
b) Fikziozko kotizazio-aldiak	25
c) Onurak seme-alaben zaintzagatik	26
4. Amatasun osagarria.....	26
5. Alarguntasun pentsioa.....	30
a) Bilakaera historikoa	31
b) Indarrean dagoen alarguntasun pentsioaren araudia.....	34
c) Genero indarkeria alarguntasun pentsioan.....	37
6. Lanaldi partzialeko langileen babesa	38
a) Prestazioetarako eskubidea izateko kotizazio-epen zenbaketa	39
b) Prestazio-kopuruaren kalkulua eta hutsuneen integrazioa.....	42

III. GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA LAN ARLOKO EPAITZAN.....	46
1. Genero ikuspegiaren kontzeptua eta haren aplikazioa esparru judizialean	46
2. Lan arloan genero ikuspegia txertatu duten epai aipagarriak	49
a) Gaixotasun profesional eta lan-istripuen eremuan	49
b) Familiako kideen aldeko prestazioen eremuan.....	50
c) Alarguntasun pentsioaren eremuan.....	52
d) Lanaldiaren murrizketen eremuan	54
IV. ONDORIOAK	54
V. ITURRIAK	56
1. Bibliografia	56
2. Araudia.....	59
3. Jurisprudentzia	62
4. Beste iturri batzuk	64

LABURDURAK

AG	Auzitegi Gorena
Art.	Artikulua
EAO	Estatuko Aldizkari Ofiziala
EB	Europar Batasuna
EBFT	Europar Batasuneko Funtzionamendu Tratatu
EBJA	Europar Batasuneko Justizia Auzitegia
EEE	Europako Ekonomia Erkidegoa
EIN	Estatistikako Institutu Nazionala
EK	Espainiar Konstituzioa
ELD	Errege Lege Dekretu
GS	Gizarte Segurantza
GSIN	Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala
GSLO	Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra
JAN	Justizia Auzitegi Nagusia
KA	Konstituzio Auzitegia
KAE	Konstituzio Auzitegiaren Epaia
KZ	Kode Zibila
LE	Langileen Estatutua
LNE	Laneko Nazioarteko Erakundea
LOEMBE	Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, Emakume eta Gizonen berdintasun eragingarriko
OJ	Oinarri Juridikoa
Orr.	Orrialdea
Zk.	Zenbakia

SARRERA

Azken hamarkadetan emakume eta gizonen arteko berdintasunaren eremuan aurrerapauso nabariak eman diren arren, nekez baieztatu daiteke lan arloko eskubideen erabateko parekatzea lortu dela. Berdintasunaren dimentsio formalak agerian utzi ditu gizartean errotuta dauden eta lan munduan nagusi diren ezberdintasunak gainditzeko dituen gabeziak, horiek aldi berean Gizarte Segurantzaren sisteman eragin handia izanik.

Emakumeen soldata baxuagoak, lanaldi partzialak eta familia-erantzukizunetan duten parte hartze handiagoak ondorio zuzenak ditu haien babes sozialaren gain, hura nabarmenki murriztuz. Horrekin batera, pentsioen onuradun izateko baldintza zurrunez, kontributibitate printzipioak indarturik, emakumei pentsio duinak jasotzea eragozten diete, maiz haien lanaren arabera ez den eta zaharkiturik dagoen alarguntasun pentsio murrizta jasoz. Gauzak horrela, bestelako herrialde batzuen antzera, Espainian pentsioetako genero-arrakala oraindik ere handiegia da, eta botere publikoek hura deuseztatzeko zeregin luzaezina daukate. Gizarte Segurantzaren ordenamendua, genero transbertsalitatearekin bat eginez, berdintasuna lortzeko helburuarekin egituratu behar da, genero rola gaindituz eta sexu arrazoizko diskriminazio zuzen zein zeharkakoa saihestuz.

Lan honetan berdintasun printzipioak Gizarte Segurantzaren araudian izandako harrera azalduko dugu, Europar Zuzenbidetik hasiz eta Espainiar Zuzenbidean sakonduz (I. Atala). Era berean, emakume eta gizonen arteko ezberdintasunen erakusle diren datuei erreparatuko diegu, legegileak horiei aurre egiteko barne hartu dituen mekanismo ezberdinak aztertuz (II. Atala). Azkenik, lan arloko epaitzan genero ikuspegia txertatzeko premia azaleratuko dugu, legegileak hartzen dituen neurrien bezain garrantzitsuak baitira eragile judizialek burututako jarduerak eta erabakiak (III. Atala).

Lanaren helburua, hortaz, genero ikuspegitik Gizarte Segurantzaren sistemaren erradiografia xume bat egitea da, indarrean dauden zenbait mekanismoren analisi kritikoa eginez, eta etorkizunera begira hobeto daitezkeen aspektu batzuei arreta jarritz. Berdintasunaren aldeko borroka iraunkor bezain geldoa da, eta lan honetan burutzen den analisiak borroka horretan bere hondar alea jartzea bilatzen du.

I. BERDINTASUN PRINTZIPIOAREN INTEGRAZIOA GIZARTE SEGURANTZAN

Gizarte Segurantzaren sisteman, hura osatzen duen errealitate juridiko-politikoaren baitan aztertuta, egitura patriarkaleko eta androzentrikoa den gizartearen eredia islatzen da¹. Alegia, Gizarte Segurantza langileriaren eskutik eta langileriarentzat jaio zen², langileria hori gizonek osatzen zutelarik, eta honek ekarri zuen hasierako babes sistema parametro maskulinoetan oinarrituta egotea. Sistema horrek langile gizona oinarritzat zuen eredu produktibo bati erantzuten zion, amatasuna eta familia-erantzukizunarekin lotutako arazoak alde batera utzita, lanaren garapenerako eksklusibotasunaren ideia aintzat harturik. Eskubideen aitorpenerako baldintzak eta prestazioen kalkulua ibilbide profesional luze eta etendurarik gabekoan oinarritzen ziren, hau da, babesten zen langile eredia lanaldi osoko langile mugagabea zen.

Haren jatorritik, pentsio sistemek genero rola erreproduzitu eta bultzatu izan dituzte, zeintzuen arabera gizonari produkzio funtzioa dagokion (familiaren sostengatzaile gisa), emakumeak erreproduzio edo ugalketa funtzioa bereganatzen duen bitartean³. Dena den, XX. mendearen amaieratik aurrera, emakumearen lan merkaturako sarrera masiboarekin batera, bai Espainia zein Europako gainerako estatuetakoko Gizarte Segurantzaren sistemetan aldaketa nabariak eman dira, emakumearen babesera moldatuz, eta azken helburu gisa emakume eta gizonen arteko berdintasun efektiboa lortzea izanik (Espainiar Konstituzioaren 41. artikuluekin batera, 14 eta 9.2 artikuluek garrantzia aipagarria bereganatuz⁴).

¹ GRANADOS ROMERA, M.I. “Introducción a las diferencias de género en la protección de la Seguridad Social, discriminación indirecta”, MOYA AMADOR, R. (zuz.), SERRANO FALCÓN, C. (koord.) eta CASAS BAAMONDE, M.E. (prol.), *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Zizur Txikia: Aranzadi, 2016, 393. orr.

² Halaxe jasotzen da hainbat testu doktrinaletan: “La Seguridad Social nació por y para la clase trabajadora”. MALDONADO MOLINA, J.A., MONEREO ATIENZA, C. eta MONEREO PÉREZ, J.L. “El derecho a la Seguridad Social de la Mujer”, *Género y derechos fundamentales*, Granada: Comares, 2010, 445. orr.

³ BENITO BENITEZ, M.A. *El impacto de género en el sistema de pensiones*, Albacete: Bomarzo, 2019, 26. orr.

⁴ Alegia, EK 41. artikulua behar egoerak asetzeko Gizarte Segurantzaren unibertsaltasun eta nahikotasun printzipioak ezartzen ditu, baina hauek 14. artikuluko berdintasun printzipioarekin bat eginez bakarrik aplikatu daitezke, 9.2 artikulua aginduz berdintasun hori botere publikoen egitekoa izanik. Berdintasunaren bi dimentsioak hartu behar dira kontuan, gainera: formala eta materiala.

Ordenamendu juridikoetan eta horien eremu ezberdinetan (Gizarte Segurantza barne) berdintasun printzipioaren harrera ahalbidetzeko, ezinbestekoa izan da Europar Zuzenbidea, honek Espainiar legegintzan bere isla izanik.

1. Europar Batasuneko Zuzenbidea

Europar Batasunaren jatorriari erreparatzen badiogu, ondoriozta dezakegu hasiera batean politika sozialek pisu handirik ez zutela, eta hauek hein handi batean helburu ekonomikoak lortzearen ondorio zein horiek lortzeko bidea izan direla. Alegia, Gizarte Segurantzarako eskubidea, Erromako Tratatuan⁵, langileen zirkulazio askea bermatzeko tresna gisa jasotzen zen (haren 51. artikuluan). Maastrichten sinatutako Europar Batasuneko Tratuaren⁶ (1992) Protokoloen artean Politika Sozialari buruzko Akordioa jaso zen, zeinaren lehen artikuluan EB-ren helburu gisa babes soziala jasotzen zen, gizon eta emakumeen arteko aukera eta tratu berdintasunarekin batera (1 art.), horretarako Gizarte Segurantzaren eremuan erabakiak hartzeko ahalmena jasoz (2 art.).

Akordioan jasotakoa Europar Batasunaren Funtzionamendurako Tratuaren baitan (garai hartan Europar Erkidego Ekonomikoaren Eratze Tratatu gisa ezagutzen zena) txertatu zen Amsterdameko Tratuaren⁷ (1997) ondorioz. Hala ere, Lisboako Tratuari⁸ (2007) erreparatzen badiogu, ondoriozta dezakegu Gizarte Segurantza ez dela EB-ko Zuzenbide gisa egituratu. Politika soziala EB-rekin partekatzen den eskuduntzetako bat da, EBFT 4.2.b) artikuluan jasotzen den bezala. Eskuduntza hori X. Tituluan garatzen da, 151 eta 161 artikuluen artean, zeintzuetatik ondoriozta dezakegun EB-ren esku hartzea Gizarte Segurantzaren eremuan nahiko mugatua dela, sistema ezberdinen harmonizazioa haren eskumen eskusiboetan sartzen ez den heinean.

Hala ere, ezin daiteke gauza bera esan genero berdintasunaren politikari dagokionez. Eremu horretan, aipatzekoa da 70. hamarkadatik aurrera emakume eta gizonen arteko diskriminazioari aurre egiteko bultzaturiko araudia, hurrengo bost

⁵ Erroman 1957ko martxoaren 25ean sinatutako Europako Ekonomia Erkidegoa (EEE) eratzeko Tratatua.

⁶ Maastrichten 1992ko otsailaren 7an sinatutako Europar Batasuneko (EB) Tratatua (92/C 191/01).

⁷ Amsterdamen 1997ko urriaren 2an sinatutako Tratatua, EB-ko Tratatua, EEE eratzeko Tratuak eta lotutako zenbait egintza aldatzen dituen (97/C 340/01).

⁸ Lisboan 2007ko abenduaren 13an sinatutako Tratatua, EB-ko Tratatua eta EEE eratzeko Tratatua aldatzen dituen (2007/C 306/01).

zuzentzeratuetan islatuko zena: ordainsari-berdintasuna⁹, lan baldintzak¹⁰, gizarte segurantzaren publikoa¹¹, gizarte segurantzaren profesionala¹² (esklusiboki enpresaburuak zein langilearen parte hartzearekin finantzaturakoa) eta lan autonomoari buruzkoa¹³. Horien artean lehena, bigarrena eta laugarrena Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EEE Zuzentzeratuan jasotzen diren beranduago, gizonen eta emakumeen artean tratatu berdintasunaren printzipioa aplikatzeko enpleguarekin eta okupazioarekin zerikusia duten gaietan (testu bategina). Bestalde, lan autonomoari buruzkoa Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2010eko uztailaren 7ko 2010/41/EEE Zuzentzeratuak ondu zituen, jarduera autonomoan diharduten gizonen eta emakumeen arteko tratatu-berdintasunaren aplikazioari buruzkoak.

Aipaturiko zuzentzeratu horien artean, garrantzi berezia du 79/7/EEE Zuzentzeratuak, Gizarte Segurantzaren eremuan gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzkoa baita. Zuzentzeratu honek, hura egin zen urtea aintzat hartuta (1978), garai hartako ageriko diskriminazioak ezabatzea zuten helburu nagusitatu. Dena dela, gaur egun ere emakumeak lan merkatuan duen parte hartzea genero rolet baldintzatzen duten heinean (zaintza lanak hari esleituz), zuzentzeratu honek ez du ordutik erroka berri hauei aurre egin ahal izateko aldaketarik jasan. Egoera berrietara moldatzeko ekimenik eza lehen aipatu den EB-ren politika sozialetarako ahalmen mugatuarekin hertsiki lotuta dago, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren lanak garrantzi handia bereganatuz.

Gizarte Segurantzaren eremuan gizon eta emakumeen arteko tratatu berdintasunaren printzipioa aplikatzeko aipaturiko zuzentzeratuak, gainera, aplikazio esparru mugatua du, hurrengo babesera bideratzen baita: gaixotasuna, ezintasuna, zahartzarua, lan istripua, gaixotasun profesionala eta langabezia (3.1 art.). Hortaz, bizirik

⁹ Kontseiluaren 1975eko otsailaren 10eko 75/117/EEE Zuzentzeratua, gizon eta emakume langileen artean ordainsari-berdintasunaren printzipioa aplikatzaren inguruan estatu kideetan dauden legeriak hurreratzeari buruzkoa.

¹⁰ Kontseiluaren 1976ko otsailaren 9ko 76/207/EEE Zuzentzeratuan, enplegua, prestakuntza eta lanbide-aurrerakuntza lortzeko orduan, eta lan-baldintzetan, gizonen eta emakumeen arteko tratatu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa.

¹¹ Kontseiluaren 1978ko abenduaren 19ko 79/7/EEE Zuzentzeratua, gizarte segurantzaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratatu-berdintasunaren printzipioa pixkanaka aplikatzeari buruzkoa.

¹² Kontseiluaren 1986ko uztailaren 24ko 86/378/EEE Zuzentzeratua, gizonen eta emakumeen arteko tratatu-berdintasunaren printzipioa Gizarte Segurantzaren lanbide araubideetan aplikatzeari buruzkoa.

¹³ Kontseiluaren 1986ko abenduaren 11ko 86/613/EEE Zuzentzeratua, jarduera autonomoa (horren barnean nekazaritza-jarduerak) betetzen duten gizonezko eta emakumezkoen arteko tratatu-berdintasunerako printzipioaren aplikazioari eta amatasunaren babesari buruzkoa.

dauden familia kideen aldeko eta familia-eremuko bestelako prestazioak alde batera geratzen dira, salbu eta babesten diren egoeren ondorio badira (3.2 art.). Haren 4. artikuluan zehazten den bezala, tratu berdintasun printzipioak sexu arrazoizko diskriminazio ororen gabezia esan nahi du, azken hau zuzenekoa zein zeharkakoa izan.

Zuzentarau horrekin batera, beste hainbat zuzentarau aipatzekoak dira genero berdintasunaren eremuan. Horren adibide dugu Kontseiluaren 1992ko urriaren 19ko 92/85/EEE Zuzentaraua, haurdun dagoen pertsonaren, haur batez erditu den pertsonaren edo edoskialdian dagoen pertsonaren laneko segurtasunaren eta osasunaren hobekuntza sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa.

Aldi berean, badira Espainiar ordenamendu juridikoan arau jakin batzuk egitea eragin duten Europar Zuzentarauak; besteak beste, martxoaren 22ko Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoa¹⁴ hein handi batean gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko 2002/73/EEE Zuzentarauaren transposizioa burutzeko egin zen (76/207/EEE Zuzentaraua eraldatu zuena), baita 2004/113/EEE Zuzentaraua ere, gizon eta emakumeen tratu berdintasunaren printzipioa aplikatu duena ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean eta horietaz hornitzean. Alegia, 2007ko Lege Organikoak garrantzia handia izan du genero ikuspegiaren aldetik.

2. Espainiar Zuzenbidea

Gizarte Segurantzaren araudian, beste eremu batzuetan bezala, genero ikuspegia eta berdintasun printzipioa barneratzea beharrezkoa da, bai Europar Zuzenbidearen aginduz, baita Espainiar Konstituzioaren aginduz ere. Zentzu horretan, espainiar ordenamendu juridikoan hainbat arau egin izan dira helburu hori lortzeko bidean. Hala nola, azaroaren 5eko 39/1999 Legea dugu, langilearen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzekoa¹⁵. Honen zioen azalpenean jasotzen den bezala, lege hau Kontseiluaren urriaren 19ko 92/85/EEE Zuzentarauaren eta Kontseiluaren ekainaren 3ko 96/34/EEE Zuzentarauaren transposizioaren ondorio da, Europar Zuzenbideak barne araudian duen eraginaren erakusle. Dena den, lege hau aurrerapauso bat izan bazen ere, ezin daiteke

¹⁴ EAO, 71. Zk., 2007ko martxoaren 23koa.

¹⁵ EAO, 266. Zk., 1999ko azaroaren 6koa.

esan erabat eraginkorra izan zenik, ez baitzuen erantzunkidetasuna (“corresponsabilidad”) bultzatzen¹⁶. Erantzukizun partekatuaren bultzada hau ezinbestekoa izango da emakume eta gizonen artean berdintasuna lortu ahal izateko (aipagarria da eremu horretan martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua, lanean eta enpleguan emakume eta gizonen arteko aukeren eta tratabideen bermerako premiazko neurriei buruzkoa).

Bestalde, urriaren 13ko 30/2003 Legea, Gobernuak egiten dituen arau-xedapenetan genero-eraginaren balorazioa jasotzeko neurriei buruzkoa¹⁷ daukagu, eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, emakume eta gizonen berdintasun eragingarrirako (hemendik aurrera, LOEMBE).

Aipatzekoa da LOEMBE 15. artikuluan islatutako zeharkakotasun edo transbertsalitate printzipioa, honakoa jaso: *Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa kontuan hartuko da botere publiko guztien jardunean, zeharkakotasun-izaerarekin. Administrazio publikoek printzipio hori modu aktiboan barneratuko dute, euren arau-xedapenak ematean nahiz betetzean, esparru guztietako politika publikoak zehaztu eta horien inguruko aurrekontuak egitean, eta euren jarduera guztiak garatzean*. Alegia, hau 1995ean Pekinen burututako Emakumeari Buruzko IV Mundu Biltzarraren¹⁸ lorpen nagusia izan zen, arreta-zentroa emakumean jarri orde, genero kontzeptuan jarri. Honek zekarren gizartea eta haren oinarriko ezberdintasunak berraztertzea, izan ere, ulertzen zen gizartea eta haren instituzioak berregituratzea ezinbestekoa zela emakume eta gizonen artean benetako berdintasuna lortzeko¹⁹.

Bestalde, Gizarte Segurantzaren esparruan emakume eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra bermatzeko, kasuan kasuko araudiak genero ikuspegia barneratu

¹⁶ BENITO BENITEZ, M.A. *Op. cit.*, 26. orr.

¹⁷ EAO, 246. Zk., 2003ko urriaren 14koa.

¹⁸ 1995eko irailaren 4tik 15era Pekinen burututako Emakumeari Buruzko IV Mundu Biltzarrean Pekineko Adierazpen eta Ekintza Plataforma onetsi zen. Eskuragarri hurrengo estekan: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755 [azken kontsulta 2021eko maiatzaren 3an].

¹⁹ DÍAZ DE TERÁN VELASCO, M. “La transversalidad de género. Valoraciones a partir de algunos documentos de las Naciones Unidas”, *Anuario Español de Derecho Internacional*, 2015, 31. lib., 325-326. orr. Eskuragarri hurrengo estekan: <https://hdl.handle.net/10171/42263> [Azken kontsulta: 2021eko martxoaren 13an].

behar du, LOEMBE 19. artikulua eskatzen duen bezala. Izan ere, artikulua honek galdatzen du izaera orokorreko xedapen-proiektuek eta berebiziko garrantzia duten plan ekonomiko, sozial, kultural eta artistikoen, Ministroen Kontseiluak onetsi behar dituzenean, txosten bat izan dezaten, generoan oinarritutako eraginari buruz. Babes soziala bai “xedapen” zein “plan” horien baitan sartzen dela ulertu behar dugu, ez baita horien artean bereizketarik egiten²⁰. Honi 931/2017 Errege Dekretuak²¹ araututakoa gehitu behar zaio, izan ere, azken honen hirugarren xedapen gehigarrian jasotzen den bezala, arauen memorian “genero arrazoizko eragina” jaso beharra dago, zeinak proiektuaren onarpenetik eman daitezkeen emaitzak aztertu eta baloratuko dituen, emakume eta gizonen arteko aukera eta tratu berdintasunaren helburuak lortzearen eta ezberdintasunak ezabatzearen ikuspuntutik²². Dena den, Gizarte Segurantzaren esparruan emandako lege-erreforma ugaritan gertatu da txostenik egin ez izana, edo txostena izapide huts gisa egituratu dela, LOEMBE 19. artikulua barne hartzen duen agindua saihestuz, nolabait. Hori gertatu izan da hurrengo arauekin: Lan merkatuaren erreformarako urteko neurri buruzko irailaren 17ko 35/2010 Legea, Gizarte Segurantzaren sistemaren eguneratze, egokitze eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legea, eta urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu batekina onartzen duena²³.

