



**GIDA
ANTIRRAZISTA**

**Jatorri
atzeritarreko
langileen
lan eskubideen
eta diskriminazioaren
prebentziorako gida**

SINDIKATUA GUZTIONTZAT

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

**MANU
ROBLES
ARANGIZ
FUNDAZIOA**

AURKIBIDEA

1. AURKEZPENA.....4

2. ADMINISTRAZIO EGOERA IRREGULARREAN DAUDEN
LANGILEEN ESKUBIDEAK.....6

3. LAN MUNDURATZEAN ETA HARREMANEAN
DISKRIMINAZIOA..... 12

4. ARRAZISMOAGATIKO DISKRIMINAZIOARI
ETA XENOFOBIARI AURRE EGITEKO
ETA PREBENITZEKO ZEIN ERLIJIO ANIZTASUNA
BABESTEKO PROTOKOLOA. 15

5. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO
KLAUSULA ANTIRRAZISTAK.....22

6. INTERESEZKO BESTE GAIAK.....23

7. BALIABIDEAK..... 29

1. **AURKEZPENA**

Euskal Herrian bizi eta lan egiten duen pertsona orok osatzen du euskal langileria. Ideia horretan oinarritzen da aurrera eraman nahi dugun sindikalismo eredua. Hala ere, eguneroko lan sindikalean ohartu gara arrazismoa eta xenofobia ez direla gurean fenomeno isolatuak. Ez daude lantokietatik kanpo. Ezta gure erakundetik kanpo ere.

Bide luzea geratzen zaigu egiteko, baina gida honekin, sindikalismo antirrazista baterantz aurrerapauso bat eman nahi dugu. Izan ere, badakigu migratu duten pertsonak, migratu izate hutsagatik, lan munduan (eta honetatik kanpo) prekarietatea, diskriminazioa eta bazterketa jasaten dituztela. Arrazismoaren eta xenofobiaren adibide asko daude: lan munduan sartzeko zailtasuna, bidegabeko kaleratzeen aurrean zaurgarritasuna, oinarritzko eskubideak ukatzea, pertsona migratzaileen ekarpenak ikusezin bihurtzea, edota pertsona migratzaileen eta arrazializatuen esplotaziotik sortutako desberdintasuna betikotzen duten diskurtsoak eta jarduerak normalizatzea, besteak beste. Horregatik, antirrazismoa ezin da gure jarduera sindikalaren gehigarri edo bigarren mailako zeregina izan, gure ekintza sindikalaren ardatza izan behar da.

Halaber, gida hau gure ekintza sindikala, jardunbideak eta egiturak berrikusi eta zalantzan jartzeko baliatu nahi dugu. Gure buruari galdetu behar diogu benetan guztion sindikatua ote garen, ahots guztiak entzuten eta ordezkatzan ditugun eta langile guztientzako gune seguruak eta irisgarriak eraikitzen ari garen, edozein izanik ere pertsonen jatorria, lehen hizkuntza, egoera administratiboa edo ezaugarri fisikoak.

Ausardia, entzute aktiboa eta aldatzeko borondatea ezinbestekoak dira sindikalismo antirrazista baterantz aurrera egiteko. Beharrezkoa da arrazismoa gizartean errotuta dagoela aitortzea, eta sindikatua eta bertan militatzen dugunok salbuespena ez garela onartzea. Jarrera irmo eta iraunkorrarekin egin behar diogu aurre.

Ardura politikoei dagokionez, estatu espainiarrak eta Euskal Herriko administrazioek sistema koloniala erreproduzitzen dute. Gasteizko eta Iruñeko gobernuek migratzaileen erabilera utilitarista egiten dute, askotan laneku merkeari egiten dioten ekarpena murriztuz. Horregatik, ezinbestekoa da mugimendu eta talde antirrazistekin aliantzak eraikitzea eta migratzaileen borroka esperientzietatik ikastea, aurrerapenak egin eta agenda sindikalean haien eskaerak lehenesteko. Inoren ahotsa ordezkatu gabe eta nor bere ahotsa altxatzea ahalbidetuz.

Gida honetan pertsona migratzaileen eta arrazializatuen lan errealitatea ikuspegi eraldatzaile batetik jorratu ahal izateko baliabideak eskaini nahi ditugu. Helburu horrekin, hurrengo orrietan, honako gai hauek jaso ditugu: administrazio egoera irregularrean dauden langileen eskubideak, lanarekin loturiko diskriminazioak prebenitzeko eta erantzuteko protokoloa, negoziazio kolektiborako klausulak, eta bestelako gai garrantzitsuak (lanarekin loturiko erregularizazio prozesuak, tituluen homologazio eta baliozkotzea, lan eta bizileku baimenak berritzeko informazioa, etab). Bukaeran baliabideen zerrenda jaso dugu.

Gida hau aurrerapauso bat besterik ez da. Elkarrekin emandako aurrerapausoa, sindikalismo eraldatzaile batek justizia soziala, berdintasuna eta errealitate guztien aitortza oinarritzat hartu behar dituela sinetsita. Ez baitago borroka antirrazistarik gabeko langile borrokarik. Egungo eta etorkizuneko sindikalismoa inklusiboa eta anitza ez ezik, antirrazista izan behar delako, pertsona guztien duintasunarekin konprometituta egon nahi badugu.

2. **ADMINISTRAZIO EGOERA IRREGULARREAN DAUDEN LANGILEEN ESKUBIDEAK**

Migratu duten pertsonen bizi eta lan baldintzak hobetu nahi baditugu, lan eskubideak ezagutzea ezinbestekoa da. Edonola ere, errealitateari erreparatu behar diogu, eta kontuan izan lan esparruko prekaritateaz gain, askotan bestelako zaurgarritasun eta prekaritate egoerak ematen direla. Horregatik, ezinbestekoa izango da sindikatuko sailen arteko koordinazioa (zerbitzu juridikoak, federazioa, ekintza soziala, etab.) elkarrekin esku-hartzerik aproposena zehazteko.

Zer eskubide ditu administrazio egoera “irregularrean” dagoen langile batek?

Hasteko, kontuan eduki behar da egoera irregularrean dagoen pertsona batek ez duela lan baimenik, eta, ondorioz, ezin duela modu erregularrean lanik egin. Horrek ez du esan nahi langile horiek eskubiderik ez dituztenik. Eskubide horiek ezagutzeko, atzerriko araudira joko dugu; alde batetik, 4/2000 Lege Organikoa, urtarilaren 11koa, atzeritarrek estatu espainiarrean dituzten eskubide eta askatasunei buruzkoa eta atzeritar horiek gizarteratzeari buruzkoa, eta bestetik, 1155/2024 Errege Dekretua, azaroaren 19koa.

Egoera irregularrean dauden langileek, beraz, jarraian azaltzen ditugun oinarriko eskubideak eta lan harremanetik eratorritako eskubideak dituzte.

2.1. **ONARRIZKO LAN ESKUBIDEAK**

Indarrean dagoen araudia, 2000. urteko Atzeritartasun Legea da eta eskubideei eta eginbeharrei eragiten dieten aldaketak izan ditu. 8/2000 Lege Organikoa, abenduaren 22koa, Atzeritartasun Legearen aldaketa bat da, eta atzeritarren eskubideak nabarmen murrizten ditu, egoera irregularrean daudenenak bereziki. Konstituzio Auzitegiak egoera zuzentzeko hainbat epai eman zituen 2007an. Ondorioz, langile atzeritarrek lan-eskubide hauek dituzte:

- **Sindikatuan afiliatzeko eta greba egiteko askatasuna.** Egoera irregularrean dauden langileek sindikatuan afiliatzeko eta greba egiteko eskubidea dute. Azken hori paradoxikoa da, izan ere, ezin dute modu “legalean” lanik egin. Hau da, egoera irregularreko langile bat sindikatuan afiliatzen bada (soldatapeko lanik ez badu ere)

eta greba egiten badu, ezingo da bere aurka errepresaliarik hartu.
** Edonola ere, pertsona horiek egoera zaila bizi dute, diskriminazio eta desberdintasun egoeraren ondorioz.*

- **Biltzeko eskubidea.** Pertsona guztiek, egoera irregularrean daudenek barne, biltzeko eskubidea dute. Hau da, lantokiko bileretan parte har dezakete, eta ezingo da haien aurka errepresaliarik hartu. Era berean, sindikatuak edo beste antolakunde edo mugimendu sozial batek deitutako mobilizazioetan parte har dezakete.
- **Elkartzeko eskubidea.** Elkartzeko eskubidea aitortuta badago ere, elkarteak sortzeko eta erregistratzeko zailtasunak egon daitezke.

