

The logo for ELA (Euskal Sindikatua) is centered in the lower-left quadrant. It consists of a solid grey circle containing the letters 'ELA' in a bold, white, sans-serif font. The background of the entire page is white with several thin, light grey circles of varying sizes and positions, some overlapping each other. There are also larger, solid grey circular shapes partially visible at the edges of the frame.

ELA

EUSKAL SINDIKATUA

Amatasuna eta aitatasuna Oinarrizko gid

ELA

EUSKAL SINDIKATUA

GENERO POLITIKEN



SARRER

Gida honetan, langileok amatasun, aitatasun, menpeko pertsonen zaintza eta antzeko egoeren aurrean dauzkagun eskubideak aztertu ditugu. Izenburua, "Amatasun eta Aitatasun Gida", ez da ausazkoa, gidaren helburuetako bat ama, aita eta senitarteko garen aldetik esparru pribatuan sortzen zaizkigun erantzukizun eta zereginetan dagozkigun eskubideez eta eginbeharrez jabearaztea da eta.

Horretarako, estatuko legerian jasotako oinarrizko eskubideak eta EAEn zein Nafarroan eskaintzen diren laguntzak aztertu ditugu.

Legeak eta Herri Instituzioek (EAEkoek, Nafarroakoek zein Estatuok) ez digute aukera handirik ematen lana eta bizitza pribatua bateragarri egiteko; beraz, Gida honen asmoa ez da egoera hori gorestea.

Gure helburua gaur egun dauden egoerei eta aukerei buruz ahalik eta informaziorik zehatzena ematea eta pertsona guztiak bizitzako bi esparru horiek benetan, eraginkortasunez eta egoera guztietan bateragarri egin beharraz kontzientziatzea da.

AURKIBIDE

1 AMATASUNAREN BABESA.

A. HAURDUNALDIKO ARRISKUA. Lan-kontratuaren etenaldia eta Haurdunaldiko arriskuagatiko sorospena.

- Babespeko egoerak.
- Onuradunak: Sorospena eskuratzeko betekizunak.
- Prestazioa: Sorospenaren kalkulua.
- Eskabidea: Beharrezko dokumentazioa.

B. AMATASUNAREN GAINEKO LEGERIA. AMATASUNAGATIKO ATSEDENALDIA.

- Babespeko egoerak
- Prestazio ekonomikoa:
 1. Onuradun izateko betekizunak
 2. Prestazioaren kalkulua
- Eskubidearen sorrera, iraupena eta iraungipena.
- Amatasun-prestazioa tramitatzeko dokumentazioa.

2 BAIMEN ORDAINDUAK:

A. EDOSKITZAROA.

- Babespeko egoera.
- Kasuak.
- Baimenaren iraupena.
- Desadostasunak.

B. JAIOBERRI GOIZTIARRAK EDO JAIO OSTEAN OSPITALIZATUAK

3 LEGEZKO ZAINZARAKO LANALDI MURRIZKETA.

- Babespeko egoera.
- Kasuak.
- Ordutegiaren zehaztapena.
- Desadostasunak.

4 SEME-ALABAK ETA MENPEKO ADINEKOAK ZAINZEKO ESZEDENTZIA.

- Babespeko egoera.
- Kasuak.
- Iraupena.
- Ondorio praktikoak.

5 PRESTAZIOAK, SUBENTZIOAK, LAGUNTZAK.

A. LAN ETA GIZARTE GAIETARAKO MINISTERIOA: FAMILIENTZAKO PRESTAZIOAK

1. Familiaren ardurapeko seme-alabengatiko prestazioak.
2. Hirugarren seme/alabaren edo aurrerantzekoen jaiotzagatiko prestazio ekonomikoa.
3. Erditze anizkunaren ziozko prestazio ekonomikoa.

B. EUSKO JAURLARITZA – EAE: SEME-ALABAK DITUZTEN FAMILIENTZAKO DIRU-LAGUNTZAK ETA LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIAK.

1. Seme-alabak dituzten familientzako diru-laguntzak
 - Beste seme/alaba bat jaio edo adoptatzeagatik emango diren laguntzak.
 - Erditze zein adopzio anizkunen ziozko laguntzak.
2. Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak
 - Eszedentzia.
 - Lanaldiaren murrizketa.