LOEMBE-k barne hartzen duen beste aspektu aipagarri bat diskriminazio edo bereizkeria zuzen eta zeharkakoaren definizioak dira, haren 6. artikuluan jasotzen direnak. Alegia, sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeriatzat hartzen da antzeko egoera batean, sexuaren ondorioz, pertsona batek, beste batekin alderatuta, tratu ez hain mesedegarria jasatea, jasan izana edo jasateko arriskua izatea (6.I art.). Bestalde, zeharkako bereizkeria izango da itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo eginera batek sexu jakin bateko pertsonentzat desabantaila jakin bat ekartzea beste sexuko pertsonen

²⁰ RIVAS VALLEJO, P. “Perspectiva de género en las prestaciones de la Seguridad Social”, MONEREO, J.L. (zuz.), RODRÍGUEZ INIESTA, G. (zuz.) *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, II. Liburukia, Murtzia: Laborum, 2017, 488. orr.

²¹ 931/2017 Errege Dekretua, urriaren 27koa, Arau Eraginaren Azterketari buruzko Memoria arautzen duena. EAO, 276. Zk., 2017ko azaroaren 14koa.

²² LÓPEZ ANIORTE, M.C. “Hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y el disfrute de la pensión de jubilación”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 2020, 43. Zk., 124. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572665> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].

²³ RIVAS VALLEJO, P. *Op. cit.*, 490-494. orr.

begira, non xedapen, irizpide edo eginera horiek modu objektiboan justifikatzen ez diren, xede legitimo batekin, betiere, xede horiek lortzeko bideak beharrezkoak eta egokiak izanda (6.II art.). Zeharkako diskriminazioaren kontzeptua Konstituzio Auzitegiak ere garatu izan du, uztailaren 1eko 145/1991 Epaian²⁴ hura lehen aldiz jaso ondoren, eremu horretan jurisprudentzia emaritsua sortuz²⁵, eta EBJA-ren jurisprudentzia bereganatuz.

Bai LOEMBE-n zein KA-ren jurisprudentzian agertzen den beste kontzeptu bat ekintza positiboa da (“acción positiva”). LOEMBE-ren 11. artikuluan hurrengoak jasotzen da zentzu horretan: *Konstituzioan jaso den berdintasun-eskubidea eragingarri egiteko helburuarekin, botere publikoek neurri bereziak hartuko dituzte emakumeen mesedetan, gizonei begira egitezko desberdintasun-egoera nabariak zuzentzeko. Halako neurriak, aplikagarri izango direnak egoera horiek iraun bitartean, zentzuzkoak eta proportzionalak izan beharko dira, kasu bakoitzean lortu nahi den helburuari dagokionez. Pertsona fisiko eta pertsona juridiko pribatuek ere hartu ahal izango dituzte halako neurriak, lege honetan ezarritakoaren arabera.* Hau gai eztabaidatua izan da, aukera berdintasuna eta emaitza berdintasunaren kontzeptuak eta hauen arteko aldea mahai gainean egonik. Izan ere, hasiera batean ulertzen zen abiapuntuan berdintasuna lortzeak (desabantaila egoeran dauden horiei beharrezko tresnak eskainiz), emaitza berdintasuna zekarrela, baina ikusi da horrek ez duela bere horretan emaitza berdintasunik ekartzen²⁶. Esan daiteke, nolabait, ekintza positiboek emaitzen gainean eragina dutela, baina ez dituztela diskriminazioa areagotzen duten egitura sozio-juridikoak astintzen; berdintasun ezaren sintomak erasotzen dituzte, baina ez haren kausa edo jatorria²⁷.

Beraz, aurretik aipatutako transbertsalitatearekin bat eginez, aukera berdintasuna sustatzeko neurriak beharrezkoak izango dira, nahiz eta horien artean ekintza positiboa dakarren arauen bat ere zilegia izan.

²⁴ Konstituzio Auzitegiaren 1991eko 145/1991 Epaia, uztailaren 1ekoa. EAO, 174. Zk., 1991eko uztailaren 22koa.

²⁵ Beste batzuen artean, hurrengoak aipa ditzakegu: 1994ko urtarrilaren 27ko 22/1994 KAE, 1995eko urriaren 16ko 147/1995 KAE, 2004ko abenduaren 22ko 253/2004 KAE, eta 2008ko urtarrilaren 29ko 12/2008 KAE.

²⁶ BENITO BENITEZ, M.A. *Op. cit.*, 34. orr.

²⁷ LA BARBERA, M.C. “Igualdad entre mujeres y hombres”, *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 2019, 16. Zk., 238-239. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://doi.org/10.20318/eunomia.2019.4702> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].

3. Genero-arrakala Gizarte Segurantzaren

Genero ezberdintasunak ezabatzeko barneratzen diren mekanismo ezberdinak beharrezkoak dira, datuek erakusten baitute emakume eta gizonen artean ezberdintasun agerikoak daudela. Alegia, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren (hemendik aurrera, GSIN) datuei erreparatzen badiegu, gizonek pentsio kontributiboen bidez batez beste 1.252,70 € jasotzen dituzten bitartean, emakumeek 828,49 € jasotzen dituztela ikus dezakegu²⁸. Datu horrek erakusten du gaur egun emakume eta gizonen arteko pentsio-arrakala %34-koa dela, soldata-arrakala baino nabarmenki handiagoa izanik²⁹.

Aurretik gainbegiratu ditugu ezberdintasun horiekin amaitzeko saiakera izan diren hainbat arau, estatu zein nazioarte mailan gai hau mahai gainean dagoela argi utziz. Hala, aipatzekoa da, besteak beste, 2020ko azaroan argitaratutako Toledoko Itunaren ebaluaketa eta erreformari buruzko Txostena³⁰, zeinetan Gizarte Segurantzaren eremuan existitzen den genero-arrakala zuzentzeko asmoa islatzen den. Hala, haren 11. puntuan islatzen da Toledoko Itunaren aurretiazko edukiekin eta Europar eremuan bizi izandako esperientziekin bat egiteko, beharrezkoa dela kontributibitate printzipioa indartzea, hau aitortutako prestazioaren eta langile bakoitzak burututako kotizazioen arteko harreman orekatu gisa ulertuta. Hala ere, printzipio hori solidaritate printzipioarekin batera egituratu behar dela ere azaleratzen da, baita pentsioen eremuan genero-arrakalaren gain ematen diren ondorio kaltegarriak saihestearekin batera ere³¹.

Ildo beretik, arreta berezia merezi du testuaren 17. puntuak, “Emakume eta Gizarte Segurantzaren” izenburu duena. Alegia, orrialde bakar batean Gizarte Segurantzaren emakume eta gizonen artean ematen diren ezberdintasunen arrazoiak eta horien gainean

²⁸ Ikus 2021eko apiriletik aurrera indarrean dauden pentsio kontributiboen GSIN-ren estatistikak, hurrengo estekan eskuragarri: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/bd279979-09d6-4596-8f73-7e6e9f265b9d/REG202104.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&ContentCache=NONE&CACHE=NONE&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_9H5AH880M8TN80QOV0H20V0000-bd279979-09d6-4596-8f73-7e6e9f265b9d-nAvT69r [azken kontsulta 2021eko maiatzaren 7an].

²⁹ Ikus Nazioarteko Estatistika Institutuaren (NEI) 2018ko soldata-arrakalaren inguruko datuak, hurrengo estekan eskuragarri: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout [azken kontsulta 2021eko otsailaren 10ean].

³⁰ Toledoko Itunaren ebaluaketa eta erreforma Txostena, 2020ko azaroaren 10ean Gorte Orokorraren Aldizkari Ofizialean argitaratua. Hurrengo estekan eskuragarri: https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-175.PDF [azken kontsulta 2021eko otsailaren 14an].

³¹ Toledoko Itunaren ebaluaketa eta erreforma Txostenaren 11. puntua, 67. orr.

burutu beharreko ekimenen zantzuak aurki ditzakegu. Historian zehar ezarri izan diren neurri jakin batzuk gora behera, hauek benetako berdintasuna lortu ez duten heinean, neurri estrukturalak hartzeko beharra jasotzen da testuan, bai lan arloan zein Gizarte Segurantzaren eremuan. Hala, lan arloan berdintasun efektiboa lortzea baldintza ezinbestekotzat hartzen da prestazioen eremuan ere berdintasuna lortu ahal izateko.

Lerro horretan, sei dira testuan proposatzen diren jarduteko irizpideak. Lehenik eta behin, zaintzen auzian esku hartzea, hauetaz arduratu behar direnek haien ibilbide profesionalean kotizazio-hutsuneak izan ez ditzaten. Horretarako, emakume eta gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatu beharko da, zaintzen baitan genero rola ez iraurarazteko. Bigarrenik, soldata-berdintasuna ere pentsioen eremuan berdintasuna lortzeko gakoa da, eta hau ezin daiteke soilik oinarri erregulatzailaren zenbatekoan islatu, baizik eta baita kotizazio-ibilbidean ere, erantzukizunen eremuan errenta baxuena duenak sakrifizioak burutzea ekidinez. Hirugarrenik, ibilbide profesionalen irregulartasunaren ondorioz sortutako nahi gabeko hutsuneen kalteak saihesteko zuzenketak barneratu behar dira, kotizazio-hutsuneek pentsioen kalkuluan proportziorik gabeko efektuak sor ez ditzaten, eta pentsioetan emakumeen sarbidea erraztu dadin. Laugarren jarduera-eremua lanaldi partzialeko langileei buruzkoa da, kolektibo hau nagusiki emakumeek osatzen baitute, hein handi batean haien borondatek at. Zentzu horretan, diskriminazio-tratu posibleak zuzentzeko erreformak bultzatu beharko dira. Bosgarren eremua gutxieneko errenta nahikoak bermatzeari buruzkoa da, bai eremu kontributibo zein ez kontributiboan, emakumeak baitira pentsio baxuenen jasotzaileak. Horregatik, pentsio ez kontributiboan, gutxiengoaren osagarrien eta alarguntasun pentsioen errebisioa burutzea ezinbestekoa da. Azkenik, transbertsalitate printzipioa eraginkorra izan behar da, edozelako araudi zein politika egitean genero-inpaktua aztertuz³².

Neurri horiek guztiek Gizarte Segurantzaren eremuan genero berdintasuna lortzea bilatzen dute, dena den, argi dago egiteko hori oso konplexua dela, oinarrian dauden arazoen egiturazko jatorria baitute, sozial, ekonomiko zein juridikoki errotuta daudenak. Alegia, genero arrakalen desagertzea ezin daiteke era azkar eta automatikoki burutu, aldiz, haren gain eragina duten faktore anitzek buruzko hausnarketa sakona egin behar da, horretara bideratuta dauden neurriak bultzatuz.

³² Toledoko Itunaren ebaluaketa eta erreforma Txostenaren 17. puntua, 71. orr.

Pentsioen eremuan ematen den ezberdintasuna, hein batean, lan merkatuan agerikoa den ezberdintasunaren isla da. Bada, horregatik esaten da pentsio publikoen eremuko genero-arrakalak izaera “islatua” (“refleja”) duela, hau da, arrakala eratorria dela: haren kausa zuzena ez da eremu honetako araudia bera, baizik eta lan merkatuko ezberdintasuna. Nolabait, pentsio-arrakalak lan arloko arrakalen ondorio dira (soldata, lan-segregazioa, kristalezko sabaia, etab.). Hala ere, ezin dira sistemaren berezko genero-arrakalak alde batera utzi, hauek zuzeneko arrakala gisa identifikatzen direlarik. Sistema publiko orok eragina du gizarte- eta lan-ezberdintasunen gain, bai horiek indartuz, zein zuzenduz, zein biak aldi berean. Era horretara, lan-arloko genero-arrakalak ezabatzea pentsioen genero-arrakalak ezabatzeko beharrezko baldintza da, baina ez da baldintza nahikoa, ezta berehalako konponbidea ere, lan merkatuko desorekak zuzentzeak denbora baitarama³³.

Orokorrean, hortaz, baieztatu daiteke pentsioen eremuko genero-arrakalak lan-zein zaintza-arloko ezberdintasunean duela bere jatorria, bigarrena (estereotipo kulturaleri lotuta) lehenaren kausa nagusia izanik, eta bai bata zein bestea Zuzenbidearen eredu androzentrikoaren baitan kokatuta egonik (ezin dugu ahaztu ordenamendu juridikoaren egituratzeak eta haren aplikazioak ere eragina duela genero-ezberdintasunak sortu zein erreproduzitzean). Hala, aipaturiko estereotipoei jarraiki, zaintza lanak emakumeari esleitzen zaizkio, lanaldi bikoitza inposatuz, lan merkatutik kanporatuz zein kontziliazio-eskubideak egikaritzera bultzatuz. Aldi berean, zaintzekin lotutako lanbideak feminizatzen dituzte, emakumeak maila profesionalen kategoria apalenetara baztertuz, besteak beste³⁴.

Alegia, ibilbide profesionalean zehar eman daitezkeen emakume eta gizonen arteko ezberdintasunen atzean, eta honen faktore erabakigarria izanik, emakumeen lan-bizitzak kaltetuago daude familia-erantzukizunei dagokienez, gizonenak baino, lanaren sexu-banaketaren ondorio gisa. Hala, nahiz eta familia-eredua denboran zehar aldatu den, eta nahiz eta emakumeak lan merkatuan sartu diren, azken hauek dira nagusiki zaintza lanez eta familiaren antolaketaz arduratzen direnak. Honek dakar, hainbat kasutan, lanari uko egin behar izatea (horrek haien ibilbide profesionalean duen ondorio latzekin), edota

³³ MOLINA NAVARRETE, C. “Brechas de género y sistema español de Seguridad Social: Balance crítico y algunas propuestas de corrección”, *IQual. Revista de Género e Igualdad*, 2020, 3. Zk., 6-7. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://doi.org/10.6018/iqua.386571> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].

³⁴ LÓPEZ ANIORTE, M.C. *Op. cit.*, 123. orr.

haien kotizazioetan pairatutako etenaldien kostua bere gain hartu behar izatea, pentsioen kalkuluan emaitza kaxkarragoak lortuz. Bada, logikoa da, errealitatea hori izanik, lanaldi partziala duten pertsona gehienak emakumeak izatea, hori izaten baita haientzat geratzen den aukera bakarra, familia-erantzukizunak eta lana uztartu ahal izateko³⁵.

Datuek beren kabuz hitz egiten dute, eta adierazitakoa berresten dute. Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LNE) azken datuen arabera³⁶, emakumeek zaintza lan ez-ordaindunen %76,2 egiten dute, Espainiari dagokionez portzentaje hori %67,6-ra jaisten delarik. Bestalde, Espainiako 2020ko datuei erreparatuta, ikus dezakegu urtean zehar emandako eszedentziak 54.723 izan zirela, zeintzuen %87,17 emakumeek hartu zituzten, bai seme-alaba zein bestelako ahaideen zaintzara bideratuta³⁷. Aldi berean, 2019. urtean, lanaldi partzialeko kontratuekin lan egin zutenen %74 emakumeak ziren, Estatistikako Institutu Nazionalaren (EIN) datuen arabera³⁸.

Argi dago, beraz, ageriko ezberdintasunak daudela emakume eta gizonen artean, zaintza eta familia-erantzukizunaren eremuan, horrek era adierazgarri batean lan merkatuko genero-arrakalan eragina izanik, eta bien ondorioz, Gizarte Segurantzaren eremuan ere genero-arrakala izugarriak sortuz.

II. GENERO-ARRAKALA ZUZENTZEKO MEKANISMOAK ETA HAIEN EGOKITASUNA

Gizarte Segurantzaren eremuan, eta bereziki pentsioak jasotzerakoan ematen diren genero ezberdintasunak deuseztatzeko, estrategia edo ibilbide ezberdinak jarraitu daitezke. Are gehiago, beharrezkoa da, aurretik azaldutako transbertsalitatearekin bat

³⁵ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. “Desigualdad por causa de género en la Seguridad Social: Carreras de cotización y prestaciones”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 2017, 38. Zk., 99-100. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6234945> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].

³⁶ Ikus LNE-ren “Care work and care jobs for the future of decent work” Txostena (2018), hurrengo estekan eskuragarri: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm [azken kontsulta 2021eko otsailaren 14an].

³⁷ Ikus 2021eko urtarrilean Gizarteratze, Gizarte Segurantza eta Migrazio Ministerioak argitaratutako datuak, hurrengo estekan eskuragarri: <https://prensa.inclusion.gob.es/WebPrensaInclusion/noticias/seguridadsocial/detalle/3978> [azken kontsulta 2021eko otsailaren 14an].

³⁸ Ikus EIN-eko 2019ko datuak, hurrengo estekan eskuragarri: <https://www.ine.es/uc/dXG9XV8W> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 7an].

egiteko, estrategia ezberdin horiek aldi berean martxan jartzea. Ibilbide horiek politika ezberdinen aplikazio momentuaren arabera ezberdintzen dira, eta nagusiki, bi dira. Alde batetik, *ex ante* hartu beharreko neurriak izango genituzke, izaera prebentiboa dutenak. Hauen helburua lan merkatuan tratu diskriminazioa sortzea ekiditea da, enpleguaren ereduetan emakume eta gizonen artean berdintasuna bultzatuz, batzuen zein besteen ibilbide profesionalak parekatuz eta soldatak berdinduz, era horretara pentsioak jasotzerakoan bion posizioa antzekoa izanik. Estrategia honen baitan, erantzunkidetasuna bultzatzeko neurriak sartuko lirateke, lana eta familia uztartzea baimenduz, zaintza erantzukizunetan gizonen parte hartzea handituz (aitatasun baimenak), baita zaintza lan horiek zerbitzu publikoen bidez estaliz (haurtzaindegia, etab.).

Bigarren estrategia *a posteriori* hartzen diren neurriek osatzen dute. Alegia, neurri hauek emakumeek pairatzen dituzten ondorio negatiboak konpentsatzea bilatzen dute, pentsioetarako eskubidea behin aitortuta dagoela, pentsio baxuenak jasotzen dituzten horien aldeko neurriak hartuz. Hau da, desabantaila jakinak zuzentzeko mekanismo ezberdinak barne hartzen dira, pentsio bat jasotzeko beharrezkoa den epea txikituz, zein horren kalkulurako zuzenketak ezarriz. Honen adibide bat pentsio kontributiboen gutxiengoaren osagarria litzateke, besteak beste. Horrelako neurriak, gainera, atzera eraginkortasunez aplikagarriak izan ahal izateko diseinatu ahal dira, iraganeko desabantailazko egoerak zuzendu ahal izateko, nahiz eta noski, honek gastu publikorako inbertsio handiago bat ekarri³⁹.

1. Erantzunkidetasuna bultzatzea lana eta familia bateragarri egiteko neurrietan

Genero berdintasuna lortzera bideratuta dauden eta *ex ante* hartzen diren neurrien multzo garrantzitsu bat lana eta familia bateragarri egiteko neurriak dira, zeintzuetan erantzunkidetasuna bultzatzea bereziki garrantzitsua suertatzen den. Izan ere, zaintza lanak emakumeei esleitzen dizkieten genero rolek amaitzeko saiakeraren isla dira, gizonak lan hauetan parte hartze handiagoa izatea bultzatuz, era horretara emakume eta gizonen ibilbide profesionalak parekatzea azken helburua izanik (zaintza lan horiek izaten baitira, nagusiki, emakumeen lan- eta kotizazio-ibilbideak etenarazten dituen faktorea).

³⁹ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. *Op. cit.*, 102-103. orr.

Azken urteetan nabari aldatu dira kontziliazio-eskubideen eduki zein egituratzea, aitatasun baimenen nondik norakoak arautuz, eta eskubide hauen indibidualizazioaren ondorioz, benetako erantzunkidetasuna bultzatuz. Aldaketa hauen abiapuntua aitatasun baimenari buruzko 2010/18 Zuzentaraua⁴⁰ izan zen, zeinaren bidez guraso baimenen transferiezintasuna bultzatzeko saiakera egin zen, horrela aitek baimen horiek hartzea bilatuz. Beranduago, 2019/1158 Zuzentaraua⁴¹ onetsi zen, aurrekoa indargabetuz, Espainiak honen transposizioa oraindik egin ez badu ere. Hala eta guztiz ere, espainiar ordenamendua aurreko Zuzentaraura moldatu zela esan beharra dago, Langileen Estatutuan guraso baimenei dagokienez aldaketa garrantzitsuak eginez⁴².

Eremu honetan, ezinbestekoa dugu 6/2019 Errege Lege Dekretua⁴³, Langile Estatutuaren 48. artikuluan burututako eraldaketa haren ekarpen nabarmenena izanik. Aldaketa honen ondoren, jaiotza, adopzio zein harrera kasuetan, guraso bakoitzari 16 astetako baimena egokituko zaio, edozein kasutan ama biologikoarentzat erditzearen ondorengo sei asteak aginduzkoak izanik (48.4 art.). Gainera, artikulua berean zehazten den bezala, 16 astetako baimen horretarako eskubidea guraso bakoitzaren eskubide indibiduala izango da, beste gurasoari transferitu ezin izango zaiona. Alegia, baimenak transferitzeko ezintasuna genero berdintasuna lortzeko berebiziko faktoretzat hartzen da, gurasoetako bakoitzak bere baimena izanik, eta batek besteari (gehienbat emakumeari) bere baimenari dagozkion asteak ematea galaraziz, horrela biek familia-erantzukizunetan duten parte hartzea parekatuz⁴⁴.

⁴⁰ Kontseiluaren 2010/18/EB Zuzentaraua, 2010eko martxoaren 8koa, guraso-baimenari buruz Businesseurope, UEAPME, CEEP eta CESEk egindako esparru-akordio berrikusia aplikatzen duena eta 96/34/EE Zuzentaraua indargabetzen duena.

⁴¹ 2019/1158 (EB) Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2019ko ekainaren 20koa, gurasoen eta zaintzaileen familia-bizitza eta lanbide-bizitza bateratzeari buruzkoa, eta Kontseiluaren 2010/18/EB Zuzentaraua indargabetzen duena.

⁴² GRAU PINEDA, C. “La brecha de género en las pensiones: la UE y España, a examen”, RAMOS QUINTANA, M.I. (zuz.), RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. eta AGUILERA ÁVILA, L. (koord.), *La estrategia europea para la igualdad de género 2020-2015. Un estudio multidisciplinar*, Albacete: Bomarzo, 2020, 100-101. orr.