2.2. LAN HARREMANETIK ERATORRITAKO ESKUBIDEAK

Zer eskubide ditu kaleratu duten langile batek?

- **Jaso gabeko soldatak erreklamatzeko eskubidea.** Administrazio egoera irregularrean egoteak ez du esan nahi egindako lan motari aplika dakizkiokeen hitzarmen kolektiboko soldatak erreklamatu ezin direnik. Egoera erregularreko langile bati dagokion soldata berdina izango da, soldataren osagarriak, aparteko orduak, eta bestelakoak barne. Lan adiskidetze idazkiarekin hasiko da prozedura, gainerako kasuetan bezala.
- **Kaleratzea erreklamatzeko eskubidea.** Kontuan eduki behar da langileak ez duela lege estaldurarik, eta ezin dela berriz hasi lanean; beraz, bidegabeko kaleratzea erreklamatu behar da. Hau da, idazkian edo horren osteko demandan bidegabeko kaleratzea eta kalte ordaina eska daitezke, baina ez lanean berriz kontratatua izatea. Egoera irregularrean dagoen langile bat ezingo da inoiz lanera bueltatu (teorian ezin duelako soldatapeko lanik egin).

* Erreklamazioa egiteko aintzat hartu beharrekoak:

- Lan harremana egiaztatzearen garrantzia. Enplegatzailearen eta egoera irregularrean dagoen langilearen artean ez dago lan kontraturik, ezta nominarik ere. Askotan, hori lan harremana egiaztatzeko arazo bilakatzen da, eremu pribatuetan (etxeko lana), edo denda txikietan egiten den lanaren kasuan, adibidez.
- Lan harremana egiaztatzeko moduak:
 - WhatsApp mezuak. Komeni da mezuak manipulatu gabe daudela egiaztatzeko peritu-txostena aurkeztea, lan-ikuskaritzan edo prozedura judizialean probatzat har daitezen.

- Grabazioak. Audioak edo bideoak graba daitezke, baina sekula ezin dira zabaltu, enplegatzaileak salaketa jar deza-keelako.
- Pertsona hori lanean ikusi duten lekukoak (banatzaileak, ostalaritzako langileak, etab.).
- Lantokiko argazkiak.
- Etab.

KONTUZ! *Langilearen nahia kontuan eduki behar dugu beti, eta behar bezala informatu behar zaio, itxaropen faltsurik sortu gabe. Une bakoitzean emango ditugun pausoak ezagutu behar ditu, eta ondorioak ere bai.*

2.3. KONTINGENTZIAGATIKO PRESTAZIOAK

- **Kontingentzia profesionalagatiko prestazioa.** Atzerritartasun Legearen 36.1. artikulua bere 5. paragrafoan zehazten du egoera irregularrean dagoen langile batek lanbide kontingentziagatiko prestazioak jaso ditzakeela, lan istripua duenean, adibidez. Atzerri-tartasun araudiak zehazten du pertsona horrek kalte ordaina eska dezakeela. Esaterako, lan istripu edo lanbide gaixotasun baten ondoriozko lanerako behin betiko ezintasunagatiko prestazioa eta heriotza eta biziraupenprestazioak, eta alarguntasun eta zuztasan pentsioak.
- **Kontingentzia arruntagatiko prestazioa.** Aldi baterako ezintasuna, gaixotasun arruntak edo lanez kanpoko istripu batek eragin badu, ez dago prestazioa jasotzeko eskubiderik. Enplegatzaileak eta langileak ez dutelako lan harremana legezkotu eta gizarte se-gurantzari ez zaiolako aldi baterako ezintasunagatik prestazioak jasotzeko ekarpenik egin. Adibidez, hilabetez etxean gaixo egon den eta lanera bueltatu eta berehala kaleratu duten etxeko langi-leak kaleratzea erreklama dezake, baina ez “bajan” egondako hila-betea.

2.4. LANGABEZIAGATIKO PRESTAZIOA

Administrazio egoera irregularrean dauden pertsonen langabezia-gatiko prestazioa jaso dezakete?

Eztabaidarako gaia izan da, eta ebazpen judizial kontraesankorrak dau-de. Alabaina, Atzerritartasun Lege Organikoaren 2009ko berrikuntza-ren ondoren, 36.1. artikulua berariaz zehazten du egoera irregularrean

dagoen langile atzeritar batek EZ duela langabeziagatiko prestazioa jasotzeko eskubiderik.

2.5. LAN ESPLOTAZIO EGOEREN SALAKETA

Egoera irregularrean dagoen pertsona batek lan esplotazioa salatu nahi duenean:

Atzerritartasun legeriak bere 129.2. artikuluan lan administrazioarekin edo agintari judizialarekin kolaboratzeagatik bizileku eta lan baimena lortzeko aukera aurreikusten du. Baimen hori lan esplotazio kasuetarako da, non egoera irregularrean dagoen langileak enplegatzaileari salaketa jartzen dion. Baimena lortzeko baldintzak honako hauek dira:

- Behintzat 6 hileko lan harremana egiaztatzea lankidetzari hasi aurreko bi urteetan.
- Ez da egonaldi zehatz bat eskatuko, baina bai herrialdean 6 hilabetez egotea behintzat.

Baimena lortzeko, lan ikuskaritzak arau haustearen akta idatziko du. Hau da, lan ikuskaritzan salaketa jarriko da aurrena. Lan ikuskaritza lantokira bertaratuko da, aldezturik bertaratze horren berri eman gabe eta ikuskapeneko akta jasoko du. Pauso garrantzitsua da, lan-ikuskaritzak ez baitu jardungo langilea bere lanpostuan ez badago. Horrez gain, ezinbestekoa da ikuskapen aktan lanaldia jasota agertzea.

Hirugarren batek (sindikatuak, adibidez) lan ikuskaritzan salatu dezake badiela atzeritarrak egoera irregularrean lanean. Horretarako, langileek salaketa jarri nahi duten jakin behar dugu, izan ere, salaketak langileen interesei kalte egin diezaike.

KONTUZ! Egoera irregularreko langileek salaketa jartzearen ondorioak aztertu behar ditugu. Litekeena da batek salaketa jarri nahi izatea, eta besteak ez. Lan ikuskaritza bertaratzen bada, denek jasango dituzte ondorioak. Asko hitz egin behar dugu egoera horretan lanean ari diren pertsonekin.

Ikuskapeneko akta lortzean, bizitegi baimena eskatuko da Migrazioen Zuzendaritza Nagusiaren bitartez (ez Atzeritartasun Bulegoaren bitartez).

2.6. ATZERITARTASUN BRIGADA

Atzerritartasun Brigadak egoera irregularrean dagoen langile baten berri duenean:

Zer ondorio pairatu ditzake langile honek? Atzerritartasun Brigadak (polizia nazionalarenak) zehapen prozedurari hasiera emango dio egonaldi irregularragatik eta baimenik gabe lanean aritzeagatik. Zigorra isuna izango da eta egonaldi irregularra larriagotzen duten zirkunstantziak hautematen badira; kanporatzea. Pertsona honek abokatuaren laguntza izango du zehapen prozedura horretan.

KONTUZ! *Garrantzitsua da egoeraz jabetzea, baina ez da langilea beldurtzeko erabili behar. Arretaz mintzatu behar gara arriskuez, eta ohartu badi-rela eskubide batzuk eta polizia guztiek ezin dutela kasu horietan jardun.*

Polizia Nazionalaren Atzerritartasun Brigadak zehapen espedientea abiaraziko du. Zehapen espedientea premiazko prozeduraren bidez abiarazten bada, 48 orduko epea dago alegazioetarako. Ebazpen proposamena emango da alegazioetarako epe berriarekin eta, azkenik, ebazpena. Ebazpen horri errekurtsoa jar dakiok administrazioarekiko auzi bidetik.