⁴³ Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa. EAO, 57. Zk., 2019ko martxoaren 8koa.

⁴⁴ Baimenen tranferiezintasun honek gizartearen zenbait sektoretan kontrako iritziak eragin ditu, horri buruzko debata sortuz. Hala, badaude baimenen transferiezintasuna defendatzen duten zenbait elkarte (PPIINA, adibidez), eta hura kritikatzan dutena ere (PETRA, besteak beste), emakumearen erabakitzeko eskubidea eta amatasun biologikoaren zein edoskitzearen babesaren alde baimenak ezberdinak izatea arrazoituz.

Errege Lege Dekretu honek ekarritako aldaketak aurten sartu dira erabat indarrean, eta beraz, ikusteko dago neurria eraginkorra ote den, denboraren poderioz soilik ikusi ahal izango dena. Are gehiago, 2019/1158 Zuzentarauaren transposizioak, hura burutzen denean, baliteke eremu honetan aldaketa berriak ekartzea. Edozelan ere, zalantza ezina da azken hamarkadan aita direnek eskatutako guraso baimenak izugarri hazi direla, lege-aldaketen eskutik erantzunkidetasunerako bidean aurrerapausoak emanaz. Dena dela, ezin dezakegu ahaztu era honetako neurriak ezin daitezkeela jaiotza-baimenetara mugatu. Alegia, beharrezkoa da guraso biek adin txikien zaintza lan orotan parte hartzea, parekotasun maila batean, emakumeei ardura hau esleitzea saihestuz.

Beste alde batetik, guraso biei erreferentzia egin diegun arren, badira guraso bakarreko familia asko. Honek ere badauka genero elementu ikusgarri bat, izan ere, Estatu mailan, 2020ko datuei jarraiki, guraso bakarreko familien artean, %81 emakumeak ziren⁴⁵. Bada, erabat berritzailea izan da 2020ko urriaren 6ko Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 1217/2020 Epaia⁴⁶, zeinetan familiaren guraso bakarra den emakume bati, legeak aitortzen dizkion baimenaren 16 astez gain, 8 aste gehigarri aitortzen dizkion, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionala eta Diruzaintza Nagusia horri dagokion prestazioa ordaintzera kondenatuz.

Alde batetik, erabaki hau adin txikiaren babesean oinarritzen da (6 OJ), guraso bakarreko familietako umeei bi gurasoko familiekiko umeei baino eskubide murrizagoak ematen baitzaizkio, haren garapenaren gain eragin kaltegarria sortuz (Haurren Eskubideei buruzko Hitzarmena urratuz, hain zuzen).

Bestalde, Langileen Estatutuaren 48. artikuluan jasotako neurriek emakumeen gain zeharkako diskriminazioa sortzen dutela adierazten du epaiak, EK 14. artikulua berdintasun printzipioaren urraketa bat dagoela aditzera emanaz (7 OJ). Izan ere, guraso bakarreko familia gehienak emakumeek osatzen dituzte, eta bi gurasoko familiekiko justifikatu gabeko tratu ezberdintasun nabaria ematen da, lehenengoen kasuan baimena 16 astekoa izanik, eta aldiz, bigarrenen kasuan, 32. Printzipioz berdintasuna bilatzen duen

⁴⁵ Estatistikako Institutu Nazionalaren datuen arabera, 2020an, guraso bakarreko familiak 1.944.800 ziren, eta horien artean, 1.582.100 emakumeak ziren, gizonak, aldiz, 362.700. Datuak hurrengo estekan eskuragarri: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p274/serie/prov/p01/10/&file=01017.px> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 3an].

⁴⁶ Hurrengo estekan eskuragarri: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/96e3b2c2d3871d96/20201201> [azken kontsulta: 2021eko martxoaren 3an].

neurri honek arrakala berriak sorrarazten dituela jasotzen da oinarri juridiko honetan, “zoru itsaskorra”⁴⁷-ren kontzeptua mahai gainean jarritz. Ildo beretik, tratu ezberdintasun horren beste funtsezko elementu bat egoera zibila litzateke, ezkongabe, alargun zein ezkontzaren haustura egoeran dauden pertsonen, ezkontza zein bestelako loturaz elkartuta daudenekin alderatuta, tratu-diskriminazioa emanez, baita lana eta familia bateragarri egiteko eskubideei dagokienez ere ezberdintasunak sorraraziz, eta horrek guztiak, zeharkako eran bada ere, emakumearen gain ondorio latzagoak ekarriz.

Edozelan ere, Justizia Auzitegi Nagusiak emandako epaia ez da irmoa, eta oraindik ikusteko dago zein den kasu honetan hartzen den azken erabakia. Seguruena, Auzitegi Gorenak zeharkako diskriminazioaren existentzia ezeztatuko du, aipaturiko araudiaren eta berdintasun printzipioaren arteko bateragarritasuna baieztatuz. Auzitegi Gorenak erabakitzen duena gora behera, behin ere agerian geratzen da jurisprudentziak eta epaileek legea aplikatu eta interpretatzean hartzen duten rola garrantziaz.

2. Amatasunaren babesak Gizarte Segurantzaren eremuan

Emakumearen babesak Gizarte Segurantzaren sistemari garrantzia handia du, hau nazioarteko zein estatu mailako arau ezberdinen bitartez bultzatu izan delarik. Oro har, esku hartze publikoaren baitan, arreta berezia merezi du emakume langilearen eskubideen babesak, bai haren osasunari dagokionez, baita lan arloko zein Gizarte Segurantzaren arloko babesari dagokionez ere. Kontuan izan behar da, halaber, familia-egiturak eta amatasun era berriak agertzen ari direla, familia historikoki aldatuz joan den kontzeptua baita, elementu biologikoaz haratago doan eraikuntza soziala izanik. Hala, bai arauak zein doktrina judizialak bultzatuta, esan daiteke denboran zehar ordenamendu juridikoa familia egitura berri horiei eta lana familiarekin bateragarri egiteko beharrei moldatzeko berritu izan dela. Hasiera batean, emakume langilearen babesak alde bakarretik eta era paternalista batean egituratzen zen, eta horren erakusle da amatasuna denbora luzez gaixotasunarekin parekatu izana (aldi baterako ezintasun gisa arautuz). Are gehiago,

⁴⁷ Ezaguna den kristalezko sabaiaren kontzeptuarekin lotuta dago zoru itsaskorra. Azken honek erreferentzia egiten dio emakumea lanpostu xumeetan “itsatsita” geratzea eragiten duten faktore multzoari, hierarkian maila baxuenean geratzea eraginez, gizonek gorantz errazago jotzen dutelarik. Orokorrean, esaten da zoru itsaskor hau normalean emakumeei esleitzen zaizkien etxeko zein familia-zaintza lanek osatzen dutela, haien ibilbide profesionala geldiaraziz eta zuzendaritzako karguak lortzea oztopatuz.

babes hori emakumearen gizarte rol jakin baten menpe geratzen zen, zeinaren arabera emakumeari seme-alaben eta etxearen zaintza lanak zegozkion⁴⁸.

Gizarte Segurantzaren bere jatorrian, gizon langilea babesteko jaio zen, emakume langilearen babeserako inolako tresnarik gabe. Hala nola, ez zegoen emakume langilearen arrisku jakinentzako babesik, haurdunaldi arriskua kasu (azaroaren 5eko 39/1999 Legearen bidez barne hartu zena), baita edoskitze arriskua ere (LOEMBE-ren bidez barne hartu zena). Aldi berean, orain dela gutxi arte ez ziren prestazioak jasotzeko eskakizunen artean emakume langileari egokitutako neurriak jasotzen, altarekin parekatutako egoera eta kotizatutako epeekin lotuta daudenak. Emakume langileari egokitutako babeserako eskubideak, hein handi batean, nazioarteko zein Europar Batasuneko Zuzenbidearen eskutik aitortu izan dira, EBJA-ren ekintzarekin batera.

Gaur egun, amatasunarekin lotuta dauden prestazio ezberdinak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean⁴⁹ jasotzen dira (hemendik aurrera, GSLO), zehazki II. Tituluaren seigarren eta hamargarren kapituluaren artean. Lehen LE 48. artikulua aipatu dugu, bada, GSLO 177-180. artikuluetan arautzen dira egoera horietarako aurreikusten den prestazioaren nondik norakoak. Alegia, adin txikiaren jaiotza eta zaintzaren prestazioari buruz ari gara, LE 48. artikuluko egoerarekin bat egiten duena. Prestazio hau jaso ahal izateko, Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean altan edo altari parekatutako egoeran egoteaz gain, beharrezkoa da, adinaren arabera ezartzen diren gutxieneko kotizazio epeak betetzea (178 art.). Bestalde, prestazioaren zenbatekoa oinarri erregulatzailearen ehuneko ehuna izango da, oinarri hori kontingentzia komunaren ondorioz aldi baterako ezintasunarentzat ezarritakoa izanik (179 art.).

Aipatutakoa kasu orokorretan aplikagarri litzateke, eta 181. artikulua, bere aldetik, jaiotzagatiko subsidioa jasotzeko gutxieneko kotizazio-epeak betetzen ez dituzten emakume langileentzat kasu berezi bat aurreikusten du. Alegia, horrelako egoera batean, emakumeari pentsio ez kontributibo bat aitortuko litzaioke, eta haren oinarrirako Ondorio

⁴⁸ MONEREO PÉREZ, J.L.; DEL MAR LÓPEZ INSUA, B. “La protección social de la maternidad: análisis jurídico-crítico de los instrumentos de tutela y acción protectora”, MOYA AMADOR, R. (zuz.), SERRANO FALCÓN, C. (koord.) eta CASAS BAAMONDE, M.E. (prol.), *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Zizur Txikia: Aranzadi, 2016, 410-411. orr.

⁴⁹ Urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrearen testu bategina onartzen duena. EAO, 261. Zk., 2015eko urriaren 31koa.

Askotarako Errentaren Adierazle Publikoa⁵⁰ erabiliko litzateke (gaztelaniazko “IPREM”, hain zuzen ere), prestazioaren iraupena 42 egunekoa izanik (182 art.). Legegileak aurreikusten duen kasu berezi hau bereziki garrantzitsua da emakumeen babesaren ikuspegitik, hainbat arrazoi ezberdinengatik kotizazio epeak bete ezin izan dituztenean, horiei ere gutxieneko prestazio bat aitortuz.

Legean arautzen den hurrengo prestazio ekonomikoa edoskitzailearen zaintzarako erantzunkidetasunaren jarduerarako aurreikusten da, adin txikiak bederatzi hilabete dituenetik hamabi dituen arte, eta bi gurasoek lan egiten dutenean, haien lanaldian burutzen dituzten murrizketak babestuz, LE 37.4 artikulua arautzen duenarekin bat eginez (183 art.). Prestazio hau jasotzeko baldintzak eta haren kopurua adin txikiaren jaiotza eta zaintzarako prestazioaren berdinak dira (184 eta 185 art.).

Aipatzekoa da aipatutako bi prestazioek eraldaketak jasan izan zituztela 2019an, 6/2019 ELD-ren eskutik, hain zuzen ere. Lehen, amatasun eta aitatasun prestazioen izenak zituzten, eta aldaketa honek, aipaturiko arauaren zioen azalpenean adierazten den bezala, emakume eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko nahiari erantzuten dio, bi gurasoen arteko erantzunkidetasun printzipioa bultzatuz. Lehen LE-ren eremuan aipaturiko aldaketarekin batera gertatzen da aldaketa hau, izan ere, bi arloetako (lan arloa eta Gizarte Segurantza) aldaketek eskutik joan behar dute, halabeharrez, berdintasunerako bidean aurrera egiteko.

GSLO 186-187 artikuluetan haurdunaldi bitarteko arriskuagatik ematen den prestazio ekonomikoa arautzen da, azaroaren 8ko 31/1995 Legearekin bat eginez, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa⁵¹. Kasu honetan, prestazioaren zenbatekoa oinarri erregulatzailaren ehuneko ehuna da, kontingentzia profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasunari dagokiona aintzat hartuz. Aldi berean, 188-189 artikuluetan edoskitze natural bitarteko arriskuagatik ematen den prestazioa arautzen da, hau ere lan arriskuen prebentzioen araudiarekin lotuta egonik, eta aurreko prestazioaren

⁵⁰ Ondorio Askotarako Errentaren Adierazle Publikoa (OAEAP) diru-laguntzak zein subsidio jakinak emateko Espainian erreferentzia gisa erabiltzen den indize bat da. 2004an sortu zen, laguntza horietarako erreferentzia gisa Lanbide arteko Gutxieneko Soldata ordezkatzeko. OAEAP urtero argitaratzen da Aurrekontuen Legearen bidez. Aurten indarrean dagoen adierazlea abenduaren 30eko 11/2020 Legean jasotzen da, Estatuaren 2021erako Aurrekontu Orokorrei buruzkoa. Ikus informazio gehiago hurrengo estekan: <http://www.iprem.com.es/> [azken kontsulta 2021eko maiatzaren 8an].

⁵¹ EAO, 269. Zk., 1995eko azaroaren 10ekoa.

zenbatekoaren berdina izanik. Azkenik, 190-192 artikuluetan minbizia edo beste gaixotasun larri bat duten adin txikien zaintzarako prestazio ekonomikoa arautzen da.

Noski, azken prestazio hauek ere badaukate genero ikuspegiaren aldetik garrantzia handia, emakumearen bereizgarri biologiko jakinak babesten dituelako, iraganeko gabeziak gaindituz. Ezin dugu ahaztu, prestazio hauek jada ohikoak iruditu arren, orain duela gutxi samar barne hartu zirela gure araubidean.

3. Prestazioak jasotzea ahalbidetzeko mekanismo zuzentzaileak

Gure Gizarte Segurantzaren sistemak, unibertsaltasunerako joera bereganatu duen arren, kontributibitatea dauka haren oinarri nagusizat. Aldaera honek dakar onuradunak prestazio ezberdinak jaso ditzan, baldintza batzuk, eta zehazki, aurretiazko kotizazio epe jakinak bete behar izatea⁵². Alegia, beharrezkoa da, lehenik eta behin, altan edo altarekin parekatutako egoeran egotea, eta are garrantzitsuagoa dena, dagokion prestazioak galdatzen duen kotizazio epea betetzea. Bigarren hau gabealdi bezala ere ezagutzen da (“periodo de carencia”), eta dimentsio bikoitza dauka: alde batetik, gabealdi orokorra, subjektuaren aseguru-ibilbide osoan zehar bete beharreko gutxieneko kotizazio epe batean islatzen dena; bestetik, gabealdi zehatza izango genuke, prestazioaren egitate sortzailearen aurretiazko denbora-tarte batean bete beharreko gutxieneko kotizazio epean islatzen dena⁵³.

Bada, gabealdi hauek eskatzeak emakumeen gain ondorio kaltegarriak sortzen ditu, hauek gabealdi murrizagoak izaten dituztelako. Ondorio kaltegarri hauek bi eremutan bana daitezke: alde batetik, gabealdiak betetzerako orduan, hauek ez betetzeagatik, prestazioak jasotzeko eskubidea sortzen ez denean; bestetik, eskubidea sortu bada ere, prestazioaren kopurua kalkulaterakoan, hau murrizagoa denean. Bai arazo bata zein bestea zuzentzeko, legegileak mekanismo zuzentzaile jakin batzuk aurreikusi ditu, bi helburu nagusi lortzeko: gaur egungo Gizarte Segurantzaren unibertsaltasunarekin bat egiteko, subjektu ezberdinei ahalik eta babes handiena eskaintzea; baita emakume eta gizonen arteko aukera berdintasunarekin bat egitea ere.

⁵² GOERLICH PESET, J.M. “Derecho de la Seguridad Social”, ROQUETA BUJ, R. (zuz.) eta GARCIA ORTEGA, J. (zuz.), *Derecho de la Seguridad Social* (9. ed.), Valentzia: Tirant lo Blanch, 2020, 41-42. orr.

⁵³ BENITO BENITEZ, M.A. *Op. cit.* 57. orr.

a) Parentesiaren doktrina eta hutsuneak integratzeko mekanismoa

Gabealdiaren eskakizuna genero ikuspegitik malgutzen duen tresnetako bat “parentesiaren doktrina” da, prestazio jakinetarako eskubidea aitortzea erraztera bideratuta dagoena. Batik bat erretiro-pentsioen kasuan ematen da. Erretiro-pentsiorako eskubidea izateko, beharrezkoa da gutxieneko hamabost urteko kotizazio-epea izatea (gabealdi orokorra), horietatik gutxienez bi eskubidea sorrarazten duen egitatearen aurreko hamabost urteen baitan egonik (gabealdi zehatza), GSLO 205.1.b) artikuluko dion bezala. Gabealdi zehatza betetzeko zailtasunak egoten dira errealitatean, eta parentesiaren doktrinaren bidez, subjektuaren borondatek at kotizatu ezin izan duen epeak ez dira kontuan hartzen, kontzeptuak berak agerian uzten duen bezala, “parentesi” batean geratuz, eta gutxieneko kotizazio-epearen baldintza betetzea erraztuz. Hau da, kalkuluaren epea kotizatzeko betebeharra amaitzen den momentura atzera eramaten da, egitate sortzailearen data aintzat hartu ordez. Doktrina hau jurisprudentziaren eskutik jaio zen eta haren edukia, Auzitegi Gorenaren hurrengo epaietan jasotzen da, besteak beste: 6369/2001, 3087/2006 eta 3046/2012 epaiak⁵⁴.

Parentesiaren doktrinak eragina du prestazioetarako eskubidearen baldintzak betetzeari begira. Baina lehen aurreratu dugun bezala, kotizazio-epe murrizagoak izateak eragina du ere prestazioaren kopurua zehazteko oinarri erregulatzailearen kalkuluan. Hala, gerta daiteke subjektuak bere ibilbide profesionalean zehar izandako kotizaziorik gabeko uneen ondorioz, prestazio txikiagoak jasotzea, hutsune horiek haren borondatek kanpo eman badira ere. Horretarako, legegileak hutsuneak integratzeko mekanismoa aurreikusitako du, hutsune horiek oinarri erregulatzailearen kopuruan izan dezaketen eragin kaltegarria txikitzeko. Bigarren mekanismo honen kasuan, aipatzekoa da 27/2011 Legeak⁵⁵ ekarritako erreforma, izan ere, honen aurretik, denborazko mugarik gabe, hutsuneak momentu bakoitzeko gutxieneko oinarriarekin estaltzen ziren. Erreformaz geroztik, ordea, haren aplikazioa murrizagoa da, hutsune horien lehen 48 hilabeteak gutxieneko oinarriarekin estaliz, eta gainerakoak oinarri horren ehuneko berrogeita hamarrarekin (GSLO 197.4 art. ezintasun iraunkorrari dagokionez, eta 209.1.b) art. erretiroari dagokionez). Erreforma hau genero ikuspegitik kritikagarria dela esan

⁵⁴ Auzitegi Gorenaren 2001eko uztailaren 19ko 6369/2001 Epaiak, 2006ko apirilaren 25eko 3087/2006 Epaiak eta 2012ko martxoaren 14ko 3046/2012 Epaiak, hurrenez hurren.

⁵⁵ Abuztuaren 1eko 27/2011 Legea, Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzkoa. EAO, 184. Zk., 2011ko abuztuaren 2koa.

dezakegu, izan ere, zalantza ezina da mekanismo zuzentzaile hau bereziki emakumeek beharrezkoa dutela, haiek baitira kotizazio-hutsuneak gehienbat aurkezten dituztenak.

b) Fikziozko kotizazio-aldiak

Amatasun, aitatasun eta familia-erantzukizunen ondorioz lan egiteari uzteak kotizazio-hutsuneak sortzen ditu sarritan, eta horrek prestazioei begira izan dezakeen eragin negatiboa txikitzeko, ordenamendu juridikoak egoera jakin batzuetan kotizazioak egon izan balira bezala jokatzeko du, nolabaiteko fikzio bat sortuz. Hala gertatzen da, besteak beste, erditzearen kasuan. GSLO 235. artikulua jasotzen duen bezala, erretiro- eta ezintasun iraunkorraren pentsioen ondorioetarako, seme-alaba bakoitzagatik 112 egunetako kotizazio-epea zenbatuko da, gehi 14 egun, bigarren eta hurrengo seme-alaba bakoitzagatik. Honen oinarrian dagoena zera da: ama izatearen ondorioz ez kotizatzeak emakumea Gizarte Segurantzaren eremuko babesetik kanpo uztea galaraztea. Dena den, aipatzekoa da soilik ama biologikoei zuzenduta dagoen neurria dela. Honek esan nahi du adopzio bidez ama direnak alde batera uzten dituela neurri honek, baita erditu ez arren, seme-alaben zaintza lanak burutzen dituzten bigarren gurasoak ere⁵⁶. Bada, filiazio eta generoaren arabera egiten den bereizketa hau ulertezina da, neurriaren helburuari begira kasu guztiek babes maila berdina izan behar luketelako.

Fikziozko kotizazioen bigarren kasua lan kontratuaren amaieraren ondorengo amatasun eta aitatasun egoerarena da, GSLO 165.6 artikuluan jasotzen dena. Alegia, azken honen arabera, lan kontratua amaitu ondoren mantentzen diren amatasun eta aitatasunaldiak kotizatutakotzat hartuko dira. Kasu honetan, gainera, erretiro- eta ezintasun iraunkorraz gain, heriotza, amatasun, aitatasun eta gaixotasun larriak jota dauden adin txikien zaintzarako prestazioen ondorioetarako aitortzen da onura hau. Kasu honetan ere, neurri honen helburua amatasun zein aitatasunak langileen aseguru-ibilbidean zehar izan ditzaketen ondorio negatiboak saihestea da, epe horretan zehar lan merkatuan sartzeko duten ezintasuna dela eta.

Hirugarrenik, eszedentzien eta lanaldi murrizketen kasua dugu. GSLO 237. artikulua arabera, seme-alaben zaintzarako hartzen den hiru urte arteko eszedentzia-

⁵⁶ Izan ere, LE 48.4 artikuluko lan kontratuaren eteterako eskubidea berdintasunez aitortzen zaie ama biologikoari zein adopzio bidezkoari, baita bigarren gurasoari ere. GSLO-k arau bera jarraitu beharko luke, 235. artikulua bidez horiei guztiei fikziozko kotizaziorako eskubidea aitortuz.

aldia ere kotizatutakotzat hartuko da, erretiro, ezintasun iraunkor, heriotza, amatasun eta aitatasun prestazioen ondorioetarako. Aldi berean, seme-alaben zaintzarako lanaldi murrizketen lehen bi urteak ere ehuneko ehunean kotizatutakotzat hartuko dira, lanaldi murrizketa burutu izan ez balitz bezala.

c) Onurak seme-alaben zaintzagarritik

Orain arte azaldutako mekanismoak, oro har, prestazioek galdatzen dituzten kotizazio-epeak betetzea erraztera bideratuta daude. Bere aldetik, hutsuneak integratzeko mekanismoak prestazioen kalkuluan du eragina, haren zenbatekoa zertxobait handitu dadin. Bada, baditugu eremu horretan eragina duten beste bi mekanismo, biak seme-alabak izatearekin lotuta daudenak: seme-alaben zaintzagarritik aitortzen diren onurak, eta amatasun osagarria. Lehenari dagokionez, GSLO 236. artikuluari erreparatu behar zaio. Honen arabera, kotizatutako aldi gisa hartuko dira, ondorio guztietarako, eskatutako gutxieneko kotizazio-aldia betetzeko izan ezik, lan-harremana azkentzeagarritik edo langabezia-prestazioen kobrantza amaitzeagarritik kotizazioa eten den aldia, inguruabar horiek jaiotzaren aurreko bederatzi hilabeteetan edo adin txikiaren adopzio edo harrera iraunkorraren aurreko hiru hilabeteetan eta adin txiki horren ondorengo seigarren urtearen amaieraren artean gertatu badira. Edozein kasutan, artikulua berak gehieneko muga bat ezartzen du, berrehun eta hirurogeita hamar eguneko seme-alaba bakoitzarengatik, eta kotizazio-etenaldia baino handiagoa izatera iritsi gabe, noski.

4. Amatasun osagarria

Amatasun osagarri demografikoa emakumeen pentsioak hobetzeko Espainiako Gobernuak ezarritako ekintza positiboko neurri bat da, 2016an sortu zenetik eta gaur egunera arte, kritikarik salbuetsita egon ez dena. Neurri hau “2015-2017 familiari laguntzeko plan integrala”-ren baitan hartu zen, eta haren oinarria pentsioetako genero-arrakalaren murrizketarako EB-ren gomendioak zein Toledoko Itunaren Txosteneko 17. Gomendia betetzea zen. Hala, Estatuaren Aurrekontu Orokorren urriaren 30eko 48/2015 Legearen⁵⁷ bidez txertatu zen gure ordenamendu juridikoan, GSLO 60.

⁵⁷ Urriaren 29ko 48/2015 Legea, 2016 urterako Estatuaren Aurrekontu Orokorrei buruzkoa. EAO, 260. Zk., 2015eko urriaren 30ekoa.

artikuluan islatuta geratuz. Amatasun osagarriaren bidez, 2016tik aurrera sortzen ziren erretiro, alarguntasun eta ezintasun iraunkorraren prestazioak handitzea ahalbidetzen zen, horretarako eskubidea bi seme-alaba edo gehiago izandako emakumeei soilik aitortuz. Era horretara, hasierako prestazioa izandako seme-alaba kopuruaren arabera handituko zen: %5 bi seme-alaben kasuan, %10 hiru seme-alaben kasuan, eta azkenik, %15 lau seme-alaba edo gehiagoren kasuan.

Neurri hau sortu zutenen arabera, haren helburua bikoitza litzateke: batetik, pentsioetako genero-arrakala murriztea (hau amatasuna hautatzen duten emakumeentzat are kaltegarriagoa dela ulertuta), eta bestetik, amatasunaren aitoren soziala bultzatzea, pentsioen sistemari egiten dion ekarpena dela eta, amatasuna kotizazio demografikotzat hartuz. Nolabait, seme-alabak izan zituzten emakumeak konpentsatzea bilatzen zen, sistemari egindako ekarpena zela eta, haren etorkizuneko jasangarritasuna bermatzeko garrantzitsutzat hartzen zena⁵⁸.

Dena den, hasieratik zenbait autorek adierazi zuten bezala, eta denborak erakutsi duenari erreparatuz, zalantzan jar daiteke mota honetako neurriak benetan eraginkorrak diren. Alegia, lan honen lehen atalean azaleratu den bezala, ekintza positiboko neurriek eragina dute ondorioen gainean, ezberdintasunaren arazoiei erreparatu gabe, eta horrelako neurriak ez dira normalean berdintasuna lortzerakoan eraginkorrak izaten. Are gehiago, amatasun osagarri honek, ekintza positibo gisa, emaitza okerragoak ekar ditzake. Neurriaren izaera dela eta, haren aplikazioa justifikatuta egon behar da, eta ezin da neurri iraunkor gisa egituratu. Ildo beretik, garrantzia handiagoa hartuko lukete lan-eremuan eta familia-erantzukizunen eremuan berdintasuna bultzatzen duten neurriek. Dena dela, Gizarte Segurantzaren eremuan ematen diren alde handiak murrizteko tresnak ere zilegiak dira, baina esan bezala, kontu handiarekin diseinatu eta aplikatu behar dira, berdintasunean aurrera egitea ahalbidetu dezaten.

Bada, hasieratik arazo handiak sortu ziren osagarri honen aplikazioan, haren erregelamendu-garapenaren beharra mahai gainean egonik⁵⁹. Zentzu horretan, amatasun

⁵⁸ GRANELL PÉREZ, R. eta SALVADOR CIFRE, C. “Complemento demográfico por maternidad en el marco de las políticas de igualdad. Análisis de objetivos, resultados y consecuencias”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2020, 98. Zk, 291-293. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.98.13570> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].

⁵⁹ Errege Dekretuaren proiektu bat egin zen, 2018ko abuztuaren 6koa, Gizarte Segurantzaren sistemako pentsio kontributiboetan amatasun osagarria aplikatu eta garatzekoa.

osagarriaren eremuan sortutako gatazkarik garrantzitsuena, eta ondorio gisa 2019ko abenduaren 12ko EBJA-ren Epaia⁶⁰ eragin duena haren izaera diskriminatzailea izan da, gizonak haren aplikazio-esparrutik kanpo geratzen baitira. Alegia, 2018ko ekainean, Gironako Lan Arloko Epaitegi batek arazo prejudiziala aurkeztu zuen, bi alabaren aita zenak GSIN-ren aurka hasitako prozedura baten testuinguruan, horren bidez haren ezintasun iraunkorraren pentsioan amatasun osagarria aplikatu zedin eskatuz⁶¹.

EBJA-ren epai hau bereziki garrantzitsua izan zen, eta besteak beste, amatasun osagarriaren egituratzean aldaketak eragin zituen, 2021eko otsailean indarrean sartu izan direnak. Izan ere, EBJA-k amatasun osagarriak gizonen gain tratu-diskriminazioa sortzen zuela erabaki zuen, haren erabakia hartzeko Kontseiluaren 1978ko abenduaren 19ko 79/7/EEE Zuzentarauan oinarrituz, gizarte segurantzaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa pixkanaka aplikatzeari buruzkoa. Zuzentaru honen 4. artikuluari erreparatu dio auzitegiak, tratu berdintasuna aplikagarri diren eremuak jasotzen dituen, baita haren 7.b) artikulua ere, tratu berdintasun printzipioaren bazterketa onartzen duena, betiere seme-alaben heziketaren ondorioz lan eremuan izandako etenaldiak izan dituzten pertsonen abantailak emateko bada. Ikus daiteke, hortaz, EBJA-k ekintza positiboko neurrien zilegatasuna onartu egiten duela, baina hauek, esan bezala, justifikatuta egon behar dira, eta kasu honetan, osagarri honen helburuari erreparatuta justifikazio hori betetzen ez dela argudiatzen du auzitegiak. Izan ere, neurriaren helburua ekarpen demografikoa saritzea bada, esan beharra dago gizonen ekarpena emakumeena bezain garrantzitsua dela (epaiaren 46. lerroaldea).

Bestalde, genero-arrakalari dagokionez, argudio honen baliozkotasuna ere zalantzan jartzen du auzitegiak, ez baitu lehen aipatutako Zuzentaruaren 7.b) artikuluko eskakizunekin bat egiten, eta gizonen zaintza lanak bereganatzen dituzten errealitatea alde batera uzten duelako. EBJA-k gogora ekartzen du Estatuek erabateko zilegatasuna daukatela ama izan diren pertsonen babesa emateko, bai ikuspuntu fisiko-biologikotik hartuta, baita amatasunaren ondorioz ibilbide profesionalean jasandako etenaldien

⁶⁰ Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren 2019ko abenduaren 12ko Epaia (C-450/18 auzia).

⁶¹ MONEREO PÉREZ, J.L. eta RODRÍGUEZ INIESTA, G. “Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos: El complemento por maternidad en las pensiones no debe ser solo para las mujeres (A propósito de la STJUE de 12 de diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social)”, *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, 2020, 22. Zk., 18. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/393> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].

ikuspuntutik ere. Hala ere, amatasun osagarria ez da ez bataren ez bestearen ondorioz ematen, bi seme-alaba edo gehiago izatearen ondorioz baizik, eskusiboki emakumeei aitortuz. Are gehiago, neurri hau emakumeei jardura profesional jakinen egikarritza zein ibilbide profesionalean emakumeek jasan ditzaketen desabantailak zuzentzeko eraginkorra ez dela gehitzen du auzitegiak, arazoei konponbiderik jartzen ez diela, alegia⁶².

Horren guztiaren ondorioz, EBJA-k amatasun osagarria gizonetik diskriminatzailea zela ondorioztatu zuen. Pentsioen eremuko genero-arrakalak botere publikoen jardutea eskatzen zuela zalantza ezina da, hala ere, erabaki honek erakusten duen bezala, argi dago amatasun osagarriari eman zitzaion edukia edo diseinua ez zela batere egokia izan. Egokia ez zela diogu, baina ez bakarrik gizonetik sortzen zuen diskriminazioagatik. Izan ere, gizonak ez ziren neurri honen aplikazio-esparrutik kanpo geratzen ziren bakarrik: 2016 baino lehen pentsionistak ziren emakumeak, seme-alaba bakarreko amak, guraso bakarreko familietako amak, erretiro-pentsiorako eskubidea ez zuten emakumeak, pensio ez kontributiboan onuradunak zirenak, eta borondatezko erretiro aurreratua zuten emakumeak, horiek guztiek ere ez zuten amatasun osagarriarako eskubiderik, 2016an egituratu zen eran. Bazterketa hauek, gainera, are larriagoak direla esan genezake, behar egoeran zeuden emakumeak zirelako kanpoan geratzen zirenak, egoera horietan egonda babes handiago baten beharra handia izanik.

Gainera, autore ezberdinek azaleratu zuten bezala, neurri honek genero rolen jarraipena bultzatzen zuen, amak seme-alaben zaintza lanak burutu “behar” dituztenak balira bezala, eta horren ondorioz saria haiei bideratuz. Horregatik, beharrezkoa zen osagarri honetan, mantentzekotan, aldaketak burutzea, genero-ezberdintzerik gabe, adibidez, seme-alaben zaintza-lanak konpentsatuz.

Bide hori martxan jarri da jada, otsailaren 2ko 3/2021 Errege Lege Dekreturen bitartez, Gizarte Segurantzaren eta ekonomia-eremuetan genero-arrakala murrizteko eta beste gai batzuetako neurriak onartzen dituen⁶³. Honen bidez, amatasun osagarria

⁶² VIDA FERNÁNDEZ, R. “Extensión del reconocimiento del complemento de pensión para los padres con dos o más hijos, beneficiarios de pensiones contributivas de la Seguridad Social: ¿Punto final a una medida mal planteada pero necesaria frente a la brecha de género en las pensiones?”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2020, 152. Zk., 324-325. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464733> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].

⁶³ EAO, 29. Zk., 2021eko otsailaren 3koa.

arautzen duen GSLO 60. artikuluan aldaketak eman dira, agerian zeuden gabezia batzuk gainditzeko. Era horretan, amatasun osagarriko eskubidea aitortzen zaie seme-alaba bakarria duten emakumeei, eta gizonei aukera ematen zaie osagarria jasotzeko, baina horretarako, beharrezkoa da bi baldintza hauetako bat betetzea: beste gurasoaren heriotzaren ondorioz alarguntasun pentsiorako eskubidea izatea eta seme-alaba amankomunak izatea; edo erretiro- zein ezintasun iraunkorraren pentsio kontributiborako eskubidea izatea eta jaiotzak zein adopzioak haren ibilbide profesionalean nolabaiteko eragina izan duela frogatzea. Osagarria gurasoetako bati bakarrik emango zaio, eta biek eskubidea izatekotan, pentsio baxuagoa duen gurasoari emango litzaioke. Gainera, pentsioaren kopurua aldatzen da, eta ehuneko bat izatetik kopuru finko bat izatera igarotzen da, Estatuaren Aurrekontu Orokorren Legearen bidez finkatuko dena (momentu honetan, 378€ dira urtean).

Aldaketa hauek teknikoki egokiak dira, hala ere, oraindik ez da ulertzen pentsio ez kontributiboen jasotzaileak kanpoan uzteko arrazoia. Horiek dira, hain zuzen, ordenamenduaren aldetik babes maila handiagoa behar dutenak, eta beraz, ezin daiteke bidezkozat jo, sistemari ekarpen demografiko bera egiten dion pertsona bati osagarriko eskubiderik ez onartzea, gehienbat pentsio ez kontributiboen jasotzaileak emakumeak direla gogoan izanda.

5. Alarguntasun pentsioa

Alarguntasun pentsioa, bere jatorrian, ezkontidearen heriotzak -historikoki gizona- familian sortzen zuen premia-egoera babesteko sortu zen. Testuinguru sozial eta ekonomiko horren ezaugarri nagusia familia-rolen banaketa zen, non emakumea arduratzen baitzen etxeko lanez eta seme-alabak eta mendeko beste senide batzuk zaintzeaz, eta gizonak bakarrik hartzen baitzuen bere gain familia-nukleoa ekonomikoki mantentzeko erantzukizuna⁶⁴.

Espainiar gizartearen eta ordenamendu juridikoaren bilakaerak alarguntasun pentsioa Gizarte Segurantzaren sistemaren baitan gehien aldatu den araudia izatea eragin du, batez ere Konstituzioan ezartzen den berdintasun printzipioaren ondorioz. Izan ere,

⁶⁴ BONACHE MIRALLES, J. “La pensión de viudedad en España: Análisis crítico de la regulación actual”, *Anales de Derecho*, 2017, 35. Bol., 1. Zk. 3. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/268171> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 29an].

gaur egungo familiaren instituzioa eredu tradizionaletik aldendu da, sexu ezberdineko bi pertsonen osaturiko familia-eredutik, hain zuzen ere.

a) Bilakaera historikoa

Alarguntasun pentsioaren bilakaera historikoari erreparatzen badiogu, haren lehen zantzuak 1900. urtean kokatzen direla esan beharra dago, urte horretako Lan Istripuen Legean, alegia⁶⁵. Hasiera batean, haren objektua ehorzketa gastuekin lotuta zegoen kalteordaina zen, eta denboraren poderioz haren aplikazio esparrua zabaldu zen, hainbat legeren bidez burututako aldaketak zirela medio⁶⁶. 1955ean aldaketa nabariak eman ziren eremu honetan, lan istripuei buruzko legedia bateratu baitzen, emaitza gisa Lan Istripuen Legegintzari buruzko Testu Bategina onartzen zuen 1956ko ekainaren 22ko Dekretua⁶⁷ izanik.

Beranduago, 1967. urtean, Gizarte Segurantzaren Oinarrien 193/163 Legearen testu artikulatua onesten zuen apirilaren 21eko 907/1966 Dekretua⁶⁸ indarrean sartu zen, alarguntasun pentsioaren eremuan ere aldaketak eraginez, batez ere aurretiazko araudiaren sakabanaketari amaiera jartzeko helburuarekin. Araudi honek sexuaren arabera bereizketa egiten zuen alarguntasun pentsioaren baldintzei dagokienez. Era horretan, emakumea izateko kasuan, ezkontidearekin bizi izana eta hurrengo egoeretako batean egotea eskatzen zen: 40 urte bete izana, lanerako ezintasuna izatea, edota bere kargura zuztasun pentsiorako eskubidedun seme-alabak izatea. Aldiz, gizona izateko kasuan, elkarbizitzaz gain, lanerako ezintasuna izatea eta emakumeak ekonomikoki sostengatu izana eskatzen zen. Gainera, arau honek behin-behineko subsidio bat ere barne hartzen zuen, aurretiazko baldintzak betetzen ez zituzten emakumeentzat.

Konstituzioaren aurreko garai honetan, beraz, beharizan egoera frogatu beharra zegoen alarguntasun pentsioa jaso ahal izateko, eta horretarako eskatzen ziren baldintzak ezberdinak ziren onuradunaren sexuaren arabera, garai hartan gizartean indarrean zegoen

⁶⁵ *Ibidem*, 5. orr.

⁶⁶ Besteak beste, hurrengo hauek: 1922ko urtarrilaren 10eko Lan Istripuei buruzko Legea (Madrilgo Gazeta, 11. Zk., 1922ko urtarrilaren 11koa), 1932ko urriaren 8ko Dekretua, Lan Istripuen Testu Bategina onartzen duena (Madrilgo Gazeta, 286. Zk., 1932ko urriaren 11koa).

⁶⁷ EAO, 197. Zk., 1956ko uztailaren 15ekoa.

⁶⁸ EAO, 96. Zk., 1966ko apirilaren 22koa.

rolen banaketa dela eta. Hala, gizonak ziren lan merkatuan batik bat parte hartzen zutenak, eta emakumeak, aldiz, etxean lan egiten eta haurrak zaintzen zituztenak. Edozelan ere, azaldutako erregimen juridiko hori ekainaren 21eko 24/1972 Legearekin aldatu zen, Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorren Babeseko Ekintza Finantzatu eta Hobetzeari buruzkoa⁶⁹, eta ondorengo maiatzaren 30eko 2065/1974 Dekretuarekin, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bategina onartzen zuena⁷⁰. Alarguntasun pentsioaren onuradun izateko aurretiazko betekizunak bertan behera geratu ziren (ezkontza-lotura eta elkarbizitza salbu), eta *iuris et de iure* emakumeak hildako ezkontidearekiko beharrizan egoera zuela ulertzen zen. Alarguntasun pentsioak hasiera batean izan zuen helburua diru sarreren iturri nagusia desagertu ondoren sortzen zen beharrizan egoera asetzea bazen, esan daiteke aldaketa honek era nabarian desitxuratu zuela helburu hori, pentsioa egoera zibil batengatik emanaz, alargun izateagatik, alegia⁷¹.

Konstituzioa indarrean sartzeak alarguntasun pentsioaren egituratzean aldaketak eragin zituen, izan ere, ordenamendu juridikoa bertan jasotzen ziren hainbat printzipio eta eskubideetara moldatu beharko zen, besteak beste: nortasunaren garapen askea (10 art.), emakume eta gizonen arteko berdintasuna (14 art.), ezkontzeko eskubidea (32 art.), familiaren babesa (39 art.) eta beharrizan egoeran dauden pertsona guztien Gizarte Segurantzaren prestazioetarako eskubidea (41 art.)⁷².

Aldaketa horien artean lehena uztailearen 7ko 30/1981 Legearen⁷³ eskutik eman zen, Dibortzioaren Lege bezala ezagutzen dena. Haren Hamargarren Xedapen Gehigarriaren hirugarren atalaren bidez, alarguntasun pentsioaren aplikazio esparru subjektiboa zabaldu zen, hura ezkontide izan denari aitortuz, era horretara *more uxorio* elkarbizitzaren betekizuna bertan behera geratuz.

⁶⁹ EAO, 149. Zk., 1972ko ekainaren 22koa.

⁷⁰ EAO, 173. Zk., 1974ko uztailearen 20koa.

⁷¹ VALENCIANO SAL, A. “Una imprescindible reforma en el sistema de pensiones: la pensión de viudedad, su estado de necesidad hacia la dependencia y sus derivados”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2011, 109. Zk, 118. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3644665> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 29an].

⁷² BENITO BENITEZ, M.A. *Op. cit.*, 156. orr.

⁷³ Uztailearen 7ko 30/1981 Legea, Kode Zibilean ezkontzaren arauketa aldatzen duena eta deuseztasun-, banantze- eta dibortzio-auzietan jarraitu beharreko prozedura zehazten duena. EAO, 172. Zk., 1981eko uztailearen 20koa.

Ildo beretik, aipatzekoa da Konstituzio Auzitegiaren 1983ko azaroaren 22ko 103/1983 Epai⁷⁴, zeinetan 1974ko Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 160. artikulua eztabaidagai zen, emakume eta gizonen tratua ezberdina emategatik. Era horretara, KA-k alargun gizonari emakume alargunari ematen zitzaion tratua berdina emateko beharra azaleratu zuen, sexu arrazoizko diskriminazioa zegoelakoan. Izan ere, aipaturiko artikulua bigarren paragrafoan gizonari eskakizun gehigarri batzuk eskatzen zitzaizkion alarguntasun pentsioaren onuradun izateko, emakumearekin alderatuta (emakumeak bete beharreko baldintzez gain, lanerako ezintasuna izatea eta emakumearen kargura egon izana eskatzen zitzaion).