Atzerritartasun Brigadak bere lanpostuan dagoen langileari bizileku eta lan baimena eska dakiok, immigrazio irregularra prebenitzeko lanetan. Baimenik ez badu, beste identifikazio agiri bat aurkez dezake (pasaportea, adibidez).

Zer ondorio izan ditzake enplegatzaileak? Atzerritartasun Brigadak Lan Ikuskaritzari atestatua bidaliko dio. 5/2000 Errege Dekretuak, lan-arloko arau hauste eta zigorreko buruzkoak, 10.000 euroko zigorra ezartzen du egoera irregularreko langile bakoitzarengatik.

2.7. ZEIN KASUTAN IDENTIFIKA DIEZADAKETE LANTOKIZ KANPO?

Poliziak kasu hauetan bakarrik identifika dezakete norbait lantokiz kanpo:

- Arau hauste bat bete izanaren zantzuak daudenean, arau-haustearen ustezko egileak identifikatzeko.
- Aldibereko zirkunstantzietan, identifikatzea beharrezkoa denean delitu bat prebenitzeko. Kasu horretan ez da deliturik edo arau

hausterik egin, eta beraz, identifikazioa prebentzio neurri gisa ulertzen da.

Kasu horietatik kanpo egiten diren identifikazioak, adibidez pertsona baten ezaugarri fisikoek eragindako aurreritziak bultzatuta egindakoak, legez kanpokoak dira.

3. LAN MUNDURATZEAN ETA HARREMANEAN DISKRIMINAZIOA

Lan diskriminazioa pertsona bati lan eremuan edo lan harremanean ematen zaion tratu kaltegarria da, jatorria, azalaren kolorea, ohiturak, kultura, hizkuntza, erlijioa, generoa, sexu orintazioa, aniztasun funtzionala edota bestelako ezaugarriak direla eta.

Langile batek, beste lankide batekin alderatuta kalte profesionala, morala edo soldata bidezkoa jasaten badu (lanpostuarekin zerikusia ez duten arrazoiengatik) lan diskriminazioa dagoela esan dezakegu.

Legeari dagokionez, Langileen Estatutuaren 4.2.c) artikulua lan harremanean zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik ez jasateko eskubidea aitortzen du, egoera zibila, adina, arraza edo etnia, baldintza soziala, erlijioa edo sinesmenak, ideia politikoak, sexu orientazioa eta abar direla eta.

Duela gutxi, 15/2022 Legeak, uztailaren 12koak, tratu-berdintasunari eta diskriminazio ezari buruzkoak, Europar Batasuneko araudian jasotako diskriminazio arrazoiak jorratu ditu, eta beste batzuk erantsi, hala nola gaixotasuna edo osasun baldintza, egoera serologikoa edota patologiak eta asaldurak jasateko aurretiko joera genetikoa. Jurisprudentzian izugarritzko aldaketa izan da gaixotasuna diskriminazio arrazoitzat sartu izana eta horren ondorioz kaleratzea baliogabetzat hartzea.

3.1. DISKRIMINAZIOA LAN MUNDURATZEAN

Lan munduratzeko diskriminazioa bi fasetan eman daiteke:

Aurretiko hautaketan: lanposturako curriculumak eta eskaerak jasotzean ematen dena, edota mugak edo baldintza diskriminatzaileak eduki ditzaketen lan-eskaintzak egiten direnean (kasu hauetan lan-ikuskaritza salaketa jar daiteke).

Hautaketa-fasean: fase honetan diskriminazio egoerak saihesteko, eremu sozial eta akademikoetatik hainbat proposamen egin izan dituzte:

- Curriculum itsua: enplegu eskatzailearen argazkia eta izen-abizenak ez agertzea.
- Elkarriketen kudeaketa neutrala. Adibidez, egoera zibilaria, amatasunari edo amatasun ikuspegiari, mendeko familiarren zainketari, erlijioari, ideologiari eta gaixotasunei buruzko galderak saihestea.

- Proba profesionalak ezartzea.
- Datu pertsonalen tratamendu egokia egitea baldintza diskriminazioak ekiditze aldera.
- Hautaketa prozesuak modu inklusiboan egin ahal izateko baldintzak negoziazio kolektiboaren bitartez ezartzea.

3.2. DISKRIMINAZIOA LAN-HARREMANEAN

Lan harremanean eman daitezkeen diskriminazio egoeren adibideak:

- **Zuzeneko lan diskriminazioa.** Langile batek diskriminaziozko eta aurkako tratua jasaten duenean egoera berean edo antzekoan dagoen beste batekin alderatuta. Esaterako, lan berdina egiteagatik soldata desberdina izatea.
- **Zeharkako lan diskriminazioa.** Itxuraz lan egoera neutrala da, baina egiazki diskriminaziozko jarrerak ditu. Pertsona arrazializatuek aldi baterako kontratu partzial gehienak izatea, esaterako.
- **Lan diskriminazio anizkoitza.** Lantokiko diskriminazio anizkoitzaren adibide bat emakume arrazializatuak jasaten dutena da, generoa, jatorria edota orientazio sexuala uztartzen direnean, adibidez.
- **Diskriminaziozko jazarpena.** Langileak tratua mehatxagarria jasaten duenean. Kalte morala edo fisikoa egiteko helburuz, askotan, lana uztera bultzatu nahi zaio. Adibidez: laidoak, komentario iraingarriak eta aurreiritziak.
- **Diskriminaziozko jazarpena eta errepresaliak.** Langilearen aurretiko portaera baten aurka errepresaliak hartzea.
- **Loturagatiko lan diskriminazioa.** Pertsona batek diskriminaziozko tratua jasatea, beste pertsona batekin erlazionatu delako.
- **Lan diskriminazioa hutsegitez.** Langileak diskriminazioa jasaten duenean beste pertsona batekin nahastu dutelako.
- **Indiferentziagatiko diskriminazioa** (edo desberdinei tratua berdina ematea): ezaugarri edo behar desberdinak dituzten pertsonen edo taldeen tratua berdina jasotzen dutenean, justifikazio objektiborik gabe. Adibidez: historikoki diskriminatuak izan diren taldeen behar bereziak ez aitortzea.

Hurrengo atalean: “**arrazismoagatiko diskriminazioari eta xenofobiari aurre egiteko eta prebenitzeko, zein erlijio aniztasuna babesteko protokoloa**”, diskriminazioari buruzko definizioak eta jokabide diskriminatzaileen adibideak jaso dira.

Diskriminazio egoerak prebenitzeko eta horien aurrean erantzun egoki bat planteatzeko, garrantzitsua da gai hauek hitzarmen kolektiboan jasotzea, negoziazio kolektiboaren bitartez. Hitzarmen kolektiboa da diskriminazio egoeretan jarduteko protokoloak sartzeko esparrurik egokiena.

3.3. LAN ESKUBIDEEI ETA OBLIGAZIOEI LOTUTAKO GATAZKAK

- **Hiyabaren erabilera:** Hainbat ebazpen judizial daude lanean jantzi eta sinbolo erlijiosoak erabiltzeari buruz. Ebazpen horietatik hainbat hausnarketa egin dira. Kasu bakoitza desberdina da. Adibidez, desberdindu beharko da jendaurreko lana den edo ez, derrigorrez uniformeak jantzi behar den eta lan harreman publikoa den (irakaskuntza, osasuna, etab.). Aurrerago gai honi buruzko ebazpen judizialak jaso ditugu.
- **Jai erlijiosoak eta lan adiskidetzea:** Komeni da gaia hitzarmen kolektiboan jasotzea, egoera horiek erregulatzeko marko arauemailea sortzeko. Ebazpen judizialetatik ondoriozta dezakegu langileak aurrerapenez ohartarazi behar duela ospakizun erlijioso batera joan, jaiegunaz gozatu, etab. nahi duela.
- **Erlijio askatasuna eta sektore publikoan lanean hastea:** Administrazioan lan egiteko hautaketa-prozesuarekin lotuta dago. Aurrerago egun bereko oposaketaren eta jai erlijiosoaren arteko gatazka ebazten duten epaiak jaso ditugu.