Era horretara, KA-k Konstituzioaren 14. artikuluko berdintasun printzipioaren interpretazio formalista bat egin zuen, garai hartako genero estereotipoei kasurik egin gabe, eta emakume eta gizonen arteko ezberdintze horren arrazoi sozial eta historikoak kontuan hartu gabe. Hala, autoreek doktrina konstituzional horren bidez KA-k alarguntasun pentsioari bere zentzua itzultzeko zuen aukera galdu zuela azaleratzen dute, ez baitzituen testuinguru historikoaren baitan ezberdintzea gauzatzea justifikatzen zuten elementuak aintzat hartu, ezta emakume eta gizonen arteko berdintasun materiala lortzeko beharrezkoa zen posizioa bereganatu ere. Garai hartan emakume eta gizonen artean berdintasunerako lehen pausoak besterik ez ziren eman, eta parekatze honek ez zituen, ondorioz, errealitatean existitzen ziren ezberdintasun soziologikoak aintzat hartu. Gainera, alarguntasun pentsioak inoiz jasandako aplikazio esparru zabalkuntza handiena bizi izan zuen, hasiera batean izandako helburutik (beharrizan egoera asetzea) erabat aldentuz. Epai honen akatsa ez zen bere horretan eskubidearen aitortpena gizonen zabaldu izana, baizik eta hori eginda ere hura jasotzeko bete beharreko baldintzak aldatu gabe mantendu izana, pentsioak bete beharreko funtzioa eduki gabe utziz.

Bada, aplikazio esparruaren zabalkuntza berriak eman ziren ezkontzeko eskubidearen arloan Kode Zibila aldatzen duen uztailaren 1eko 13/2005 Legearen⁷⁵ eta Gizarte Segurantzaren arloko neurriei buruzko abenduaren 4ko 40/2007 Legearen⁷⁶ eskutik, sexu bereko bikote eta egitatezko bikoteen kasuan, hurrenez hurren, alarguntasun pentsiorako eskubidea aitortuz, azken kasuan muga garrantzitsu batzuekin izan bazen ere.

⁷⁴ Hurrengo epai hauetan ere doktrina jurisprudenzial berdina garatuz: 1983ko azaroaren 23ko 104/1983 KAE eta 1989ko urriaren 30eko 176/1989 KAE.

⁷⁵ EAO, 157. Zk., 2005eko uztailaren 2koa.

⁷⁶ EAO, 291. Zk., 2007ko abenduaren 5koa.

b) Indarrean dagoen alarguntasun pentsioaren araudia

Gaur egun, alarguntasun pentsioaren araudia GSLO-ren II. Tituluaren XIV. Kapituluak barne hartzen du, “heriotza eta biziraupena” izenburuarekin (216-234 art.). GSLO 219. artikulua dion bezala, alargunak biziarteko izaera duen alarguntasun pentsiorako eskubidea izango du, betiere subjektu eragilea altan edo altarekin parekatutako egoera batean bazegoen heriotzaren momentuan, eta horren aurreko bost urteetan bostehun eguneko kotizazio-epea bete bazuen. Heriotza kotizatzeko betebeharririk ez zegoen momentu batean ematekotan, kontuan hartu beharreko data, heriotzaren ordez, kotizatzeko betebeharra amaitu zen eguna izango litzateke, eta edozein kasutan, heriotzaren kausa istripua (lan-istripua izan edo ez) zein gaixotasun profesionala balitz, ez litzateke aurretiazko kotizazio-epetik eskatuko. Aldi berean, subjektu eragilea heriotzaren momentuan altan edo altarekin parekatutako egoera batean egongo ez balitz, hamabost urteko kotizazio-epea beteta ere alarguntasun pentsiorako eskubidea aitortuko litzateke.

Alarguntasun pentsioak gainerako prestazioekin alderatuta bereizgarri egiten duen faktore bat du. Izan ere, beharrezkoa da subjektu eragilearen eta subjektu onuradunaren artean bereizketa bat egitea; lehena da eskubidea sorrarazten duena (hildakoa), eta bigarrena da prestaziorako eskubidea izango duena, lehenarekin duen familia-lotura dela eta⁷⁷. Hau da, Gizarte Segurantzak ematen duen babes onuradunari ez dagokion harreman batetik eratortzen da, eta horregatik, eskubide eratorria dela esaten da: onuradunarekin lotuta egon den pertsona batek baldintza jakin batzuk betetzearen ondorioz aitortzen da. Beraz, pentsio honek oraindik ere oinarri kontributibo bat duela esan daiteke, hildakoak kotizatutakoaren arabera egituratzen baita, horren arabera eskubidearen edukia aldatuz (pentsioaren kopurua handituz edo txikituz, alegia).

Onuraduna subjektu eragilearekin lotzen duen elementua, bere aldetik, ezkontza-lotura da, GSLO 219. artikuluan bertan aipatzen den bezala (“cónyuge” kontzeptuaren bidez). Baina ezkontza-lotura hori ez da jada pentsioa eskuratzeko nahitaezko baldintza izango, 220 eta 221. artikuluetan ikusten den bezala. GSLO 220. artikulua banaketa-, dibortzio- eta deuseztasun-kasuetan aitortu daitekeen alarguntasun pentsioaren nondik

⁷⁷ BENAVIDES VICO, A. *Desempleo, Incapacidad, Jubilación y Viudedad/Orfandad. Prestaciones de la Seguridad Social*, Valladolid, Lexnova, 2014, 598. orr.

norakoak arautzen ditu. Bada, 219. artikuluko betekizunak betez gero, ezkontide izandakoari pentsiorako eskubidea aitortuko zaio, betiere berriz ezkondu ez bada edota egitatezko bikoterik ez badu. Are gehiago, banatuta edo dibortziazuta daudenei KZ 97. artikuluko pentsio konpentsatorioaren hartzekodun izatea galdatzen zaie (220.1 art.). Genero indarkeriaren biktima izandako emakumeei, edozein kasutan, ez zaie azken eskakizun hau aplikatzen. Dibortzioa egotekotan eta hainbat onuradun egongo balira, bakoitzari proportzionalki aitortuko litzaioke pentsiorako eskubidea (220.2 art.), eta deuseztasun kasuan, KZ 98. artikuluko kalte-ordainerako eskubidea dutenei bakarrik aitortuko litzaieke (220.3 art.).

Ikus daitekeen bezala, onuradun izateko, alarguna ezin daiteke berriz ezkondu zein bikote berririk sortu, eta gainera, KZ-ko pentsio konpentsatorio zein kalte-ordainaren hartzekodun izatea galdatzen zaio. Hau onuradunak subjektu eragilearekiko duen dependentzia ekonomikoa egiaztatze eskatzen da, KA-ren 184/1990 Epaian⁷⁸ ezarritako doktrinaren ildo jarraituz. Izan ere, azken honetan argitu baitzen alarguntasun pentsioaren helburua ez zela ezkontidea hil ondoren sortutako baliabideen gabezia estaltzea, baizik eta desoreka ekonomiko baten egoera konpontzea, hura eragin zuen arrazoiak bere horretan jarraitzen duen bitartean iraun behar duena. Nolabait, pentsio honek errenten ordezkatzeko gisa funtzionatzen du, eta aipaturiko doktrina, bere aldetik, Auzitegi Gorenak ere berretsi izan du, besteak beste, 2014ko azaroaren 10eko 5435/2014 Epaia bidez⁷⁹.

GSLO 221. artikulua, bere aldetik, alarguntasun pentsiorako eskubidea aitortzen die egitatezko bikoteei, baldintza espezifiko batzuk eskatuz. Alde batetik, heriotzaren aurreko urtean onuradun posiblearen diru-sarrerak bikotearen diru-sarrera guztien %50-era heldu ez zirela frogatu behar da, ehuneko hori 25-era jaitsiz, amankomuneko seme-alabarik ez egoteko kasuan. Edozelan ere, pentsioa aitortuko da, bizi den bikotekidearen diru-sarrerak lanbide arteko gutxieneko soldataren kopurua baino 1,5 aldiz txikiagoak badira, egitate eragilearen momentua erreferentziaz hartuta (221.1 art.). Bestalde, eraturako egitatezko bikotetzat hartzen da, ezkontzeko ezintasuna izan gabe eta ezkontza-

⁷⁸ Konstituzio Auzitegiaren 1990eko azaroaren 15eko 184/1990 Epaia.

⁷⁹ QUESADA SEGURA, R. "La pensión de viudedad. Las diferentes manifestaciones del derecho antidiscriminatorio", MOYA AMADOR, R. (zuz.), SERRANO FALCÓN, C. (koord.) eta CASAS BAAMONDE, M.E. (prol.), *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Zizur Txikia: Aranzadi, 2016, 447 eta 452. orr.

loturaren afektibitate bera izanda, halako ezkontza-loturarik ez duten eta erroldatze-ziurtagiriaren bidez, elkarbizitza egonkorra eta agerikoa erakusten duten pertsonak osatutakoa, betiere elkarbizitza hori heriotzaren aurrekoa bada eta jarraiangoa bost urteko epean eman bada. Egitatezko bikotearen existentzia Autonomia Erkidego batzuetan dauden erregistroetan burututako inskripzioen bidez egiaztatuko da, edota agiri publiko bidez. Bai inskripzioa zein dokumentu publikoaren formalizazioa subjektu eragilearen heriotzaren aurreko bi urteetan burutzea eskatzen da (221.2 art.).

Hortaz, egitatezko bikoteen kasuan, ezkondukoekin alderatuta, baldintza gehigarriak eskatzen dira, alarguntasun pentsioaren onuradun izateko. Baldintza hauek, alde batetik, ekonomikoak dira, ezkontide alargunaren kasuan gertatzen den bezala, onuradunak hildakoarekiko zuen dependentzia ekonomikoaren erakusle. Bestetik, bikoitza den bigarren baldintza bat dugu: ikuspegi materialetik, gutxienez bost urteko elkarbizitza frogatu beharra dago; ikuspegi formaletik (*ad solemnitatem*), aldiz, bai erregistro zein dokumentu publiko batean bikotearen eraketa frogatu beharra dago⁸⁰. Legeak egitatezko bikoteen gain diskriminazioa sortzen duela pentsa genezake, eta are gehiago GSLO 222. artikuluari erreparatzen badiogu, zeinaren arabera ezkontide alargunari behin-behineko alarguntasuneko prestazio bat aitortu dakioke baldintza jakin batzuk bete ez arren, egitatezko bikoteei aukera hau zabaldu gabe. Bai baldintza gehigarri zein eskubide mugatuari dagokionez, dena den, esan beharra dago KA-ren doktrinaren bidez argi geratzen dela halako egoeretan ez dagoela diskriminaziorik, izan ere, ezkontza eta ezkontzaz kanpoko elkarbizitza ez dira pareko egoerak, eta horregatik, legegileak aukera dauka bata eta bestea era ezberdin batean arautzeko, baldintza ezberdinak ezarriz, eta EK 14. artikulua urratu gabe⁸¹.

Egia da edozelako baldintzak eskatzea ere ez dela bidezkoa, eta horren erakusle dira 41/2013 KAE⁸² eta 40/2014 KAE⁸³, zeintzuen bidez 40/2007 Legeak GSLO 174. artikuluan txertatutako (gaur egungo GSLO 221 art.) bi paragrafo konstituzio kontraktat hartu ziren. Lehenik, egitatezko bikoteen kasuan alarguntasun pentsioa jasotzeko amankomuneko seme-alabak izateko baldintza bertan behera geratu zen, sexu-

⁸⁰ *Ibidem*, 456. orr.

⁸¹ Hala ezarri izan zuen KA-k 1990eko azaroaren 15eko 184/1990 Epaian.

⁸² Konstituzio Auzitegiaren 2013ko otsailaren 14ko 41/2013 Epaia.

⁸³ Konstituzio Auzitegiaren 2014ko martxoaren 11ko 40/2014 Epaia.

orientazioaren arabeko diskriminazioa sortzen baitzuen. Bigarrenik, berezko zuzenbide zibila zuten Autonomia Erkidegoen legediaren arabera egitatezko bikotearen eraketaren egiaztapenaren baldintza ere bertan behera geratu zen, Gizarte Segurantzaren oinarrizko edukian herritarren berdintasuna urratzeagatik⁸⁴.

c) Genero indarkeria alarguntasun pentsioan

Abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa⁸⁵ indarrean sartu zenean, ez ziren alarguntasun pentsioari dagokionez genero indarkeriaren biktima ziren emakumeentzat arau berezirik aurreikusi. 40/2007 Legeak pentsio konpentsatorioaren hartzekodun izatearen baldintza barne hartu zuen ezkontide ohiak alarguntasun pentsiorako eskubidea izan zedin, eta kontuan hartu behar da genero indarkeriaren biktima ziren emakume gehienek ez zutelako baldintza hau betetzen, bizi izandako egoeraren ondorioz ez baitzuten halakorik lortzen, eta ondorioz, alarguntasun pentsiorako eskubiderik gabe geratzen ziren⁸⁶. Abenduaren 23ko 26/2009 Legearen⁸⁷ Hirugarren Azken Xedapenaren bidez, emakume hauek pentsio konpentsatorioaren baldintza betetzetik salbuespen geratu ziren, arau hau indarrean sartu aurretik Justizia Auzitegi Nagusi batzuek jada salbuespen hori aplikatu izan zutelarik⁸⁸. Salbuespen hau gaur egun indarrean dagoen GSLO 220.1 artikulua hirugarren paragrafoan islatzen da.

⁸⁴ Kontuan izan behar da Espainian ez dagoela egitatezko bikoteen araudi bateraturik. Aldiz, zenbait Autonomia Erkidegotan araututako gaia izan da, eta horregatik, baldintza horrek diskriminazioa sortzen zuen halako arauketarik ez zuten erkidegoen herritarren gain. Egitatezko bikoteen araudiak dituzten AAEE hurrengoak dira: Galizia, Euskadi, Balear Irlak, Aragoi, Nafarroa, Valentzia eta Katalunia (berezko zuzenbide zibila duten AAEE izanik), eta bestalde, Andaluzia, Asturias, Kanariar Irlak, Kantabria, Extremadura eta Madril (berezko zuzenbide zibilik izan gabe).

⁸⁵ EAO, 313. Zk., 2004ko abenduaren 29koa.

⁸⁶ MARCO FRANCIA, M. eta GONZÁLEZ SORIA, J.C. “Violencia de género y pensión de viudedad de la Seguridad Social en España: la perspectiva de género, y el género en perspectiva para la consecución de la justicia material y avanzar en igualdad”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2019, Aparteko 1. Zk., 333. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/libreriavirtual/detalle.action?cod=W01419E1> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 2an].

⁸⁷ Abenduaren 23ko 26/2009 Legea, 2010erako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoa. EAO, 309. Zk., 2009ko abenduaren 24koa.

⁸⁸ Aipatzekoa da Kantabriako JAN-aren otsailaren 4ko 80/2009 Epaia, genero perspektiba aplikatzearen ondorioz pentsio konpentsatoriorik ez zuen eta genero indarkeriaren biktima zen emakume bati alarguntasun pentsioa aitortu ziona.

Aldaketa hori burutu ondoren, jurisprudentzia emaritsua sortu izan da eremu horretan, horren adibide Auzitegi Gorenaren 2010eko abenduaren 21eko 7628/2010, 2013ko otsailaren 5eko 821/2013, eta 2016ko urtarrilaren 20ko 22/2016 Epaiak izanik, batez ere genero indarkeriaren biktimaren egoera egiaztatzeko frogabideak malgutzera bideratuta, era horretara emakumeari babes osoago bat emanez.

6. Lanaldi partzialeko langileen babesa

Lanaldi partziala, kontratu-modalitate independente gisa, Espainian 1980. urtean agertu zen, Langile Estatutuaren 12. artikuluan, hain zuzen ere. Momentu horretara arte, ez zegoen lanaldi partziala espresuki arautzen zuen legerik, hala ere, lanaldi murriztu batean lan egiten zen aurretik ere, bai 1944ko Lan Kontratuaren Legean⁸⁹ jasotzen zen alderdien kontratu-askatasun printzipioaren ondorioz, baita 1976ko Lan Harremanen Legean⁹⁰ “lanaldi murriztuko kontratua” arautzearen ondorioz, azken hau gizartearen sektore jakin batzuen lana arautzera bideratuta egonik (elbarriak, gazteak eta familia-erantzukizunak zituzten langileak, batik bat)⁹¹.

Espainiar ordenamenduan txertatu zenez geroztik, lanaldi partzialaren araudi espezifikokoak aldaketa ugari jasan izan ditu, batez ere Konstituzio Auzitegiaren zein Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren erabakiek bultzaturik. Gaur egun, lanaldi partzialeko langileek enplegu osoaren %14,6 osatzen dute, eta lanaldi partzialeko langileen artean %74 emakumeak dira⁹². Aipatzekoa da lanaldi partzialaren arrazoiaren artean, haurren zein mendeko pertsonen zaintza lanak eta bestelako familia-erantzukizunak era nabarian gehiago agertzen direla emakumeen artean, gizonen artean baino⁹³.

⁸⁹ 1944ko urtarrilaren 26ko Dekretua, Lan Kontratuaren Legearen I. Liburuaren testuategina onartzen duena. EAO, 55. Zk., 1944ko otsailaren 24koa.

⁹⁰ Apirilaren 8ko 16/1976 Legea, Lan Harremanei buruzkoa. EAO, 96. Zk., 1976ko apirilaren 21ekoa.

⁹¹ GARCÍA VALVERDE, M.D. eta KHURTSIDZE, N. “Contrato a tiempo parcial. ¿Qué ha pasado?”, *Revista Internacional de la Protección Social*, 2018, 3. Bol., 1. Zk., 250. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://hdl.handle.net/11441/86444> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 7an].

⁹² Hala erakusten dute EIN-eko 2019ko datuek, hurrengo estekan eskuragarri: <https://www.ine.es/uc/dXG9XV8W> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 7an].

⁹³ Gizonen artean arrazoi hauek %6,6 batzen dute, eta emakumeen artean, ordea, %21,1. Hala erakusten dute EIN-eko 2019ko datuek, hurrengo estekan eskuragarri: <https://www.ine.es/uc/0OYcHqp0> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 7an].

Bada, lanaldi partzialaren araudiak hainbeste aldaketa izateko arrazoi nagusietako bat hark eragindako diskriminazioa da. Izan ere, Gizarte Segurantzaren esparruan langileei ematen zaien babes-a ezberdina izan da lanaldi osoko langile eta lanaldi partzialeko langileentzat. Honi, gainera, genero ikuspegitik duen eragina gehitu behar zaio, araudiak sexu-arrazoizko zeharkako diskriminazioa sortzen ote duen azaleratu baita, kontratu-modalitate hau batez ere emakumeen artean ematen delarik.

a) Prestazioetarako eskubidea izateko kotizazio-epeen zenbaketa

Gabealdien zenbaketa kotizazioarekin hertsiki lotuta dago, prestazio bakoitzak galdatzen duen gabealdia betetzeko gutxieneko kotizazio-epe bat izatea beharrezkoa izanik. Bere jatorrian, Gizarte Segurantzaren kotizatutako egunen sistema nagusitzen zen, lan egindako orduak aintzat hartu beharrean, lan egindako egunak irizpidetzat hartuz, prestazio jakinetarako eskubidea aitortzerakoan. Era honetara, kontratuaren izaera partzialak ez zuen langilearen babes-maila txikitzen. 1982an Gizarte Segurantzaren Idazkariordetza Nagusiak emandako ebazpenak irizpide-aldaketa bat ekarri zuen, “proporzionaltasun hertsia”-ren printzipioa oinarritzat hartuz. Alegia, lanaldi partzialeko langileei lanaldi osoko langileen eskubide berdinak aitortzen zitzaizkien, baina lan egindako (eta kotizatutako) denborarekin proporzioan. Hau da, prestazioetarako eskubidea izateko, eta gutxieneko kotizazio-epeak betetzeko, lan egindako orduak zenbatuko ziren⁹⁴.

Lan egindako orduen irizpidea hurrengo urteetako hainbat arauen bidez mantendu zen, eta 1994ko GSLO⁹⁵-ren 7. Xedapen Gehigarrian jaso zen, 1995eko Langile Estatutuaren⁹⁶ 12.4 artikuluekin batera. Dena den, azken hau konstituzio kontraktotzat jo zen 253/2004 KAE-n⁹⁷, Pontevedrako Lan Arloko Epaitegi batek aurkeztutako

⁹⁴ MUÑOZ MOLINA, J. “El trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva de la Seguridad Social”, GONZÁLEZ ORTEGA (koord.), *XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Andaluziako Lan Harremanen Kontseilua, 2020, 193-194. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=783890> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 7an].

⁹⁵ Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege-Dekretua, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzen duena. EAO, 154. Zk., 1994ko ekainaren 29koa.

⁹⁶ Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege-Dekretua, Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen duena. EAO, 75. Zk., 1995ko martxoaren 29koa.

⁹⁷ 2004ko abenduaren 22ko 253/2004 KAE.

konstituziokontarakotasun-arazoaren ondorioz. Auzian aurkezten zen gatazka hurrengoa zen: emakume bati gaixotasun arrunt baten ondorioz ezintasun iraunkor osoaren pentsioa ezeztatu zitzaion, hark lan egindako orduak gutxieneko kotizazio-epea betetzen ez zutelako.