4. **ARRAZISMOAGATIKO DISKRIMINAZIOARI ETA XENOFOBIARI AURRE EGITEKO ETA PREBENITZEKO, ZEIN ERLIJIO ANIZTASUNA BABESTEKO PROTOKOLOA**

4.1. **SARRERA**

ELAk mota desberdinetako diskriminazioren kontra borrokatzeko apustu irmoa egiten du: jatorria, generoa, sexu identitatea, erlijio, eta abar. Alde horretatik, ELAko militanteok lantokietan diskriminaziozko tratua identifikatzeko gai izan behar gara, etorkizunekoak prebenitzeko eta kalteuak izan direnak erreparatzeko.

Legeria honen xedapenetan ez dago enpresa protokoloa ezartzeko obligaziorik. Edonola ere, arrazismoagatiko diskriminazioari, xenofobiari eta erlijioa aniztasunaren kontrako jarrerrei aurre egiteko baliabide sindikala da.

Oinarri juridikoa:

Diskriminaziorik eza Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsalaren oinarrizko printzipioa da, Nazio Batuen 1948ko Batzar Nagusiak harturikoa. Hain zuzen, **1996ko maiatzaren 3an Estrasburgon idatzitako Europako Gutun Sozialak** (berraztertua) ezartzen du langile guztien lantuintasuna babesteko eskubidea bermatzeko ezinbestekoa dela **jazarpenaren edota diskriminazioaren inguruan sentsibilizatzea, informatzea eta prebenitzea**, eta lantokian errepikatzen diren portaera gaitzesgarrirei edo oldarkorrei eta iraingarrirei aurre egitea, eta langileak babesteko neurri egokiak hartzea.

Tratu Berdintasunerako eta Diskriminaziorik Ezarako 15/2022

Lege Integralak xedatutakoaren arabera, enpresek ez dute protokolo hori ezartzeko obligaziorik, baina lanean tratu berdintasuna eskubidetzat jotzen duen legerik berriena da, eta negoziazio kolektiboaren bidez neurriak ezartzeko aukera aurreikusten du. Legeak bere 9. eta 10. artikuluetan, hurrenez hurren, honela xedatzen du:

1. *Aldeek hitzarmen kolektiboetako edukia zehazteko askatasunari kalte egin gabe, negoziazio kolektiboak ezingo du mugarik, segregaziorik eta bazterketarik ezarri lan munduan txertatzeko (hautespen irizpideak barne), enplegu formaziorako, lanbide sustapenerako, ordainsarirako,*

lanaldirako eta gainerako lan baldintzetarako, ezta legeak aurreikusitako arrazoiengatik lan kontratua eteteko, amaitzeko eta kaleratzeko ere. Botere publikoek solaskide sozialekin elkarriketa bultzatuko dute, portaera kodeak eta jardunbide onak sustatzeko.

2. Lege honetan eta laneko legerian jasotakoaren arabera, negoziazio kolektiboaren bidez lan eremuan eta lan baldintzetan diskriminazioa prebenitzeko, ezabatzeke eta zuzentzeko akzio positiboko neurriak ezar daitezke, legeak aurreikusitako arrazoiengatik. Negoziazio kolektiboan erabaki daitezkeen neurrien barruan, enpresak eta langileen ordezkari legalak aldizkako informaziorako eta ebaluaziorako helburuak eta mekanismoak ezar ditzakete.
3. Langileen ordezkari legalak eta enpresak tratu berdintasunerako eta diskriminaziorik ezarako eskubidea betetzen dela bermatuko dute, legeak aurreikusitako arrazoiengatik, akzio positiboko neurriak eta helburuak betetzeari dagokionez bereziki.

ELAk protokolo hori proposatu du lantokian arrazismoari, arrazismoagatiko diskriminazioari eta xenofobiari aurre egiteko eta prebenitzeko, zein erlijio aniztasuna babesteko.

4.2. DISKRIMINAZIOAREN DEFINIZIOA

Errefuxiatuari laguntzeko Espainiako Batzordearen hiztegian jasotakoari jarraikiz, **diskriminazioa** pertsona edo talde bati bizitza sozialaren arlo desberdinetan tratu desberdindua eta ezberdina ematea da, hainbat kategoria (benetakoak, egotzitakoak eta alegiazkoak) kontuan izanik, hala nola kultura, generoa, jatorria, adina eta klase soziala.

Arrazismoa jorratzeko, ezinbestekoa da jatorrizko sistema koloniala aipatzea.

Hona hemen diskriminazioaren adibide batzuk:

- Gorrotoa babestea, sustatzea edo eragitea.
- Pertsona edo talde bat umiliatzea edo gutxiestea.
- Pertsona edo talde batekiko jazarpena, izena zikintzea, estereotipo negatiboak zabaltzea, iraintzea edo mehatxatzea.
- Jatorria, erlijio, sinesmenak, adina, aniztasun funtzionala, sexua, generoa, genero identitatea, sexu orientazioa, etab. dituzten egoera edo ezaugarri pertsonaletan oinarritutako adierazpenak justifikatzea.

- Gorrotoa, umiliazioa edo gutxiespena edozein formatan bultzatzea, sustatzea edo eragitea, eta jazartzea, izena zikintzea, estereotipo negatiboak zabaltzea, iraintzea edo mehatxatzea; eta indarkeriazko, larderiak, etsaitasuneko edo diskriminaziozko ekintzak ez ezik, ondorio hori sortuko duten jarduerak ere bultzatzea.

4.3. **ARRAZISMOAREN ETA XENOFOTIAAREN DEFINIZIOA**

Definizio ugari eta ezberdinak badaude ere, gida honetan arrazismoa edota xenofobia talde batek bestea menderatzeko eta gutxiesteko sistema moduan ulertuko dugu, honetarako jatorrian, azalaren kolorean, kanpo itxuran, hizkuntza edo hizkeran, kulturean, ohituretan egon daitezkeen desberdintasunetan oinarrituz. Bereziki hiru eremutan sortzen ditu ezberdintasunak: pertsona artekoan, instituzionalean eta kulturean. Helburua da pertsonak edo pertsona talde jakinak ikusezin bihurtzea, iraintzea, diskriminatzea, baztertzea, esplotatzea eta erasotzea ideia, diskurtso eta praktika jakinen bidez. (Aguilar eta Buraschi, 2016). Arrazismoak arreta kanpo itxuran jartzen duen moduan, xenofobiak pertsonen edo pertsona taldeen jatorrian jartzen du.

Adibidez:

- Pertsona arrazializatuak edo jatorria atzerrian dutenak ez kontratatzea eta lanean ez sustatzea.
- Pertsona arrazializatuak edo jatorri atzerrian dutenak zeregin eta lanpostu zehatzetara mugatzea, haien trebetasunei eta gaitasunei buruzko aurreiritzietan oinarrituz.
- Irizpide zehatzak betetzen dituzten hautagaiak lehenestea eta beste batzuk baztertzea, jatorriagatik.
- Lan berdina egiteagatik gutxiago ordaintzea.
- Dagokien kategoriaren azpitik dauden lanpostuak ematea.
- Lan okerragoak esleitzea.
- Mesfidantza eta gehiegizko zaintza edo jagoletza.
- Irainekin eta mespretxuzko komentarioekin edo aurreiritziekin jartzatzea.
- Haien kultura ez sustatzeko baldintzak ezartzea.

Protokolo honek langileen segurtasuna eta osasuna zaintzea, babes neurriak hartzea, eta duintasuneko tratua jasotzeko eskubidea babes-
tea ditu xede, **PRINTZIPIO** hauetan oinarrituz:

- a) **Aniztasuna.** LGTBIQ+ pertsonak, arrazializatuak, migratzaileak eta errefuxiatuak, aniztasun funtzionala dutenak, eta gutxiengo, talde kulturalak eta erlijiosoak ahalduntzea. LGTBIfobia, kapazitismoa, arrazismoa, ijitoen kontrako arrazismo, xenofobia, aporofobia eta diskriminazioagatik beste indarkeria-motak gaitzestea eta arbuiatzea.
- b) **Interseksionalitatea.** Berdintasunezko bizikidetza eta eskubideak gauzatzeko oztopo den diskriminazioa, sistemaren oinarritzko zapalkuntza-ardatz desberdinetatik datorrena, aitortzea.
- d) **Sinesgarritasuna.** Datuek erakusten digute diskriminazioa jasaten duten pertsonak ez dituztela jazarpen-egoerak salatzen, haien zaurgarritasunagatik errepresaliak jasateko edo lana galtzeko beldur direlako. Hori dela eta, sinesgarritasun-presuntzioa aldarrikatuko dugu.
- e) **Kaltetuak** errespetatzea eta haien intimitatea eta duintasuna babestea: lekukoak, salatuak, salatzaileak, etab.
- f) Prozeduran parte hartzen dutenek espedientearen **konfidentzialtasuna** eta datuen babesa bermatzea.
- g) **Arduraz eta azkartasunez** jardutea, profesionaltasuna eta bermeak errespetatuz betiere.
- h) **Inpartzialtasuna**, kaltetu guztiei entzun eta tratamendu egokia emateko eta egiaren bilaketan eta gertakariak argitzen fede onez jarduteko.
- i) **Errepresaliak** prebenitzea eta debekatzea prozeduran eta haren amaieran.
- j) **Erabiltzaileen, gaixoen edo bezeroen jazarpen-egoeretatik babestea.** Protokoloak alderdi hori jasota utzi beharko du zuzeneko arreta ematen duten sektore edo lanpostuetan, eta babes-neurriak, arreta eta bermeak aurreikusi jazarpena lanez kanpoko norbaitengandik badator.
- k) **Berriro ez biktimizatze printzipioa.** Arreta emateko profesionalak eta erakundeek jardutea delitu edo trauma baten biktimak kalterik ez jasateko. Biktimari errespetuz tratatu behar zaio (ez eskatu istorio berdina behin eta berriz kontatzeko) eta salaketa- eta ikerketa-prozesuetan bere duintasuna eta osasun fisikoa eta mentala babestu behar dira.
- l) Jazarpena/ eraso/ diskriminazioa jasan duen pertsona **susper-tzeko printzipioa**: entzuna eta ulertua sentitu behar du, eta galdetu behar zaio zein den bera laguntzeko modurik onena.

4.4. JARDUERA EREMUA

Protokolo hau enpresako langile guztiei aplikatuko zaie. Enpresan zerbitzuak ematen dituzten aldi baterako laneko enpresetako (ABLE), erakundeetako eta azpikontratetako langileak, eta langile autonomoak

barne. Jazarpena enpresaz kanpoko beste norbaitengandik badator ere, neurriak hartuko dira (lan ingurunean ematen denean betiere).

Enpresa zuzendaritzaz kanpo gertatu bada, dagokion erakundearekin jarri beharko da harremanetan, kasua ebatzi eta neurri egokiak hartzeko (prebentziozkoak, kautelazkoak, diziplinazkoak, etab.). Enpresak ohar-taraziko dio erakundeari haien arteko harreman komertziala eten egin daitekeela baldin eta aipatutako obligazioak betetzen ez badira.

4.5. **PROTOKOLOAREN XEDEA**

Protokolo honek enpresa barruan diskriminaziozko jarrerak prebenitzeko, detektatzeko eta esku-hartze goiztiarrerako prozedura ezartzea du xede. **Ikuspegi bikoitzetik jorratu da: batetik, prebentzioa eta sentsibilizazioa begietsi dira, eta, bestetik, esku-hartze goiztiarra.** Behar denean, berariazko jardunbideak aktibatzen ditu.

Proaktibotasunez jokatu da; hau da, diskriminaziozko portaerak edo jarrerak saihesteko prebentzio, formazio, detektatze eta sentsibilizazio neurriak sustatuko dira.

4.6. **PROZEDURA**

Kexa edo salaketa jartzea eta prozedura hastea:

- Jazarpenaren berri duen langile, ordezkari edo beste edozeinek salaketa jar dezake.
- Enpresako salaketan bilketa, ikerketa eta jarraipena egiteko lantaldea osatuko da.
- Enpresak eta langileen ordezkari legalak adostuko dute haren osaera, eta, edonola ere, azken horrek parte hartuko du. Generoaren, jatorriaren, eta abarren ikuspegitik aniztasuna bermatuko da.
- Lantaldeko kideek formazio espezializatua jasoko dute protokolo honetan jasotako gaietan. Formazioa lanorduetan egingo da nagusiki. Edonola ere, lanordu eraginkorrak izango dira.
- Langileei lantaldeko kideen berri emango zaie.

Kautela eta babes neurriak:

Salaketa erregistratzen denetik ebazten den arte, ustez jazarpena jasan duen pertsonak lanera ez joateagatik **ordaindutako baimena** har dezake, eta baimenak iraun bitartean soldata osoa jasoko du.

Kaltetuak osasun psikologikoko edota fisikoko arrazoiengatik **laneko baja** hartzen badu, enpresak lan kontingentzia gisa izapidetzeko eskatuko dio mutuari.

Urruntze neurriak: lantaldeak erasotzailea eta erasotua elkarrengandik urruntzeko neurriak proposa diezazkioke enpresa zuzendaritzari, hala nola tokiz aldatzea, mugikortasun funtzionala, lana eta lanaldia berrantolatzea, etab. Neurri horiek ez dituzte inolaz ere ustezko jazarpena jasan duen pertsonaren lan baldintzak okertuko.

Babes-neurriak: ustez erasotua izan den pertsonak beste norbaitekin lan egin dezake, edo hainbat zeregin egiteari utz dakioke, denbora batez. Edonola ere, ez zaizkio lan baldintzak okertuko.

Gainera, ustezko erasotzailea aldi baterako kargugabetu daiteke, kautelazko neurri gisa. Bezeroa edo erabiltzailea bada, zerbitzuak aldi baterako eten daitezke. Kasu horretan, ustez diskriminatua izan den langileak denbora batez zerbitzua emateari utziko dio, eta, izatekotan ere, beste langile batekin emango du.

Gertakarien ikerketa: Prozesuan inplikaturako pertsonen **konfidentzialtasuna** babestu eta bermatuko da une oro. Salaketak salatzailearen **sinesgarritasuna** izango du abiapuntu.

Salatzaileari 72 orduko epean elkarriketa egingo zaio, aurrez eraturako lantaldeak salaketa jasotzen duenetik. Biktima ere elkarriketatuko dute, baldin eta hark ez badu salaketa jarri. Biktimari ahotsa emango zaio une oro, eta kaltea nola erreparatu aztertuko da. Halaber, arrazismoa, xenofobia eta erlijio askatasuna oinarritzat dituen diskriminazioaren alorreko kanpo profesionala edo aholkularitza hautatuko da. Enpresak 5 eguneko epean kontratatu beharko du.

Kanpo profesionalak edo aholkularitzak 10 eguneko epean gehienez gertakarien txostena idatziko du. Txosten horretan, kasuaren ezaugarriak (jazarpen mota, larritasuna, etab.) eta ondorioak, eta prebentziorako eta arretarako gomendioak eta proposamenak geratuko dira jasota (babes, kautela eta suspertze neurriak, etab.).

Txostena salaketak jasotzen dituen lantaldeari eta enpresa zuzendaritzari bidaliko zaie. Lan ikuskaritzan ere salaketa jar daiteke.

Ebazpena eta hartu beharreko neurriak:

Kontrataturako lantalde edo aholkularitza adituak egindako txostenean oinarrituz, enpresa zuzendaritzak babes, kautela eta diziplina neurriak eta egoki deritzon beste batzuk ezarriko ditu, 10 eguneko epean gehie-
nez, kanpo aholkularitzaren txostena jasotzen duenetik. Bereziki zaindu
txostenak kultur aniztasunaren begirada modu egokian jasotzen duela
eta ez duela kultura eta ikuspegi hegemonikoaren begirada partzial edo
lerraturik.

Neurri horiek ez diote inolaz ere kalte egingo erasoak jasan duen pertso-
nari. Alderantziz, kaltetuaren babesa eta ongizatea eta kaltea errepara-
tzeko modua lehenetsiko eta bermatuko dira.