Bada, KA-k LE 12.4 artikuluko bigarren paragrafoak jasotzen zuen irizpidea zorrotzegia eta proportziorik gabekoa zela adierazi zuen. Izan ere, aipaturiko proportzionaltasun hertsiazen printzipioaren ondorioz, ezintasun iraunkorraren pentsiorako eskubidea lortzea era bidegabe batean oztopatzen zen, lanaldi partzialeko langileei kotizazio-epe askoz luzeagoak galdatuz. Are gehiago, arau hau bereziki kaltegarritzat jo zuen KA-k denbora luzez lanaldi partzialesan lan egin zuten pertsonentzat, eta gabealdi handiak galdatzen zituzten prestazioen kasuan⁹⁸. Alegia, kontributibitate printzipioak prestazioen oinarriak kotizatutakoaren arabera zehaztea ahalbidetzen duen arren, horrek ezin dezake lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko langileen artean justifikaturik ez dagoen tratu ezberdintasunik sortu. Era horretara, aurretik aipatutako proportzionaltasun hertsiazen printzipioa alde batera utzi zen.

Bestalde, tratu ezberdintasun horrek bereziki emakumeak kaltetzen zituela azaleratu zuen KA-k, arauak sexu arazoizko zeharkako diskriminazioa eragiten zuela, eta beraz, EK 14. artikulua urratzen zuela ondorioztatuz.

Nolanahi ere, epai honen eragina mugatua izan zen, izan ere, aipaturiko araua azaroaren 27ko 15/1998 Errege Lege Dekretuak⁹⁹ aldatu zuen, konstituziokontarakotasun-arazoa aurkeztu eta epaia eman zen arteko denbora-tartean, hain zuzen. Arau honen bidez, GSLO 7. Xedapen Gehigarriaren bigarren paragrafoak bi aldaketa nagusi jasan zituen: lehenik eta behin, lan egindako orduak kotizaziozko egun teoriko bihurtzeko arau bat barne hartu zen, urtean lan egindako orduak bost zenbakiarekin zatituz, hori baita urteko 1.826 orduen (urteko gehieneko lanaldia) baliokidea. Bigarrenik, gabealdiaren zenbaketan proportzionaltasun hertsiazen printzipioa malgutzera bideratutako koefiziente

⁹⁸ BASCÓN MARÍN, J. “El cálculo de los periodos cotizados y la integración de lagunas en los trabajadores a tiempo parcial. Una regulación discriminatoria y desfavorable”, GONZÁLEZ ORTEGA (koord.), *XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Andaluziako Lan Harremanen Kontseilua, 2020, 411-412. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=783890> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 7an].

⁹⁹ Azaroaren 27ko 15/1998 Errege Lege Dekretua, lanaldi partzialeko lanari dagokionez lan-merkatua hobetzeko eta haren egonkortasuna sustatzeko premiazko neurriei buruzkoa. EAO, 285 Zk., 1998ko azaroaren 28koa.

zuzentzaile bat ezarri zen, kotizaziozko egun teorikoak 1,5 zenbakiarekin biderkatzea eraginez, betiere erretiro- eta ezintasun iraunkorraren pentsioetara mugaturik.

Araudi berri honek proportzionaltasun hertsiairen ondorioak leundu zituen, lanaldi partzialeko langileek erretiro- eta ezintasun iraunkorraren pentsioetarako gabealdiak betetzea erraztuz. Hala ere, lanaldia oso murriztua zen kasuetan, proportzionaltasunaren aplikazioak neurritz kanpoko emaitzak sortuko zituen oraindik ere, mekanismo zuzentzailea egon arren. Gauzak horrela, hamar urte beranduago, KA-k ebazpen berri bat eman zuen, KAE 61/2013¹⁰⁰, arau hori ere deuseza eta konstituzio kontrakoa zela adieraziz, aurreko epaiaren arrazoibidea mantenduz, eta aldi berean, EBJA-k 2012ko azaroaren 22an (Elbal Moreno auzia) emandako epaian¹⁰¹ ezarritako doktrina bereganatuz¹⁰².

Bi adierazpen judizial hauek bereziki garrantzitsuak izan ziren lan honetan lantzen ari garen gaiari erreparatuz, izan ere, eztabaidatutako arauak sexu arrazoizko zeharkako diskriminazioa sortzen zuela aitortu zuten. EBJA-k, bere aldetik, bere erabakia hartzeko 79/7/EEE Zuzentarauaren 4. artikulua hartu zuen oinarri gisa, lanaldi partzialeko langileei (gehienbat emakumeak) proportzionalki lanaldi osoko langileei baino kotizazio-epe handiagoak eskatzen zitzaizkiela adieraziz, halako bereizketa justifikatzen zuen arrazoi objektiborik egon gabe. KA-ri dagokionez, honek bere egin zuen EBJA-ren doktrina, eta arauak EK 14. artikulua araberako konstituzionaltasun-judizioa gainditzen ez zuela erabaki zuen. Gabealdien zenbaketan ematen zen tratu ezberdintasunak arrazoitutako justifikaziorik ez zuela adierazi zuen, hartutako neurriaren, sortutako emaitzaren eta bilatutako helburuaren artean proportzioa gordetzen zuenik¹⁰³.

Gauzak horrela, abuztuaren 2ko 11/2013 Errege Lege Dekretuak¹⁰⁴ (eta ondorengo otsailaren 28ko 1/2014 Legeak¹⁰⁵) gabealdien zenbaketarako deuseztatutako arauaren lekua bete zuen, 1994ko GSLO-ko 7. Xedapen Gehigarria berridatziz. Azken

¹⁰⁰ Konstituzio Auzitegiaren 2013ko martxoaren 14ko 61/2013 Epaia.

¹⁰¹ Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren 2012ko azaroaren 22ko Epaia (C-385/11 auzia).

¹⁰² MUÑOZ MOLINA, J. *Op. cit.* 197. orr.

¹⁰³ GRANADOS ROMERA, M.I. *Op. cit.* 401. orr.

¹⁰⁴ Abuztuaren 2ko 11/2013 Errege Lege Dekretua, lanaldi partzialeko langileak babestekoa eta ekonomia- eta gizarte-arloko beste premiazko neurri batzuei buruzkoa. EAO, 185. Zk., 2013ko abuztuaren 3koa.

¹⁰⁵ Otsailaren 28ko 1/2014 Legea, lanaldi partzialeko langileak babestekoa eta ekonomia- eta gizarte-arloko beste premiazko neurri batzuei buruzkoa. EAO, 52. Zk., 2014ko martxoaren 1koa.

honen edukia, gainera, gaur egun indarrean dagoen GSLO-ren 247. artikuluan biltzen da. Bada, arau berriak proportzionaltasunaren irizpidea mantentzen du gabealdia zehazterako orduan, baina formula malguago eta bidezkoago batekin. Lehenik eta behin, langilea lanaldi partzialean egondako epeak hartzen dira kontuan, eta kotizatutako egunak kalkulatzeko, epe horri partzialtasun-koefizientea aplikatzen zaio (langileak burututako lanaldiak lanaldi osoarekiko suposatzen duen portzentajea). Emaitza horri, bere kasuan, lanaldi osoan lan egindako egunak gehitzen zaizkio. Ondoren, partzialtasun-koefiziente globala kalkulatu da, lortutako kotizazio-egunek langilea altan egondako egun osoekiko suposatzen duten portzentaje gisa. Horrela, prestazio bakoitzerako galdatzen den gabealdiari koefiziente hori aplikatzen zaio, gabealdia betetzea erraztuz.

b) Prestazio-kopuruaren kalkulua eta hutsuneen integrazioa

GSLO 247. artikulua lanaldi partzialeko langileen kotizazio-epeen zenbaketa arautzen duen bezala, 248. artikulua prestazio ekonomikoen kopurua arautzen du (zehazki, oinarri erregulatuaren kalkulurako araua ezarriz), langilearen ibilbide profesionalean egondako hutsuneak integratzeko modua barne hartuz. Artikulu honek ere adierazpen judizial ugari sorrarazi ditu, lanaldi partzialeko langileen araudiak duen izaera gatazkatsuen erakusle.

Zehazki, 248. artikulua 2. paragrafoak kotizatzeke betebeharririk egon ez den epeen integrazioa nola burutzen den arautzen du, erretiro- eta gaixotasun arruntaren ondoriozko ezintasun iraunkorraren pentsioen kalkuluari dagokionez. Alegia, momentu bakoitzean aplikagarria den gutxieneko kotizazio-oinarriarekin integratzen dira hutsune horiek, kotizatzeke betebeharra bertan behera geratu aurretik kontraturiko ordu kopuruarekin bat eginez.

Arau honen edukia aurretik indarrean zegoen GSLO-ren 7. Xedapen Gehigarrian jasotakoaren berdina da, eta bere garaian, Auzitegi Gorenak konstituziokontarakotasun-arazoa aurkeztu zuen KA-ren aurrean, haren emaitza 156/2014 KAE¹⁰⁶ izanik. Auzitegi Gorenaren iritziz, aipaturiko araua EK 14 eta 9.3 artikuluen kontratatzat har zitekeen, berdintasun printzipioa eta sexu arrazoizko diskriminazioaren aurkako babesa urratuz. Izan ere, hutsuneak integratzeko legeak aurreikusten duen moduak era nabari batean

¹⁰⁶ 2014ko irailaren 25eko 156/2014 KAE.

murrizten du lanaldi partzialeko langile baten prestazio baterako oinarri erregulatzailea, murrizketa horrek langilearen aseguru-ibilbidearekin loturarik izan gabe (kotizatzeke betebeharra desagertzen den momentuko lanaldi mota hartzen baita kontuan). Are gehiago, KAE 253/2004 oinarritzat hartuta, AG-k sexu arrazoizko zeharkako diskriminazioa sortzen zuela gehitu zuen, emakumeak pentsioen kopuruari dagokionez desabantaila egoeran uzten baitzituen.

Bada, KA-k arauaren konstituzionaltasuna aitortu zuen, aipaturiko mekanismoa kontributibitate eta proportzionaltasun printzipioekin bateragarria zela adieraziz, eta beraz, lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko langileen artean justifikatu gabeko diskriminaziorik sortzen ez zela ebatziz. Sexu arrazoizko diskriminazioari dagokionez, zalantzarik bada ere, KA ez zen arazo hau aztertzerara sartu, prozesu horretako auzi jartzailea gizona baitzen. Edozelan ere, beranduago emandako 110/2015 KAE-n¹⁰⁷, auzi jartzailea emakumea izanik, KA-k arauaren konstituzionaltasuna mantendu zuen, hutsuneak integratzeko moduak emakumeen gain diskriminaziorik sortzen ez zuela ezarri.

Bigarren erabaki hau eman aurretik, 2015eko apirilaren 14an, hain zuzen ere, EBJA-k epai bat eman zuen (Cachaldora Fernández auzia)¹⁰⁸, hutsuneak integratzeko espainiar legegilearen formularen zilegitasuna onetsiz. Prestazioen kopurua txikiagoa izatea eragiten duen faktorea lanaldi partzialen ondorengo kotizaziorik gabeko epeak izatea dela adierazi zuen EBJA-k, eta ez bere horretan lanaldi partzialeko kontratua izatea. Gainera, auzitegiak gehitu zuen lanaldi partzialesan aritzen direnak emakumeak izan arren, horrek ez duela esan nahi emakumeak arau honen ondorioz gehiago kaltetuko direnik, ez delako lanaldi partzialesan lan egiten dutenen gehiengoa aztertu behar, lanaldi partzialesan egon ondoren kotizatzeke betebeharra eten edo amaitu duten langileen gehiengoa baizik, eta hor gehienak emakumeak diren daturik ez dago.

Edozein kasutan, EBJA-k kasu hartan erabilitako arrazoibidea, ondoren KA-k bere egin zuena, zalantzan jartzekoa da, eta hainbat autorek azaleratu duten bezala, jurisprudenzia konstituzionalaren baitan atzera pauso bat dakar. Alegia, hutsuneak integratzeko indarrean dagoen mekanismoak neurritz kanpoko emaitzak ekartzen ditu errealitatean, Gizarte Segurantzaren oinarri diren kontributibitate eta proportzionaltasun

¹⁰⁷ 2015eko maiatzaren 28ko 110/2015 KAE.

¹⁰⁸ EBJA-ren 2015eko apirilaren 14ko Epaia (C-527/13 auzia).

printzipioak kolokan jarritz. Langile batek bete bizitzan zehar izandako lanaldi osoko eta partzialeko kontratuak denboran zehar nola banatu izan diren kontuan hartuta, pentsio kopuru handiago edo txikiagoa jasoko da, ibilbide profesional osoan zehar berdina kotizatu duten bi langileen artean ezberdintasun nabariak agerraraziz. Horregatik, zuzenagoa litzateke langile bakoitzaren aseguru-ibilbide osoa aintzat hartzea hutsune horiek integratzeko, kotizatzeko betebeharra eten aurreko lanaldi mota edozein izanda ere.

Beste alde batetik, badago gaixotasun arruntaren ondoriozko ezintasun iraunkor eta erretiro-pentsioen kopuruan eragina duen eta erabaki judizial anitz ekarri dituen beste arau bat, gaur egun indarrean dagoen GSLO 248. artikulua 3. paragrafoan jasotzen dena, aurretiazko 7. Xedapen Gehigarriaren eduki berdinarekin. Honen arabera, 247. artikuluari jarraiki kalkulaturako kotizaturiko egunen kopurua 1,5 koefizientea aplikatuz handituko da, betiere lanaldi partzialean altan egondako egunen kopurua gaingaitu gabe.

Aipaturiko artikulua, hortaz, hertsiki lotuta dago 247. artikuluan jasotzen den kotizazio-epeen zenbaketarako formularekin, eta esan daiteke 1,5 koefizientearen aplikazioak partzialtasun-koefizienteen ondorioz langileak pairatu dezakeen prestazioaren murrizketa konpentsatzea bilatzen duela. Hala ere, formula hau zalantzan jarri izan da ere, emaitza gisa EBJA-ren eta KA-ren epai berriak izanik.

Alde batetik, 2019ko maiatzaren 8ko EBJA-ren erabakia dugu (Villar Láz auzia)¹⁰⁹, zeinetan lanaldi partzialeko langileen prestazioak txikiagoak izateak bere horretan Europar Batasuneko Zuzenbidea urratzen ez duela adierazi arren, hori egiteko modua objektiboki justifikatuta ez zegoela ondorioztatu zen. Izan ere, halako neurri baten helburua Gizarte Segurantzaren baitako proportzionaltasun printzipioa betetzea bada, gutxiago lan egiteak bere horretan dakarren oinarri erregulatzailaren murrizketa nahikoa dela gaineratu zuen europar auzitegiak, ondoren aplikatzen den partzialtasun-koefizientea helburu hori betetzeko gehiegizkoa izanik, era horretara lanaldi partzialeko langileen pentsioen kopuruak justifikatu gabeko murrizketak izanik. Are gehiago, langile horien gehiengoak emakumeak diren heinean, espainiar araudiak 79/7/EEE Zuzentaraua urratzen zuela azalerratu zuen EBJA-k¹¹⁰.

¹⁰⁹ EBJA-ren 2019ko maiatzaren 8ko Epia (C-161/18 auzia).

¹¹⁰ ORDÓÑEZ CASAO, M.I. “La jubilación de las trabajadoras a tiempo parcial a la luz de las SSTC n.91 y n.92 del 3 y 15 de julio de 2019”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho*

Beste alde batetik, KA-ren 91/2019¹¹¹ eta 92/2019¹¹² Epaiak ditugu, aipaturiko EBJA-ren epaiko doktrina bera islatzen dutenak. Hala, langileen lanaldia *pro rata temporis* aintzat hartuta lortuko litzatekeen erretiro-pentsioaren kantitatea baino askoz txikiagoa da partzialtasun-koefizientea erabiliz kalkulatuta lortzen dena, neurritz kanpoko emaitzak izanik, eta hortaz, EK 14. artikulua urratuz. Arauak sexu arrazoizko zeharkako diskriminazioa ez ezik, legearen aurreko berdintasun printzipioa urratzen zuela azaleratu zen, lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko langileei emandako tratu ezberdintasuna justifikatu gabe egonik.

Erabaki hau erretiro-pentsioari dagokionez bakarrik hartu zen; hau da, lan egindako orduak edozein izanda ere, lanaldi partzialean egon bitartean Gizarte Segurantzaren altan egondako egun guztiak hartuko dira kontuan hemendik aurrera erretiro-pentsioaren kalkulurako, partzialtasun-koefizienteak hura murriztu gabe. Honek, bere aldetik, atek ireki ditzake etorkizunean ezintasun iraunkorraren pentsioari dagokionez ere arau bera aplikatzeko, azken honetan oraindik aipaturiko koefizientea aplikatzen baita. Are gehiago, KA-k epai hauetan ez dio gabealdiaren zenbaketarako aruari aipamenik egiten, honetan ere partzialtasun-koefizientea aplikatzen delarik, partzialtasun-koefiziente globalaren aplikazioak ondorio kaltegarri hori konpentsatzen duela ulertuta.

Edozein kasutan, baliteke etorkizunean lanaldi partzialeko langileek Gizarte Segurantzarekin duten harremanari buruzko araudia kolokan jartzea, eta erabaki judizial berriak agertzea. Esan liteke, beraz, segurtasun juridiko handirik gabeko esparrua dela, horrek langileen babes-mailaren gain dituen ondorioekin. Bada, bai KA-k zein EBJA-k hartutako erabakiek garrantzia berezia hartzen dute, langileen erretiro- zein ezintasun iraunkorraren pentsioetan aitortuko zaien eskubidearen nondik norakoak ezartzen baitituzte. Bestalde, badirudi lanaldi partzialeko kontratuen artean emakumeak nagusitzeko joera hori denboran zehar mantentzen dela, segurtasun juridikoaren gabezia horrek bereziki emakumeak kaltetuz.

del Empleo, 2020, 8. Bol., 4. Zk., 311-312. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/923 [azken kontsulta 2021eko apirilaren 11n].

¹¹¹ 2019ko uztailaren 3ko 91/2019 KAE.

¹¹² 2019ko uztailaren 15eko 92/2019 KAE.

III. GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA LAN ARLOKO EPAITZAN

Legegintza eta politika publikoen esparruan genero ikuspegia txertatzea bezain garrantzitsua da hura epaitzerakoan ere aintzat hartzea. Alegia, arauen eragina ez da haien onespenean amaitzen, horiek ondoren botere judizialak interpretatu eta aplikatu behar dituelako, eta horregatik, beharrezkoa da azken honek genero dimentsioa bereganatuz erabakiak hartzea.

1. Genero ikuspegiaren kontzeptua eta haren aplikazioa esparru judizialean

Genero ikuspegia barne hartzen duen justizia ez da kontzeptu berria; ingelesezko “gender mainstreaming” hitzetik datorkigun “genero ikuspegiak” bere jatorria du XX. mende amaieran antolaturiko Nazioarteko Erakundearen emakumeei buruzko lau mundu-konferentzietan. Hauen ondorioz, genero ikuspegiaren kontzeptua Pekineko Konferentzian (1995) gorpuztu zen, Pekineko Ekintza Adierazpen eta Plataforman islatuko zena, genero berdintasuna lortzeko estrategia anitz izanda, emakume eta gizonen botere- eta menpekotasun-harremanak gainditzea bilatuz. Momentu horretara arte berdintasun formalean oinarritutako politikak burutzen baziren, genero transbertsalitatearen kontzeptua bereganaturik, berdintasun materiala lortzea zen helburua¹¹³.

Genero ikuspegiarekin lortu nahi dena ez da, beraz, emakumea gizonarekin parekatzea, baizik eta haien arteko ezberdintasunak aitortuz biei tratu bera ematea. Hau da, berdintasuna ez da sexuen arteko eskubideen parekatze homogeen baten bidez lortzen (berdintasun formala). Aldiz, egoera berdinetan tratu bera eta egoera ezberdinetan tratu ezberdina emanez lortzen da, kasu batzuetan Estatuaren aldetik talde jakinen aldeko onurak dakartzaten neurriak ezartzea beharrezkoa izanik (berdintasun materiala).

Aipaturikoa esparru judizialera ekartzen badugu, genero ikuspegiarekin epaitzea kasuan kasuko auzigaiaren analisirako metodologia gisa definitu daiteke, botere-harreman asimetrikoak zein genero estereotipoak barne hartzen dituzten kasuetan aplikatu beharrezkoa dena, eta ordenamendu juridikoaren interpretazio eta aplikazioan

¹¹³ POYATOS I MATAS, G. “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa”, *IQual. Revista de Género e Igualdad*, 2019, 2-3. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://doi.org/10.6018/iQual.341501> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 14an].

berdintasun printzipioaren integrazioa galdatzen duena, genero ezberdintasuneko egoeretan bidezko konponbideak bilatuz¹¹⁴.

Halaber, genero ikuspegiarekin epaitzea ez da funtzio jurisdikzionalan jarduteko aukera edo gomendio hutsa, nazioarteko zein estatu mailako arauetatik ondorioztatzen den aginduzko lege-manua baizik, Botere Judizialak legearekiko duen menpekotasunaren baitan ulertuta (EK 117 art.)¹¹⁵.

Nazioarteko eremuan, aipatzekoa da Emakumearen aurkako Bereizkeria Mota Guztiak Ezabatzeko Konbentzioa¹¹⁶ (CEDAW ingelesezko siglekin ezaguna), haren 5. artikuluan hurrengoia jasotzen duelarik: *Estatu alderdiek neurri egoki guztiak hartuko dituzte gizonen eta emakumeen jokabidearen patroia soziokulturalak aldatzeko, aurreiritziak eta ohiturazko jardunbideak eta beste edozein motakoak ezabatzeko, baldin eta horiek sexuetako edozeinen gutxiagotasunaren edo nagusitasunaren ideian edo gizon eta emakumeen funtzio estereotipuetan oinarritzen badira*. Estatuak duten obligazio orokor hori, bere aldetik, CEDAW Batzordearen 33. Gomendio Orokorrean zehazten da, justiziarako sarbideari dagokionez, ebazpen judizialek genero ikuspegia txertatzeko duten obligazioa jasoz.

Europa mailan ere anitzak dira genero ikuspegia eta transbertsalitate printzipioa bereganatu dituzten politikak eta neurriak. Berme judizialen eremuan, 2016-2021 independentzia judiziala eta inpartzialtasuna bultzatzeko ekintza plana¹¹⁷ azpimarra daiteke, zeinaren baitan genero estereotipoei aurre egiteko beharra jasotzen den. Aldi

¹¹⁴ *Ibidem*, 7-8. orr.

¹¹⁵ JIMÉNEZ HIDALGO, A. "Juzgar con perspectiva de género en la jurisdicción de lo social. ¿Es necesaria una reforma legislativa?", Kataluniako CCOOren Gabinet Tècnic jurídica de Catalunyako Lan Zuzenbideari eta Zuzenbide Sindikalari buruzko bigarren jardunaldi juridikoetan emandako hitzaldia: "Lan-prekarietatea: desberdintasuna eta diskriminazioa". 2018. 7. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: http://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/Ponencia_Adoracion_Jimenez_Juzgar_con_perspectiva_de_genero.pdf [azken kontsulta 2021eko apirilaren 14an].

¹¹⁶ 1979ko abenduaren 18an New York-en onetsia, eta Espainiak 1983ko abenduaren 16an aintzatetsia, Estatuko Aldizkari Ofizialean ikusgai: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-6749> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 14an].

¹¹⁷ Europako Kontseiluak 2016ko apirilaren 13an onetsia. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://rm.coe.int/1680700285> [azken kontsulta 2021eko maiatzaren 3an].

berean, 2018-2023 genero berdintasunerako estrategien¹¹⁸ artean emakumeen justiziarako berdintasunezko sarbidea bermatzea aurreikusten da¹¹⁹.

Azkenik, estatu mailako araudia dugu. Espainiar Konstituzioak ez du espresuki genero ikuspegiarekin epaitzeko betebeharra jasotzen, hala ere, berdintasunaren hiru dimentsioetan era inplizituan jasotzen dela uler dezakegu: berdintasuna ordenamendu juridikoaren balore goren gisa egituratzen da (1 art.), baita oinarrizko eskubide gisa (14 art.), eta botere publikoen agindu gisa ere (9.2 art.). Aldi berean, Konstituzioaren artikulatu osoan zehar berdintasunak printzipio orokor gisa jarduten du, Kode Zibileko 1.4 artikuluko Zuzenbidearen printzipio orokorren funtzio bera izanik.

Epaitzerakoan genero ikuspegia txertatzeko agindua, espainiar araudian, LOEMBE 4. artikuluan islatzen da: *Emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna antolamendu juridikoa eratzen duen printzipioa da; hori dela eta, arau juridikoen interpretazio eta aplikaziora bildu eta kontuan hartzekoa izango da.*

Hortaz, argi geratzen da genero ikuspegiarekin epaitzea legezko agindua dela organo judizialentzat. Hala, metodologia honen aplikazioa beharrezkoa da prozesu judizialaren fase ezberdinetan, bai arauak interpretatu, aplikatu zein osatzerakoan ere. Tratu eta aukera berdintasuna kontuan hartzekoa izango da erabakiak hartzerakoan, baita ordenamenduak izan ditzakeen hutsuneak betetzean ere. Epailleek, beraz, genero aurreiritziak alde batera utzi behar dituzte arau juridikoak interpretatzen dituztenean, epaitzen den auziaren testuinguru objektiboari erreparatuz. Aldi berean, prozesuko alderdien jarrera baloratzean ezin izango dira aurreiritzirik izan, ezta frogak baloratzen direnean ere. Kasu batzuetan, arau juridikoen literaltasuna malgutu beharko dute, diskriminazioaren aurkako babesaren helburuekin bat egiteko, eta kasuan kasuko emakumeen egoera zaur zein marjinalak hartu beharko dituzte kontuan, diskriminazio anizkoitzen kasuan bereziki. Azkenik, feminizatutako egoeretan beharrezkoak diren hutsuneen integrazioak burutu beharko dituzte, genero berdintasunaren ponderazio bat eginez.

¹¹⁸ Europako Kontseiluak 2018ko martxoaren 7an onetsia. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb> [azken kontsulta 2021eko maiatzaren 3an].

¹¹⁹ LOUSADA AROCHENA, J.F. *El enjuiciamiento de género*, Madrid: Dykinson, 2020, 109-110. orr.

2. Lan arloan genero ikuspegia txertatu duten epai aipagarriak

a) Gaixotasun profesional eta lan-istripuen eremuan

Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2016ko urriaren 14ko 5780/2016 Epaiak auzi jartzaileak pairatutako gaixotasunaren izaera profesionala aitortu zuen, haren lanbidea azaroaren 10eko 1299/2006 Errege Dekretuan¹²⁰ jaso ez arren, haren arrazoiketa juridikoan genero ikuspegia argi eta garbi txertatuz¹²¹.

Auzi jartzaileak bi lanbide zituen; batetik, pota-hegoak kentzeko operario gisa lan egiten zuen, eta bestetik, garbitzailea zen. Sorbaldako tendinitis kaltzifikatzailea zuen, eta hau gaixotasun arrunt gisa hartu zuen GSIN-ak. Langileak, GSLO 157. artikulua urratzen zuelakoan, auzia tarteratu zuen.

Nahiz eta haren lanbideak gaixotasun profesionalen eranskinean ez jaso, magistratuak hura osatzeko 2015eko Laneko Higienearen Institutu Nazionalak burututako “Laneko gaixotasunei buruzko erabaki klinikoak hartzeko jarraibideak” hartzen ditu kontuan, langileak burutzen dituen jarduerak gaixotasun hori eragiten dutela ondorioztatzeko. Izan ere, eranskina era baztertzaille batean aplikatzeak sexu arrazoizko zeharkako diskriminazioa sorraraziko lukeela adierazten du magistratuak, LOEMBE 6.2 artikulua jasotzen duen bezala, langilearen gaixotasun zein lanbideak feminizaturik daudela kontuan hartuta, eta aldiz, eranskinean jasotzen diren lanbideak maskulinizaturik egonik. Eranskinean jasotzen diren lanbide horietako jarduerak gaixotasun hau eragin dezaketen bezala, kasu honetako langileak bere lanbideetan burutzen dituen mugimenduek ere gaixotasuna eragiten dutela frogatutzat hartzen du magistratuak. Hala, eranskinak sor dezakeen diskriminazio hori ekiditeko, araudi hori LOEMBE 4. artikulua galdatzen duen berdintasun printzipioarekin integratu beharra dagoela argudiatzen du (4 OJ). Horregatik guztiagatik, langileak izandako aldi baterako ezintasun prozesua gaixotasun profesional baten ondoriozkotzat aitortzen du epaiak, horrek dituen ondorio guztiekin.

¹²⁰ Azaroaren 10eko 1299/2006 Errege Dekretua, Gizarte Segurantzaren sisteman lanbide-gaixotasunen taula onartu eta horiek jakinarazi eta erregistratzeko irizpideak ezartzen dituena. EAO, 302. Zk, 2006ko abenduaren 19koa.

¹²¹ Epai honen magistratu txostengilea José Fernando Lousada Arochena izan zen, berdintasun printzipioaren eta genero diskriminazioaren arloan aditua dena, eta eremu horretan hainbat testu eta liburu idatzi dituena.

Bestalde, aipatzekoa da ere Auzitegi Gorenaren 2020ko uztailaren 2ko 580/2020 Epaiak, zeinetan emakume batek erditzean izandako arazo eta lesioen ondorioz aitorturiko ezintasun iraunkor absolutua lanez kanpoko istripuztat hartu zen, genero ikuspegia barne hartzen zuen interpretazio bat burutuz.

Kasu honetan, GSIN-ak lesio horien jatorria gaixotasun arrunta zela ulertzen zuen. Kontuan izan behar dugu lanez kanpoko istripuaren berezitasuna, gaixotasunarekin alderatuta, zera dela: lesioa bat-bateko, indarkeriazko eta kanpoko ekintza baten ondorioz sortzen da. Gaixotasuna, ordea, pixkanaka garatzen den narriadura fisiko-psikiko gisa ulertzen da (3 OJ). Emakumeak erditzean pairatutako lesioek argi eta garbi bat-bateko eta indarkeriaren elementuak betetzen dituzte, eta zalantzan dagoena, berez, kanpoko izaera da, hau da, gertaturikoa pertsonaz kanpoko denik ez dago guztiz argi (4 OJ).

Hala eta guztiz ere, gertatutakoa ezin daiteke gaixotasun gisa hartu, ez baitu gaixotasunaren definizioarekin bat egiten. Are gehiago, haurdunaldia eta erditzea ezin daitezke inolaz ere gaixotasuntzat hartu, gure ordenamenduak amatasunaren babesa barne hartu aurretik egiten zen bezala. Prozesu naturalak dira, bestelako interbentzioetatik ezberdindu behar direnak. Prozesu hauek, gainera, eskusiboki emakumeek jasaten dituzte, eta beraz, LOEMBE 4. eta 15. artikuluekin bat egiteko, Auzitegiak genero ikuspegia txertatzeko betebeharra aipatzen du, erabakia hartzeko bereziki garrantzitsua dena.

Era horretan, eta eztabaidatzen diren lesioek istripuaren elementuak betetzen dituelarik (gaixotasun kontzeptuarekin bateraezina izanik), genero ikuspegia txertatzeak interpretazio hori sendotzen du, halaberrez pairatutakoa lanez kanpoko istripuztat hartu behar delarik. Kasuko erakunde kudeatzaileak erabiltzen dituen irizpide neutroek berdintasun materialaren aurkako emaitzak sortuko lituzke, auziko egoera hau emakumeek bereziki jasaten duen prozesua dela aintzat hartu gabe, eta horregatik, auzi jartzaileari arrazoia ematen zaio.

b) Familiako kideen aldeko prestazioen eremuan

Auzitegi Gorenaren urtarrilaren 2020ko 29ko 79/2020 Epaiak familiako kideen aldeko prestaziorako eskubidea aitortzen du, Zahartzaroko eta Baliaezintasuneko

Nahitaezko Aseguruaren (gaztelaniaz SOVI bezala ezagutzen dena) onuradun zenaren alabaren alde, araudia era malgu batean interpretatuz.

GSLO 217 eta 226. artikuluei jarraiki, familiako kideen aldeko prestazioa jasotzeko betekizunetako bat subjektu eragilea erretiro- zein ezintasun iraunkorraren pentsio kontributiboaren onuradun izatea da. Kasu honetan, baldintza hau ez zen betetzen, pentsio horien onuradun izan ordez, SOVI delakoaren onuradun izanik. Bada, SOVI eta Gizarte Segurantzaren Erregimena ezberdinak izan arren, horrek ez du esan nahi ezberdintasun horren literaltasunetik aldentzen den interpretazioa ezeztatu behar denik. Aldiz, emakume eta gizonen berdintasun printzipioaren aldeko interpretazioa egitea beharrezkoa da, LOEMBE 4. eta 15. artikuluekin bat eginez (3 OJ).

Printzipioz, eztabaidatzen den araua neutroa da, eta ez du LOEMBE 6. artikuluan jasotako diskriminazio zuzenik sortzen. Dena den, SOVI pentsioen onuradunen artean emakumeak dira nagusi, era oso nabari batean, eta pentsio hauen kopuruak, gainera, oso baxuak dira, pobrezia egoeran dauden pertsona gehienak ere emakumeak izanik. Datu hauek aintzat hartuta, Auzitegiak dio araua era hertsia batean interpretatuz gero, zeharkako diskriminazioa ematen dela, hura justifikaturik egon gabe. Are gehiago, diskriminazioaren izaera eratorria da, haren ondorio kaltegarriak ez baititu pentsio horren onuradunak pairatzen, haren ondorengoek baizik. Baina, izaera eratorri honek ez du berdintasun printzipioaren aplikazioaren aldeko interpretazio bat galarazten, kontrakoa baizik. Horregatik guztiagatik, bertan behera geratzen da GSIN-ak aurkeztutako errekurtsua, eta prestazio horretarako eskubidea aitortzen zaio jatorrizko auzi jartzaileari.

Azalduriko epaian ezarritako arrazoibidea bereganatu zuen, besteak beste, Gloria Poyatos Matas magistratuak, Kanariar Irlen JAN-aren 2020ko martxoaren 13ko 381/2020 Epia ematean, familiako kideen aldeko prestazioari buruzko araudia era malgu batean interpretatuz, eta subjektu eragilearen alabari prestazioa aitortzea erraztuz. Honako kasuan, GSLO 226. artikuluko elkarbizitzaren betekizuna betetzen ote zen zalantzan zegoen, alaba ez baitzen bere amaren etxe berean bizi, eraikin bereko beste pisu batean baizik. Araua era zorrotz batean interpretatuko balitz, horrek neurritz kanpoko ondorioak sortuko lituzkela argudiatzen du magistratuak, sexu arrazoizko zeharkako diskriminazioa eraginez. Izan ere, familiako kideen aldeko prestazioak, batik bat, emakumeen artean eman ohi dira.

Gainerako betekizunak betetzen direla ikusita, elkarbizitza, testuingurua aintzat hartuta, betetzat har daitekela argudiatzen du, araua berdintasun printzipioaren alde interpretatuz, eta erabakia hartzean genero ikuspegia txertatuz (3 OJ). Horregatik, familiako kideen aldeko prestazioa jasotzeko eskubidea aitortzen du epaiak.

c) Alarguntasun pentsioaren eremuan

Aurreko atalean aipatu dugun Kanariar irltako JAN-eko magistratua den Gloria Poyatos-ek¹²² genero ikuspegia txertatzen dituen epai anitz eman ditu, horien artean 2017ko martxoaren 7ko 1/2017 Epaia eredugarria izanik.

Bada, epai hartan, genero indarkeriaren biktima izandako emakume bati alarguntasun pentsiorako eskubidea aitortu zion, araudia era literal batean aplikatzearen bitartez sortuko litzatekeen kaltea saihestuz. Auzi jartzailea 1981. urtean ezkondu, 1995. urtean banatu eta 1999. urtean dibortziatu zen, pentsio konpentsatoriorik ezarri gabe. Kanariar Irltako emakumearen institutuan egon zen jasandako indarkeriaren ondorioz, 1994. urtean. Haren senar ohia 2014an hil zen, eta emakumeari ez zitzaion alarguntasun pentsiorako eskubidea aitortu, hainbat arrazoi zirela medio. Horien artean, auzi jartzailea genero indarkeriaren biktima izana frogatutzat har ezin zitekeela nagusitzen zen. Bada, JAN-eko magistratuak, genero ikuspegia txertatuz, hori frogatutzat ematen du, bere momentuan Kanariar irltako Emakumearen Institutuak egindako txostenak oinarritzat hartuz, bertan egon izan baitzen auzi jartzailea, bere alabekin batera, ezkontzan zehar senarraren partetik pairatutako indarkeriaren ondorioz. Ez du txosten hauen berrespena beharrezkotzat hartzen, momentu hartatik hainbat urte igaro baitziren.

Bestalde, zantzu baliozkotzat hartzen ditu ere komisarian jarritako zazpi salaketak eta horien ondorioz jarraitutako hiru prozedura judizial, nahiz eta horietako bat ere kondena batekin ez amaitu. Magistratuak aintzat hartzen ditu genero indarkeriaren biktimek salatzeke dituzten zailtasunak, hauek are handiagoak izanik 1/2004 LO indarrean sartu aurretik.

¹²² Gloria Espainiako Emakume Epailen Elkartearen lehendakaria da, eta aipatzekoa da berdintasunaren alde burutzen duen lana. Elkartearen web orrialdea, hurrengo estekan eskuragarri: <http://www.muieresjuezas.es/> [azken kontsulta 2021eko maiatzaren 7an].

Orobat, frogaren balorazioan genero ikuspegia txertatzen du magistratuak epai honetan, aurretiaz 2016ko urtarrilaren 20ko Auzitegi Gorenaren Epaian ezartzen den jurisprudentiarekin bat eginez, eta auzi jartzaileari alarguntasun pentsiorako eskubidea izatea erraztuz.

Ildo beretik, Auzitegi Gorenaren 2020ko urriaren 14ko 908/2020 Epaia azpimarra dezakegu, ezkondata egon ordeztu egitatezko bikotea osatu zuen auzi jartzaileari, genero indarkeriaren biktima izanda, alarguntasun pentsiorako eskubidea aitortzen diona. Alegia, aurretik ikusi dugun bezala, ordenamendu juridikoak ezkontza eta egitatezko bikoteak era ezberdinean arautzen ditu, eta GSLO-k, zehazki, banatuta edo dibortziaz dauden eta genero indarkeriaren biktima izandako emakumeei alarguntasun pentsiorako eskubidea aitortzen dien bitartean, ez du halakorik egiten egitatezko bikoteen kasuan. Izan ere, nahiz eta egitatezko bikoteei pentsiorako eskubidea aitortu, betekizun ezberdinak galdatzen zaizkie, eta horien artean, subjektu eragilearen heriotzaren momentuan egitatezko bikote izatea aurkitzen da.

Bada, kasu honetan, subjektu eragilearekin egitatezko bikotea osatu eta genero indarkeriaren biktima izandako emakumeari, hasiera batean, ez zioten alarguntasun pentsiorako eskubidea aitortu, heriotzaren momentuan ez zeudelako elkarrekin, urte batzuk aurrerago egitatezko bikote izateari utzi baitzioten. Auzitegi Gorenak, egoera hau 1/2004 LO-ak bilatzen duen biktimaren babes integralaren aurkakoa dela azaleratzen du. Halako egoera batean, biktimari ezin zaio inolaz ere indarkeria egoera hori sorrarazi duen pertsonarekin batera bizitzera behartu, eta alarguntasun pentsiorako eskubidea izateko eskakizun horrek, praktikan hori galdatzen du, nahiz eta hori edozelan ere saihestu beharreko egoera izan. Gainera, eskakizun hori ez da ezkondatako bikoteen kasuan eskatzen, banatu zein dibortziaz ondoren pentsioaren onuradun izateko aukera egonik.

Egitatezko bikoteei baldintza ezberdinak ezartzea guztiz zilegia izan arren, eta orokorrean hori onargarria izanik, kasu konkretu honetan kontuan hartzekoa da elkarbizitza ez dela bikotearen borondatez amaitu, genero indarkeriaren egoera baten ondorioz baizik, eta legegilearen helburua biktimaren babesa izanda, zentzuzkoa da alarguntasun pentsiorako eskubidea izateko elkarbizitzaren betekizuna ez eskatzea. Horregatik, Auzitegi Gorenaren aburuz, zuzena da kasu horretan analogiaz GSLO 221. artikulua aplikatzea (ezkondata egon diren bikoteen araua), 220. artikulua ordez

(egitatezko bikoteei buruzkoa). Are gehiago, LOEMBE 15. artikulua interpretazio hori gailentzea dakar, auzi jartzaileari alarguntasun pentsioa onartzea ebatziz.

d) Lanaldiaren murrizketen eremuan

Anitzak izan dira lanaldiaren murrizketen eremuan genero ikuspegia txertatuz hartu diren erabaki judizialak, horien artean Kanariar Irletako JAN-a ere eredu izanik. Zentzu horretan, 2018ko urriaren 26ko 1140/2018, 2020ko otsailaren 14ko 243/2020 eta 2020ko irailaren 1eko 996/2020 Epaiak aipa genitzake, horietan guztietan, Gloria Poyatos magistratu txostengilea izanik, estatu mailako zein nazioarteko araudia aplikatu izan delarik, familia-erantzukizunen banaketak eta erantzunkidetasunak duen genero inpaktua mahai gainean jarritz. Hala, Langile Estatutuaren 34 eta 37 artikulua ikuspegi horrekin bateragarria den eran interpretatu izan dira, aipaturiko epai horietan guztietan lanaldi murrizketarako eskubidea aitortuz.

IV. ONDORIOAK

Lan honen helburua Gizarte Segurantzaren sistema genero ikuspegitik aztertzea zen, indarrean dagoen araudiak zein jurisprudentziak genero berdintasunaren eremuan daukan papera azpimarratuz, eta neurri ezberdinen egokitasuna iruzkinduz. Bada, burututako ikerketaren ondoren, zenbait ondorio atera daitezke.

Lehenik eta behin, argi dago Europar Batasunaren eremuan zein Espainiar Estatuan garapen normatibo nabaria eman dela gizon eta emakumeen arteko berdintasunari dagokionez, eskubideen eta lan-baldintzen erabateko parekatzea lortzeko prozesua geldoa bada ere. Estatistikek agerian uzten dute bide horretan jarraitzeko beharra, oraindik ere emakumeek Gizarte Segurantzaren eremuan daukaten babesaren datuak kezkarriak baitira, asko eta asko pobrezia egoera larrian egonik.

Genero-arrakala murrizteko neurri ezberdinak ditugu gure ordenamenduan. Lehenik eta behin, lana eta familia bateragarri egiteko erantzunkidetasuna bultzatzen duten neurriak berebizikoak dira, zaintza lanetan genero rolek iraunarazteari uztea bilatzen baitute, horien ondorioz ibilbide profesionaletan bereziki emakumeek pairatzen dituzten oztopoak alboratuz. Esparru honetan aurrerapausoak eman diren arren (6/2019 ELD kasu), helburu horiek lortzeko neurri gehigarriak ezarri beharko dira etorkizunean.

Aldi berean, amatasunaren babesak azken urteotan jasan izan dituen aldaketak norabide berean abiatzen dira, ama izateak emakumeen gain izan ditzakeen ondore kaltegarriak ekiditea bilatuz. Badira ere prestazioak jasotzea ahalbidetzen dituzten neurri zehatzak, araudia zertxobait malgutzen dutenak. Horrelako neurriak guztiz zilegiak dira, dena dela, badira horien artean ekintza positiboko neurriak, hala nola, amatasun osagarria, hain eraginkorra suertatu ez dena. Izan ere, horrelako neurrien diseinu desegokiak berdintasunari mesede egiten ez dion emaitza ekarri du, diskriminazio berriak sorraraziz.