Enpresa-zuzendaritzak egoera ez errepikatzeko **sentsibilizazio eta
prebentzio neurriak** ezarriko ditu.

Enpresak, protokoloa aktibatzen den guztietan, **arrisku psikosozialak**
generoaren ikuspegitik **ebaluatuko** ditu, oraingo eta lehenagoko egoe-
rak detektatzeko eta prebenitzeko helburuarekin.

Kaltetuari **suspertze fisikorako edota psikologikorako baliabideak**
emango dizkio.

Ustezko erasotzailea funtsezkoa ez den zerbitzu baten bezeroa edota
erabiltzailea bada, enpresak zerbitzua eten dezake, edo erabiltzea gala-
raz diezaioke.

Ustezko erasotzailea funtsezkoa den zerbitzu baten **bezeroa edota
erabiltzailea bada**, erasotzuak zerbitzua emateari utzi diezaioke, orde-
zkoa jar dakioko edo zerbitzua langile batek baino gehiagok eman deza-
kete.

Diziplinazko araubidea

Arrazismoa, xenofobia edo erlijio aniztasuna oinarritzat dituen diskrimi-
nazioak arau hauste larriak eta oso larriak dakartza.

Prozedura honi jarraikiz, biktimak Laneko eta Gizarte Segurantzako
Ikuskaritzan eta jurisdikzio zibilean, penalean eta lan arlokoan salaketa
jar dezake.

5. **NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO KLAUSULA ANTIRRAZISTAK**

ELA langile klase sindikatua den heinean, langileen eskubideak babes-
tu eta horien interesak eta beharrak ezagutu eta negoziazio kolektibora
eraman behar ditu. Historikoki, gizon zurien interesak orokortzat jo dira
eta biztanleriaren gehiengo batenak alde batera utzi (emakumeenak,
edota migratu duten pertsonenak, besteak beste.). Hilabeteotan, ELAK
eta sindikatuko ordezkari migratzaile eta arrazializatuek negoziazio ko-
lektibora eramateko klausula antirrazistak landu dituzte.

Hauek dira proposatzen ditugun klausulak:

- **Egutegia:** enpresek kristau-egutegia izan ohi dute. Lantokian er-
lijio desberdinetako pertsonak daudenean haien jaiegunak hartu
beharko ditugu aintzat.
- **Ordutegiak:** erlijio desberdinetako langileen ordutegi-beharrak
hartu behar ditugu aintzat.
- **Oporrak:** familia urruti duen langile atzeritar batek oporraldieta-
rako behar desberdinak izan ditzake. Oporraldi luzeagoak egiteko
edo opor-egunak ordaindutako beste jaiegun edo lizentzia batzue-
kin metatzeko aukera balioetsi beharko dugu.
- **Ordaindutako baimenak:** negoziazio kolektiboan ordaindutako
baimenak sartzea dagokion dokumentazioa erregularizatzeko,
jatorrizko herrialdeetako hauteskunde politikoetan parte hartze-
ko (lekualdaketa beharrezkoa da batzuetan) edo familiar baten
gaixotasunagatik edo heriotzagatik beste herrialde batera joateko
baimen luzeagoak edukitzeko.

6. INTERESEZKO BESTE GAIAK

6.1. ERREGULARIZAZIO PROZESUAK

Atzerritartasun araudiak irregulartasun egoeran daudenek bizitoki eta lan baimena lortzeko aukera aurreikusten du, salbuespenezko egoerengatik bizitoki baimenaren bitartez. Araudiak mota honetako hamar baimen erregulatzen ditu, eta lan esparruarekin lotura dutenak labur azalduko ditugu:

- **Errotze sozioraberala.** Baimen hau lortzeko, baldintza hauek bete behar dira:
 - o Bi urteko egonaldia.
 - o Lanaldi erdiko aurrekontratua edo lan-eskaintza.
 - o Lanbide arteko gutxieneko soldata edo lanaldiari egokitutako soldata.
- **Errotze sozioformatiboa.** Errotze sozioformatiboa ikastaro bat egiteko diseinaturik dago, eta behin-behinekoa da. Baimen hori bizitoki eta lan baimenari egokitu behar zaio. Baimena lortzeko, derrigorrezko bigarren hezkuntzaren ondoko ikasketak eta lanbide ziurtagiriak eskatzen dira bereziki. Halaber, bi urteko egonaldia eta aipaturiko ikastaroetako baterako matrikula edo aurrematrikula egiaztatuta behar dira.
- **Bigarren aukerako errotzea.** Aurreko atzerritartasun-araudiak aipaturiko lan-errotzearekin bat dator. Baimen hori lurraldean behintzat bi urte daramatzaten, baimena berritu ezin izan duten, eta salbuespenengatik baimen horietako bat ez duten atzerriko pertsonak eman dakieke.

6.2. BIZILEKU ETA LAN BAIMENA BERRITZEA

Zer jakin behar da bizileku eta lan baimena berritzeari dagokionez?

- Baimena iraupen epea amaitu baino **bi hilabete lehenagotik hiru hilabete beranduagora arte** berritu daiteke.
- Eskaera epe horretan aurkeztu bada, **baimena indarrean egongo da prozedura amaitu arte**. (Eskaera ebatzi arte, bizileku eta lan baimena indarrean dagoela ondorioztatu dezakegu).

- Gainera, Atzerritartasun Bulegoak **hiru hileko epean eskaera ebazten ez badu, onartutzat joko da**, administrazio isiltasunagatik.

Beraz, baimena luzatzeko eskaera egin badut prozedura hau ebatzi arte baimena luzatzen dela ondorioztatzen da, eta ezingo naute baimena iraungitzeagatik kaleratu. Horrela, ez dago eragozpenik kontratu berria egiteko edo aurrekoa luzatzeko. Kaleratzea ematen bada, erreklamatu ahal izango da.

6.3. JATORRIZKO HERRIALDEKO LAN IBILBIDEA AITORTZEA (KOTIZAZIOAK BALIOZKOTZEA)

Langile atzerritar batek bere jatorrizko herrialdeko lan ibilbidea gehitu dezakeen edo ez jakiteko, herrialde hark pentsioak aitortzeko aldebiko akordioa sinatuta duen jakin behar da. Hauek dira aldebiko akordioa sinatuta duten herrialdeak:

Argentina	Australia
Brasil	Cabo Verde
Txile	Txina
Kolonbia	Hego Korea
Ekuador	Filipinak
Paraguai	Maroko
Peru	Moldavia
Uruguai	Dominikar Errepublika
Venezuela	Errusia
Kanada	Senegal
AEB	Tunisia
Mexiko	Ukraina
Andorra	

Aitorpen espedientea Gizarte Segurantzako atzerritarren bulegoan hasiko da.

Kotizazioak erretiro pentsioa kobratzeko eskubidea izateko baliozkotuko dira. Ezingo dira kotizazioak baliozkotu langabeziagatik prestazioa kobratzeko.

6.4. TITULUEN HOMOLOGAZIOA ETA BALIOZKOTZEA

Hasteko, tituluen “homologazioa” eta “baliozkotzea” desberdindu behar dira.

- **Homologazioa:** atzerriko titulu bat Espainiako Estatuko titulu ofizial batekin parekatzen duen administrazio prozedura (beharrezkoa da araututako lanbideetan aritzeko).
- **Baliozkotzea:** atzerrian egindako ikasketen balio akademikoa aitortzen duen administrazio-prozedura (modu partzial edo osoan). Prozedura honek Espainiako Estatuko hezkuntza-sisteman ikasgai horiek errepikatu gabe prestakuntzarekin jarraitzea ahalbidetzen du.

Litekeena da lan zehatz baterako titulu homologatua behar izatea bizitoki eta lan baimena lortzeko. Adibidez, administrari laguntzailea izateko, erdi mailako titulua behar da. Hau da, baimen eskaeran dagokion titulua homologatuta dagoela egiaztatu behar da.

Azkenik, aipatu behar da Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailak eta Zientzia, Berrikuntza eta Unibertsitateen Ministerioak dutela, hurrenez hurren, erdi mailako eta batxilergoko tituluak eta unibertsitate tituluak homologatzeko eskumena. Unibertsitate tituluak homologatzeko eskumena eskualdatu egin zen, eta duela gutxi Auzitegi Gorenak baliogabetu du.