Era berean, emakumeen artean nagusi den alarguntasun pentsioaren egituratzeak erreforma sakon baten beharra galdatzen du, sortu zen momentuan zuen zentzua galdu baitu. Hala, gure sisteman atipikoa den izaera eratorria kendu beharko litzaioke pentsio honi, pertsona bakoitzaren behar-egoeraren arabera laguntza jakinak arautuz, eta haren egoera zibila aintzat hartu gabe. Erreforma beharrezkoa duen beste eremu bat lanaldi partzialeko langileen babesari dagokiona da. Alegia, emakumeak dira nagusiki kontratu mota hau dutenak, eta araudiak sexu arazoizko zeharkako diskriminazioa sortzen duela aditzera eman dute Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren eta Konstituzio Auzitegiaren hainbat epaik.

Azkenik, genero ikuspegiarekin epaitzearen garrantzia azpimarra daiteke, legean ez ezik, hura interpretatu eta aplikatzean txertatzea premiazkoa izanik. Alde horretatik, gero eta gehiago dira lan arloan genero ikuspegia txertatzen duten epaiak, jurisprudentzian eman den bilakaeraren adierazle.

Oro har, beraz, zera baieztatu dezakegu: aurrerapauso handiak eman dira Gizarte Segurantzaren eta lan arloko epaitzaren eremuan genero berdintasunari dagokionez, alabaina, lorpen horiek gutxietsi gabe, eta horietatik ikasiz, aurrera egin behar da berdintasunaren bidean, beharrezkoak diren erreformak burutuz, eta sakontasun handiagoko neurriak hartuz.

V. ITURRIAK

1. Bibliografia

- BASCÓN MARÍN, J. “El cálculo de los periodos cotizados y la integración de lagunas en los trabajadores a tiempo parcial. Una regulación discriminatoria y desfavorable”, GONZÁLEZ ORTEGA (koord.), *XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Andaluziako Lan Harremanen Kontseilua, 2020, 405-431. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=783890> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 7an].
- BENAVIDES VICO, A. *Desempleo, Incapacidad, Jubilación y Viudedad/Orfandad. Prestaciones de la Seguridad Social*, Valladolid, Lexnova, 2014.
- BENITO BENITEZ, M.A. *El impacto de género en el sistema de pensiones*, Albacete: Bomarzo, 2019.
- BONACHE MIRALLES, J. “La pensión de viudedad en España: Análisis crítico de la regulación actual”, *Anales de Derecho*, 2017, 35. Bol., 1. Zk. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/268171> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 29an].
- DÍAZ DE TERÁN VELASCO, M. “La transversalidad de género. Valoraciones a partir de algunos documentos de las Naciones Unidas”, *Anuario Español de Derecho Internacional*, 2015, 31. lib., 323-347. orr. Eskuragarri hurrengo estekan: <https://hdl.handle.net/10171/42263> [Azken kontsulta: 2021eko martxoaren 13an].
- GARCÍA VALVERDE, M.D. eta KHURTSIDZE, N. “Contrato a tiempo parcial. ¿Qué ha pasado?”, *Revista Internacional de la Protección Social*, 2018, 3. Bol., 1. Zk., 245-265. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://hdl.handle.net/11441/86444> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 7an].
- GOERLICH PESET, J.M. “Derecho de la Seguridad Social”, ROQUETA BUJ, R. (zuz.) eta GARCIA ORTEGA, J. (zuz.), *Derecho de la Seguridad Social* (9. ed.), Valentzia: Tirant lo Blanch, 2020.
- GRANADOS ROMERA, M.I. “Introducción a las diferencias de género en la protección de la Seguridad Social, discriminación indirecta”, MOYA AMADOR, R. (zuz.), SERRANO FALCÓN, C. (koord.) eta CASAS BAAMONDE, M.E. (prol.), *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Zizur Txikia: Aranzadi, 2016.
- GRANELL PÉREZ, R. eta SALVADOR CIFRE, C. “Complemento demográfico por maternidad en el marco de las políticas de igualdad. Análisis de objetivos, resultados y consecuencias”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2020, 98. Zk, 287-322. orr. Hurrengo estekan eskuragarri:

<https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.98.13570> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].

- GRAU PINEDA, C. “La brecha de género en las pensiones: la UE y España, a examen”, RAMOS QUINTANA, M.I. (zuz.), RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. eta AGUILERA ÁVILA, L. (koord.), *La estrategia europea para la igualdad de género 2020-2015. Un estudio multidisciplinar*, Albacete: Bomarzo, 2020.
- JIMÉNEZ HIDALGO, A. “Juzgar con perspectiva de género en la jurisdicción de lo social. ¿Es necesaria una reforma legislativa?”, Kataluniako CCOOren Gabinet Tènic jurídica de Catalunya Lan Zuzenbideari eta Zuzenbide Sindikalari buruzko bigarren jardunaldi juridikoetan emandako hitzaldia: "*Lan-prekarietatea: desberdintasuna eta diskriminazioa*". 2018. Hurrengo estekan eskuragarri: http://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/Ponencia_Adoracion_Jimenez_Juzgar_con_perspectiva_de_genero.pdf [azken kontsulta 2021eko apirilaren 14an].
- LA BARBERA, M.C. “Igualdad entre mujeres y hombres”, *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 2019, 16. Zk., 233-242. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://doi.org/10.20318/eunomia.2019.4702> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].
- LÓPEZ ANIORTE, M.C. “Hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y el disfrute de la pensión de jubilación”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 2020, 43. Zk., 120-155. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572665> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].
- LOUSADA AROCHENA, J.F. *El enjuiciamiento de género*, Madrid: Dykinson, 2020.
- MALDONADO MOLINA, J.A., MONEREO ATIENZA, C. eta MONEREO PÉREZ, J.L. “El derecho a la Seguridad Social de la Mujer”, *Género y derechos fundamentales*, Granada: Comares, 2010.
- MARCO FRANCIA, M. eta GONZÁLEZ SORIA, J.C. “Violencia de género y pensión de viudedad de la Seguridad Social en España: la perspectiva de género, y el género en perspectiva para la consecución de la justicia material y avanzar en igualdad”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2019, Aparteko 1. Zk. 323-340. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/libreriavirtual/detalle.action?cod=W01419E1> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 2an].
- MOLINA NAVARRETE, C. “Brechas de género y sistema español de Seguridad Social: Balance crítico y algunas propuestas de corrección”, *IQual. Revista de Género e Igualdad*, 2020, 3. Zk., 1-26. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://doi.org/10.6018/iqua.386571> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].

- MONEREO PÉREZ, J.L.; DEL MAR LÓPEZ INSUA, B. “La protección social de la maternidad: análisis jurídico-crítico de los instrumentos de tutela y acción protectora”, MOYA AMADOR, R. (zuz.), SERRANO FALCÓN, C. (koord.) eta CASAS BAAMONDE, M.E. (prol.), *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Zizur Txikia: Aranzadi, 2016.
- MONEREO PÉREZ, J.L. eta RODRÍGUEZ INIESTA, G. “Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos: El complemento por maternidad en las pensiones no debe ser solo para las mujeres (A propósito de la STJUE de 12 de diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social)”, *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, 2020, 22. Zk., 13-24. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/393> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].
- MUÑOZ MOLINA, J. “El trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva de la Seguridad Social”, GONZÁLEZ ORTEGA (koord.), *XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Andaluziako Lan Harremanen Kontseilua, 2020, 191-213. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=783890> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 7an].
- ORDÓÑEZ CASAO, M.I. “La jubilación de las trabajadoras a tiempo parcial a la luz de las SSTC n.91 y n.92 del 3 y 15 de julio de 2019”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2020, 8. Bol., 4. Zk., 298-318. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/923 [azken kontsulta 2021eko apirilaren 11n].
- POYATOS I MATAS, G. “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa”, *IQual. Revista de Género e Igualdad*, 2019, 1-21. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://doi.org/10.6018/iQual.341501> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 14an].
- QUESADA SEGURA, R. “La pensión de viudedad. Las diferentes manifestaciones del derecho antidiscriminatorio”, MOYA AMADOR, R. (zuz.), SERRANO FALCÓN, C. (koord.) eta CASAS BAAMONDE, M.E. (prol.), *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Zizur Txikia: Aranzadi, 2016.
- RIVAS VALLEJO, P. “Perspectiva de género en las prestaciones de la Seguridad Social”, MONEREO, J.L. (zuz.), RODRÍGUEZ INIESTA, G. (zuz.) *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, II. Liburukia, Murtzia: Laborum, 2017.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. “Desigualdad por causa de género en la Seguridad Social: Carreras de cotización y prestaciones”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 2017, 38. Zk., 93-125. orr. Hurrengo estekan eskuragarri:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6234945> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].

- VALENCIANO SAL, A. “Una imprescindible reforma en el sistema de pensiones: la pensión de viudedad, su estado de necesidad hacia la dependencia y sus derivados”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2011, 109. Zk, 111-142. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3644665> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 29an].
- VIDA FERNÁNDEZ, R. “Extensión del reconocimiento del complemento de pensión para los padres con dos o más hijos, beneficiarios de pensiones contributivas de la Seguridad Social: ¿Punto final a una medida mal planteada pero necesaria frente a la brecha de género en las pensiones?”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2020, 152. Zk., 319-329. orr. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464733> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 13an].

2. Araudia

Nazioarteko araudia

- 1979ko abenduaren 18an New York-en onetsitako eta Espainiak 1983ko abenduaren 16an aintzatetsitako Emakumearen aurkako Bereizkeria Mota Guztiak Ezabatze Konbentzioa (CEDAW).
- 1995ko Emakumeari Buruzko IV Mundu Biltzarrean onetsitako Pekineko Adierazpen eta Ekintza Plataforma.

Europar Batasuneko araudia

- Erroman 1957ko martxoaren 25ean sinatutako Europako Ekonomia Erkidegoa (EEE) eratze Tratatu.
- Kontseiluaren 1978ko abenduaren 19ko 79/7/EEE Zuzentaraua, gizarte segurantzaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa pixkanaka aplikatzeari buruzkoa.
- Maastrichten 1992ko otsailaren 7an sinatutako Europar Batasuneko (EB) Tratatu (92/C 191/01).
- Kontseiluaren 1992ko urriaren 19ko 92/85/EEE Zuzentaraua, haurdun dagoen pertsonaren, haur batez erditu den pertsonaren edo edoskialdian dagoen pertsonaren laneko segurtasunaren eta osasunaren hobekuntza sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa

- Kontseiluaren 1996ko ekainaren 3ko 96/34/EEE Zuzentaraua, UNICE, CEEP eta EGAB-ek guraso-baimenei buruz egindako esparru-akordioari buruzkoa.
- Amsterdamen 1997ko urriaren 2an sinatutako Trataturia, EB-ko Trataturia, EEE eratzeko Trataturiak eta lotutako zenbait egintza aldatzen dituena (97/C 340/01).
- Europako Parlamentuarena eta Kontseiluaren 2002ko irailaren 23ko 2002/73/EE Zuzentaraua, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko Kontseiluaren 76/207/EEE Zuzentaraua aldatzen duena, enplegua lortzeari, lanbide-prestakuntzari eta lanbide-sustapenari eta lan-baldintzei dagokienez.
- Kontseiluaren 2004ko abenduaren 13ko 2004/113 Zuzentaraua, gizon eta emakumeen tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatu duena ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean eta horietaz hornitzean.
- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EEE Zuzentaraua, gizonen eta emakumeen artean tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeko enpleguarekin eta okupazioarekin zerikusia duten gaitetan.
- Lisboan 2007ko abenduaren 13an sinatutako Trataturia, EB-ko Trataturia eta EEE eratzeko Trataturia aldatzen dituena (2007/C 306/01).
- Kontseiluaren 2010eko martxoaren 8ko 2010/18/EB Zuzentaraua, guraso-baimenari buruz BusinessEurope, UEAPME, CEEP eta CESEk egindako esparru-akordio berrikusia aplikatzen duena eta 96/34/EE Zuzentaraua indargabetzen duena.
- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2010eko uztailaren 7ko 2010/41/EEE Zuzentariak ordezkatu zuen, jarduera autonomoan diharduten gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren aplikazioari buruzkoak
- Europako Parlamentuarena eta Kontseiluaren 2019ko ekainaren 20ko 2019/1158 (EB) Zuzentaraua, gurasoen eta zaintzaileen familia-bizitza eta lanbide-bizitza bateratzeari buruzkoa, eta Kontseiluaren 2010/18/EB Zuzentaraua indargabetzen duena.

Espainiar araudia

- 1889ko Kode Zibila.
- 1922ko urtarrilaren 10eko Lan Istripuei buruzko Legea.
- 1932ko urriaren 8ko Dekretua, Lan Istripuen Testu Bategina onartzen duena.
- 1944ko urtarrilaren 26ko Dekretua, Lan Kontratuaren Legearen I. Liburuaren testu bategina onartzen duena.
- 1956ko ekainaren 22ko Dekretua, Lan Istripuen Legegintzari buruzko Testu Bategina onartzen duena.

- Apirilaren 21eko 907/1966 Dekretua, Gizarte Segurantzaren Oinarrien abenduaren 28ko 193/1963 Legearen lehen testu artikulatua onartzen duena.
- Ekainaren 21eko 24/1972 Legea, Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorren Babeseko Ekintza Finantzatu eta Hobetzeari buruzkoa.
- Maiatzaren 30eko 2065/1974 Dekretua, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bategina onartzen duena.
- Apirilaren 8ko 16/1976 Legea, Lan Harremani buruzkoa.
- 1978ko Espainiar Konstituzioa.
- Uztailaren 7ko 30/1981 Legea, Kode Zibilean ezkontzaren arauketa aldatzen duena eta deuseztasun-, banantze- eta dibortzio-auzietan jarraitu beharreko prozedura zehazten duena.
- Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege-Dekretua, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina onartzen duena. EAO, 154. Zk., 1994ko ekainaren 29koa.
- Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege-Dekretua, Langileen Estatutuaren testu bateina onartzen duena. EAO, 75. Zk., 1995ko martxoaren 29koa.
- Azaroaren 8ko 31/1995 Legea, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa.
- Azaroaren 27ko 15/1998 Errege Lege Dekretua, lanaldi partzialeko lanari dagokionez lan-merkatua hobetzeko eta haren egonkortasuna sustatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- Azaroaren 5eko 39/1999 Legea, langilearen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzeko.
- Urriaren 13ko 30/2003 Legea, Gobernuak prestatzen dituen xedapen arauemailetan generoaren eraginaren balorazioa sartzeko neurriei buruzkoa.
- Abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa.
- Uztailaren 1eko 13/2005 Legea, ezkontzeko eskubidearen arloan Kode Zibila aldatzen duena.
- Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako.
- Abenduaren 4ko 40/2007 Legea, Gizarte Segurantzaren arloko neurriei buruzkoa.
- Abenduaren 23ko 26/2009 Legea, 2010 urterako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoa.
- Irailaren 17ko 35/2010 Legea, Lan merkatuaren erreformarako urgentziazko neurriei buruzkoa.

- Abuztuaren 1eko 27/2011 Legea, Gizarte Segurantzaren sistemaren eguneratze, egokitze eta modernizatzeari buruzkoa.
- Abuztuaren 2ko 11/2013 Errege Lege Dekretua, lanaldi partzialeko langileak babestekoa eta ekonomia- eta gizarte-arloko beste premiazko neurri batzuei buruzkoa.
- Otsailaren 28ko 1/2014 Legea, lanaldi partzialeko langileak babestekoa eta ekonomia- eta gizarte-arloko beste premiazko neurri batzuei buruzkoa.
- Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.
- Urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina onartzen duena.
- Urriaren 30eko 48/2015 Legea, 2016 urterako Estatuaren Aurrekontu Orokorrei buruzkoa.
- Urriaren 27ko 931/2017 Errege Dekretua, Arau Eraginaren Azterketari buruzko Memoria arautzen duena.
- Martxoaren 1ko 6/2019 Errege Lege Dekretua, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.
- Otsailaren 2ko 3/2021 Errege Lege Dekretua, Gizarte Segurantzaren eta ekonomia-eremuetan genero-arrakala murrizteko eta beste gai batzuetako neurriak onartzen dituena.

3. Jurisprudentzia

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren Epaiak

- 2012ko azaroaren 22ko Epaia (C-385/11 auzia).
- 2015eko apirilaren 14ko Epaia (C-527/13 auzia).
- 2019ko maiatzaren 8ko Epaia (C-161/18 auzia).
- 2019ko abenduaren 12ko Epaia (C-450/18 auzia).

Konstituzio Auzitegiaren Epaiak

- 1983ko azaroaren 22ko 103/1983 Epaia.
- 1983ko azaroaren 23ko 104/1983 Epaia.
- 1989ko urriaren 30eko 176/1989 Epaia.
- 1990eko azaroaren 15eko 184/1990 Epaia.
- 1991eko uztailaren 1eko 145/1991 Epaia.
- 1994ko urtarrilaren 27ko 22/1994 Epaia.

- 1995eko urriaren 16ko 147/1995 Epaia.
- 2004ko abenduaren 22ko 253/2004 Epaia.
- 2008ko urtarrilaren 29ko 12/2008 Epaia.
- 2013ko otsailaren 14ko 41/2013 Epaia.
- 2013ko martxoaren 14ko 61/2013 Epaia.
- 2014ko martxoaren 11ko 40/2014 Epaia.
- 2014ko irailaren 25eko 156/2014 Epaia.
- 2015eko maiatzaren 28ko 110/2015 Epaia.
- 2019ko uztailaren 3ko 91/2019 Epaia.
- 2019ko uztailaren 15eko 92/2019 Epaia.

Auzitegi Gorenaren Epaiak

- 2001eko uztailaren 19ko 6369/2001 Epaia.
- 2006ko apirilaren 25eko 3087/2006 Epaia.
- 2012ko martxoaren 14ko 3046/2012 Epaia.
- 2014ko azaroaren 10eko 5435/2014 Epaia.
- 2020ko urriaren 14ko 908/2020 Epaia.
- 2020ko urtarrilaren 29ko 79/2020 Epaia.
- 2020ko uztailaren 2ko 580/2020 Epaia.

Justizia Auzitegi Nagusien Epaiak

- Kantabriako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2009ko otsailaren 4ko 80/2009 Epaia.
- Kanariar irltako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2016ko martxoaren 7ko 1027/2016 Epaia.
- Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2016ko urriaren 14ko 5780/2016 Epaia.
- Kanariar irltako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2018ko urriaren 26ko 1140/2018 Epaia.
- Kanariar irltako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2020ko otsailaren 14ko 243/2020 Epaia.
- Kanariar irltako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2020ko martxoaren 13ko 381/2020 Epaia.
- Kanariar irltako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2020ko irailaren 1eko 996/2020 Epaia.

- Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 2020ko urriaren 6ko 1217/2020 Epaia.

4. Beste iturri batzuk

Txostenak eta estatistikak

- Europako Kontseiluaren 2016-2021 independentzia judiziala eta inpartzialtasuna bultzatzeko ekintza plana. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://rm.coe.int/1680700285> [azken kontsulta 2021eko maiatzaren 3an].
- Europako Kontseiluaren 2018-2023 genero berdintasunerako estrategiak. Hurrengo estekan eskuragarri: <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb> [azken kontsulta 2021eko maiatzaren 3an].
- Nazioarteko Estatistika Institutuaren (NEI) 2018ko soldata-arrakalaren inguruko datuak, hurrengo estekan eskuragarri: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout [azken kontsulta 2021eko otsailaren 10ean].
- Laneko Nazioarteko Erakundearen (LNE) “Care work and care jobs for the future of decent work” Txostena (2018), hurrengo estekan eskuragarri: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm [azken kontsulta 2021eko otsailaren 14an].
- Estatistikako Institutu Nazionalaren (EIN) 2019ko lanaldi partzialeko langileei buruzko datuak, hurrengo estekan eskuragarri: <https://www.ine.es/uc/dXG9XV8W> [azken kontsulta 2021eko apirilaren 7an].
- Estatistikako Institutu Nazionalaren (EIN) 2020ko guraso bakarreko familiei buruzko datuak, hurrengo estekan eskuragarri: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p274/serie/prov/p01/10/&file=01017.px> [azken kontsulta 2021eko martxoaren 3an].
- Toledoko Itunaren ebaluaketa eta erreforma Txostena, 2020ko azaroaren 10ean Gorte Orokorren Aldizkari Ofizialean argitaratua. Hurrengo estekan eskuragarri: https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-175.PDF [azken kontsulta 2021eko otsailaren 14an].
- Gizarteratze, Gizarte Segurantzza eta Migrazio Ministerioaren 2021eko eszedentzien inguruko datuak, hurrengo estekan eskuragarri: <https://prensa.inclusion.gob.es/WebPrensaInclusion/noticias/seguridadsocial/detalle/3978> [azken kontsulta 2021eko otsailaren 14an].
- Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren (GSIN) 2021eko apiriletik aurrera indarrean dauden pensio kontributiboei buruzko estatistikak, hurrengo estekan

eskuragarri: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/bd279979-09d6-4596-8f73-7e6e9f265b9d/REG202104.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&ContentCache=NONE&CACHE=NONE&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_9H5AH880M8TN80QOV0H20V0000-bd279979-09d6-4596-8f73-7e6e9f265b9d-nAvT69r [azken kontsulta 2021eko maiatzaren 7an].

Kontsultatutako web orrialdeak

- Ondorio Akotarako Errentaren Adierazle Publikoaren (OAEAP) web orrialdea. Hurrengo estekan eskuragarri: <http://www.iprem.com.es/> [azken kontsulta 2021eko maiatzaren 8an].
- Espainiako Emakume Epailen Elkartearen web orrialdea. Hurrengo estekan eskuragarri: <http://www.mujeresjuezas.es/> [azken kontsulta 2021eko maiatzaren 7an].