6.5. JURISPRUDENTZIA AIPAGARRIA (GAIEEN ARABERA)

Auzitegi Gorenaren Epaia, 3562/2005 errekurtsua, 2006ko urriaren 11koa; Auzitegi Gorenaren Epaia, 3003/2002 errekurtsua, 2003ko irailaren 29koa; Auzitegi Gorenaren Epaia, 2398/2012 errekurtsua, 2013ko irailaren 17koa;

Egungo legerian, baimenik gabeko atzerritar batek lan kontratua izateak ez du kontratua baliogabetzen. Hau da, gure lan harremanen sisteman langile bati ezin zaio lan kontratuari datxekion babesik gabe utzi.

Auzitegi Gorenaren Epaia, 2003ko ekainaren 9koa, 4217/2002 errekurtsua. Honela dio:

Lan istripuagatiko erantzukizuna zehazteari dagokionez, egungo legerian, baimenik gabeko atzerritar batek kontratua izateak ez du kontratua baliogabetzen, eta gure lan harremanen sisteman langile bati ezin zaio lan kontratuari datxekion babesik gabe utzi.

Hiyabaren erabilera

Justizia Auzitegiaren Epaia, 2022ko urriaren 13koa, S.C.R.L., 344/20, EU:C:2022:774. Justizia Auzitegiaren Epaia (GS), 2017ko martxoaren

14koa, G4S Secure Solutions, 157/15, EU:C:2017:203

Justizia Auzitegiaren epaia (GS), 2017ko martxoaren 14koa, Bougnaoui eta ADDH, 188/15, EU:C:2017:204. Justizia Auzitegiaren Epaia (GS), 2021eko uztailaren 15ekoa, WABE eta MH Müller Handels, 804/18 eta 341/19, EU:C:2021:594. EBJAE, 2023ko azaroaren 28koa, C-148/2022, OP eta Commune d'Ans gaiak.

Balearretako Justizia Auzitegi Nagusiaren Epaia, 2002ko irailaren 9koa, 390/2002 errekurtsua. Udaleko garraio enpresaren autobus gidari baten kasua epaitu dute. Autobus gidaria judutarra da, komunitate israeldarraren kide, eta kontratatu zutenetik burua kippah batez estalita darama. Langileari zigorra jarri diote enpresako arropa erregulatzen duen hitzarmen kolektiboan txapelik ez eramateko araua hausteagatik.

Arlo sozialeko epaitegiaren epaia, 1 zk., Palma Mallorcakoa, 2017ko otsailaren 6koa, 478/2016 prozedura zenbakia. Aireportuko zerbitzu sailean handling agente gisa lan egiten duen eta enplegatzaileari hiyaba erabiltzeko asmoa azaldu dion langile musulman baten kasua epaitu dute. Enpresak zapia erabiltzea debekatu dio, langileek arropa berdina jantzi behar dutelako eta hiyaba ez dagoelako onartuta. Dena dela, langileak hiyaba eramatea erabaki du, eta zigorra ezarri diote.

Errioxako Justizia Auzitegi Nagusiaren Epaia, 2017ko ekainaren 22koa, 178/2017 errekurtsua zenbakia. Barrengorri biltzaile bat musulman bat kaleratu dute uniformearen gainetik beloa eramateagatik. Iritzi zaio langilea higie arrazoiengatik kaleratu dutela, eta ez hiyaba erlijiozko sinbolo gisa erabiltzeagatik. Izan ere, ekoizpen saileko langileek ezin dezakete ezer eraman laneko txabusinaren eta txanoaren gainetik, manipulatzen duten barrengorria porotsua delako eta kutsatzeko arriskua dagoelako.

Jai erlijiosoak eta lan uztartzea

Adibidez, enpresariak lan txanda aldatzen ez uztea eginkizun erlijioso zehatz bat betetzeko, arrazoi erlijiosoengatik diskriminazioa da.

EAEko Justizia Auzitegi Nagusiaren Epaia, 2013ko urriaren 15ekoa, 1717/2003 errekurtsua zenbakia. Aurretik ohartarazi gabe, ostiraletan otoitz egitera doan langile musulman baten kasua. Justizia Auzitegi Nagusiak iritzi dio erlijio askatasunean oinarrituta langile batek ezin duela baimenik gabe lanera huts egin, ezta lan jardunaldia alde bakarretik aldatu ere.

Edonola ere, estatu espainiarrak eta erakunde musulmanak aldebiko akordioa dute, non Ramadan amaieraz gozatzeko eskubidea erregulatzan den.

Espainiako Estatu Lankidetzako Batzorde Islamikoko akordioak (1992), Ley 26/1992 onartutakoak, jai islamikoak aitortzen ditu, hala nola, Ramadán amaiera (Eid al-Fitr) eta Sakrifizioaren Jaialdia (Eid al-Adha). Musulmanek enpresarekin aurrez ados dezakete jai orokorrengatik ordezkatzeko, berreskuratu behar ez diren ordaindutako egun libreez gozatzeko, 12. artikuluari jarraikiz. Horrek erlijio askatasuna bermatzen du, nahiz eta langilearen eta enplegatzailearen artean adostu behar den.

Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren Epaia, 1997ko urriaren 27koa, 2170/1997 erregistro zenbakia. Langile musulman batek hainbat eskaera egin dizkio enpresa kontratatzaileari, hala nola bere sinesmen erlijiosoen kontrako uniformerik ez janzteia, gona, alegia, eta lan ordutegia egokitzea ostiraletan 13.30etatik 16.30etara otoitz kolektiboan parte hartzeko. Justizia Auzitegi Nagusiak adierazi du “organo judizialek ahaleginak egin behar dituztela enpresetako lan ordutegiak langileen betebeharrak erlijiosoetara moldatzeko, eta haien sinesmen intimoa eta errespetagarriekin bateraezinak diren portaera eta funtzioak saihesteko”. Aldiz, azpimarratu du “langileak ez duela zintzotasunez eta fedeez jokatu, lanpostu eskaeran ez zuelako sinesmen erlijiosoaren eta ordutegi bereziaren aipamenik egin. Ondorioz, enplegatzaileak ez zuen aukerarik izan egoera berezi hori bere azpiegiturari egoki ziezaiokeen edo ez aztertzeko”.

Erljio askatasuna eta sektore publikoan lanean hastea

24/1992, 25/1992 eta 26/1992 Legeak, azaroaren 10ekoek, talde ebanjeliko, judutar eta musulmanetako kideei eskubidea aitortzen die astean zehar edo data zehatzetan deitutako azterketetara, oposaketetara eta probetara huts egiteko eta beste egun baterako deituak izateko, “eragozten duen arrazoi justifikaturik ez badago”.

Auzitegi Gorenaren Epaia, administrazioarekiko auzien sala, 2015eko uztailaren 6koa, 1851/2014 errekurtsio zenbakia. Eliza adbentistako kide batek erlijio askatasunerako eskubidea urratu izana salatu zuen. Izan ere, oposizioen hautapen prozesutik kanpo geratu zen larunbatean deitutako hautaprobak ez aurkezteagatik. Oposizioak azterketa beste egun batean egiteko eskatu zuen, 24/1992 Legearen 12.3. artikuluari jarraikiz.

Murtziako Justizia Auzitegi Nagusiaren Epaia, administrazioarekiko auzien sala, 2015eko apirilaren 27koa, 6/2013 errekurtso zenbakia. Oposiziogileak 24/1992 Legearen 12.3 artikuluan zehaztutako eskubideari heldu dio. Hezkuntza Sailak iritzi dio sarbide-proba beste ordu batean egiteko eskatu duten hautagaiek dagokien egoitzetako aurkezpen-ekitaldira joan behar dutela, eta beren datuak eman ostean, gune batean barkartuko dituztela, proba hasi arte. Proba egun berean egingo litzateke, ilunabarrean. Oposiziogileak iritzi dio azterketa beste ordu batean egiteko aukera eman badiote ere, aurkezpen ekitaldira goizez deitu diotela. Justizia Auzitegi Nagusiak adierazi du Hezkuntza Sailaren ebazpenak ez duela erlijio askatasunerako eskubidea urratzen.

7. BALIABIDEAK

Garrantzitsua da tokian tokiko baliabideak ezagutzea, eta sindikatuak artatu ezin dituen egoerak baliabide egokietara bideratzea, pertsona ba-koitzaren egoera eta beharrak kontuan izanik. Helburu honekin, hurren-
go orrialdeetan baliabide ezberdinen zerrenda osatu da.

ARABA			
BALIABIDEA	ZERBITZUA	KONTAKTUA	HELBIDEA
AHOLKU SAREA (Atzeritartasunaren arloko Arreta Juridikorako Euskal Sarea)	Arreta juridikoa (partikular eta profesionalentzako doako arreta)	Profesionalei arreta Tel: 944 001 809 juridika@biltzen.org Partikularrei arreta (doakoa) Tel: 900 840 890 Gai nagusiak: biltzen@biltzen.org	Gasteiz Errege Atea kalea, 3; 11. departamentua 01001 Tel: 945 203 661
CEAR	Asilo-eskatzailen, erre- fuxiatuen, herrigabeen eta desplazatuen esku- bideak defendatzea eta aholkularitza ematea.	atencion.cearvitoria@cear.es	Gasteiz Trenbide kalea, 8, 01006 Tel: 945 266 805
ARABAKO SOS ARRAZAKERIA	Informazioa, orientazioa eta aholkularitza. Arrazismoarekin loturiko salaketak.	Tel: 649 74 30 00 sosracismointerna- cional @gmail.com	Gasteiz Zapatería 15 (behea)
ACCEM	Harrera, arreta juridikoa, itzulpengintza eta inter- pretazioa, esku-hartze soziala, laguntza psiko- logikoa, lan-munduan txertatzea, hizkuntza ikastea.	Tel: 945 30 69 05	Gasteiz Julian de Apraiz 10 (behea)
ARABAKO GURUTZE GORRIA	Asiloa eskatzen duten pertsonei laguntzea eta laguntza administratiboa ematea.	Telefonoa: 945 22 22 22. Luzapena: 4 volalava@cruzroja.es	Gasteiz Gaztelako Atea kalea 52

BIZKAIA			
BALIABIDEA	ZERBITZUA	KONTAKTUA	HELBIDEA
AHOLKU SAREA (Atzeritartasunaren arloko Arreta Juridikorako Euskal Sarea)	Arreta juridikoa (partikular eta profesionalentzako doako arreta)	Profesionalei arreta Tel: 944 001 809 juridika@biltzen.org Partikularrei arreta (doakoa) Tel: 900 840 890 Gai nagusiak: biltzen@biltzen.org	Bilbo Basurto-Kastrexana errepidea, 70 48002 Tel: 944 001 900
CEAR	Asilo-eskatzailleen, errefuxiatuen, herrigabeen eta desplazatuen eskubideak defendatzea eta aholkularitza ematea.	atencion.bilbao@cear.es	Bilbo Errekalde Larraskitu errepidea, 35, 48002, Bilbo Tel: 94 424 88 44
BIZKAIKO SOS ARRAZAKERIA (Informaziorako, arretarako eta salaketarako bulego-sarea)	Doako arreta, informazioa eta orientazioa arrazismoaren eta xenofobiaren biktimentzat.	Tel: 688 62 99 96 Tel: 94 479 03 10 bizkaia@sosracismo.eu	Bilbo Lapurdi hiribidea 7, 48012
AMUGE Euskadiko emakume ijitoen elkarte	Orientazio- eta lan-arloa (lan-eskaera, lan-orientazioa, formazioa, lan-munduan txertatzea, etab. kudeatzeko zerbitzuak)	Tel: 946 03 85 57	Bilbo Txotena Kalea, 13 Ionja, 3-4, 48004 Otxarkoaga-Txurdinaga,
DISABI Bizkaiko diaspora sahararra	Sahararrei aholkularitza integrala ematea, haien egonaldia lege-eskakizunetara egokitzeko agiriak izapidetzen laguntzeko.	diasporasaharai@gmail.com	Bilbo Lojendio Aita kalea, 2 1. esk. (Ignacio Ellacuria fundazio soziala)

GIPUZKOA

BALIABIDEA	ZERBITZUA	KONTAKTUA	HELBIDEA
AHOLKU SAREA (Atzeritartasunaren arloko Arreta Juridikorako Euskal Sarea)	Arreta juridikoa (partikular eta profesionalentzako doako arreta)	Profesionalei arreta Tel: 944 001 809 juridika@biltzen.org Partikularrei arreta (doakoa) Tel: 900 840 890 Gai nagusiak: biltzen@biltzen.org	Donostia Gurutzegi kalea 12 20018 Tel: 688 648 745
CEAR	Asilo-eskatzailen, errefuxiatuen, herrigabeen eta desplazatuen eskubideak defendatzea eta aholkularitza ematea.	atencion.donostia@cear.es	Donostia Amezketarrak Kalea 3, 20010 Tel: 943 24 24 83
MALENETXEA	Aholkularitza gai haue- tan: lan-arloa, bizitegi- rako atzeritartasuna, familia berriz elkartzea, nazionalitatea lortzea, familia transnazionala. Orientazioa: Gizarteratzeko eta lane- ratzeko eta lanbide-pres- takuntzarako laguntzea.	Tel: 653 729 117 Tel: 688 729 117 contacto@malenetxea.org	Zumaia Basadi Auzategia Auzoa, 14, 20750
GIPUZKOAKO SOS ARRAZAKERIA (Informaziorako, arretarako eta salaketarako bulego-sarea)	Atzeritartasunari eta oinarrizko eskubideak eskuratzeari buruz infor- matzea eta lege-aholku- laritza ematea. Diskriminazio arrazista eta xenofobia salatzea.	Tel: 943 24 56 26	Donostia Zarategi Pasealekua, 100, 20015
BIDEZ BIDE	Ikasketen eta formakun- tzen homologazioak.	bidezbide@bidezbide.org	Donostia Antso Jakituna Hiribidea, 17 trasera, 20010

NAFARROA			
BALIABIDEA	ZERBITZUA	KONTAKTUA	HELBIDEA
CEAR NAFARROA	Asilo-eskatzailleen, erre-fuxiatuen, herrigabeen eta desplazatuen eskubideak defendatzea eta aholkularitza ematea.	Tel: 848 48 08 18	Iruña Sandoval kalea 2 bis, lokala, 31002
NAFARROAKO SOS ARRAZAKERIA	Diskriminaziozko egoeren kudeaketa. dituzte. Batez ere salaketa politikoak.	Tel: 948 211 521	Iruña Zapateria kalea.,31,1
NAFAR GOBERNUAREN KARIBU/KABIAK	Migratzaileei harrera egitea eta laguntzea.	migraciones.acogida@navarra.es	-
APOYO MUTUO – ELKARRI LAGUNTZA	Inklusioa eta gizarte-berdintasuna babesten dituen elkartea. Aholkularitza	Aurrez aurrekoa	Marcelo Zelaieta etorbidea, 60. Astelehen goizetan ematen dute arreta, 10:00etatik aurrera.
INFORMAZIO-GUNEA MIGRATZAILEENTZAT	Nafarroako Gobernuaren informazio zerbitzua.	pim.irunea@gmail.com Telefonoa (Whatsappa bakarrik): 681 971 464	-
BIDEAN	Aholkularitza juridikoa	679 983 392.	Iruña Emiliana Zubeldia kalea, 5.
CÁRITAS	Aholkularitza juridikoa	948 225 909	Iruña San Anton kalea, 8.
IKASKIDE (Itaka-escolapios fundazioa)	Aholkularitza juridikoa	616 874 707	Iruña Kale Nagusia 57.
GURUTZE GORRIA	Asiloari buruzko aholkularitza	948 206 570	Gurutze Gorria. Leire kalea 6. Iruña. Tuteran, Lizarran, Tafallan, Zangozan, Altsasun, Lodosan, Zentronikon eta Castejonon ere bai.
HARITU	Erroldari buruzko aholkularitza	-	Iruña Nabarrerria kalea, 25 -Zabaldi-