C. NAFARROAKO GOBERNUA:

1. Seme-alabak dituzten familientzako diru-laguntzak
 - Erditze anizkunen ziozko laguntzak (241/2000 fd).
 - Hiru urtetik beherako seme-alabak dituzten ama langileentzako laguntzak
2. Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak
 - Lanaldia murrizteagatik jasoko diren laguntzak
 - Eszedentziagatik emango diren laguntzak (242/2000 fd)

1 AMATASUNAREN BABESA

A HAURDUNALDIKO ARRISKUA

LAN-KONTRATUAREN ETENALDIA ETA HAURDUNALDIKO ARRISKUAGATIKO SOROSPENA.

- Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 32/1995 Legearen 26. artikulua.
- Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorraren 134. eta 135. artikulua.
- Langileen Estatutua.
- 1251/2001 ED.

BABESPEKO EGOERAK:

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 32/1995 Legearen 26. artikulua

1. Arriskuen ebaluazioan, haurdun dauden edo erditu berri diren emakume langileen, fetuaren edo edoskitzailearen osasunari kalte egin diezaioketen baldintzen eraginaren izaera, maila eta iraupena zehaztuko dira.

2. Ebaluazioak haurdunaldiari edo eradoskitzeari arriskua edo eragin kaltegarria ekar diezaiokeen zerbait erakutsiz gero, enpresariak egokitu egin behar ditu langilearen lan-baldintzak edo lanaldia.

3. Egokitzapena ezinezkoa bada, langileak bere egoerarekin bat datorren eta arriskurik ez dakarkion lanpostu batean jardun beharko du, bere osasunak aurreko lanpostura itzultzea ahalbidetzen dion unera arte. Lanpostu edo eginkizun bateragarririk ez badago, langilea beste kategoria bateko lanpostu batera bidali ahalko da, bere jatorrizko lanpostuari dagozkion ordainsariak gordez.

4. Lanpostua aldatzea ezinezkoa bada, edo justifikatutako arrazoiengatik ezin exijitu badaiteke, langilearen kontratua eten egingo da haurdunaldiko arriskuagatik, behar den bestez eta bere lanpostura itzultzeko ezintasunak dirauen bitartean, Langileen Estatutuaren 45 1. d) artikuluan xedatzen den bezala. Haurdunaldiko arriskuagatik kontratu-etengaldia emakumea erditzean amaituko da (orduan, amatasunagatik kontratu-etengaldia hasiko da eta), edo langilea bere lanpostura edo bere egoerarekin bateragarria den beste batera itzultzen denean.

ONURADUNAK: SOROSPENA ESKURATZEKO BETEKIZUNAK

1251/2001 EDaren 16. artikulua

Gizarte Segurantzari alta hartuta eta afiliaturik dauden soldatuko emakume langileak izango dira prestazioaren edo sorospenaren onuradun, betiere, kontratuaren etengaldia hasi baino lehenagoko 5 urteen barruan, gutxienez 180 eguneko kotizazio-aldia egiaztatzen badute.

PRESTAZIOA: SOROSPENAREN KALKULUA.

- Haurdunaldiko arriskuaren ziozko prestazio ekonomikoa Gertakizun Arrunten ondoriozko Lan Ezintasunagatik jasotzen den prestazioaren Oinarri Arautzailearen %75aren besteko sorospena da, eta kontratuaren etengaldia hasten denean jasotzen da.
- Sorospena jasotzeko eskubidea haurdunaldiko arriskuagatik kontratu-etengaldia hasten den egun berean sortuko da.

ESKABIDEA: BEHARREZKO DOKUMENTAZIOA.

- Langileak GSINera zuzendutako eskabidea.
- Tratatzen duten sendagileen txostena.
- Lanpostuaren ezaugarriek langilearen edota fetuaren osasunean eragin kaltegarria izan dezaketela adierazteko, mutualitateko osasun-zerbitzuek egindako ziurtagiria.
- Langilearen egoerarekin bat datorren lanposturik ez dagoela adierazteko, enpresak egindako deklarazioa.

B AMATASUNAREN GAINEKO LEGERIA. AMATASUNAGATIKO ATSEDENALDIA.

BABESPEKO EGOERAK:

- Babespeko egoerak amatasun biologikoa, adopzioa eta babespeko harrera adoptatu aurrekoa nahiz iraunkorra dira.
- Sei urtetik beherako umeen adopzioak edo babespeko harrerak eskubide bera sortzen du, dagokion erabaki administratiboa edo judiziala jakinarazten den unetik hasita.
- Sei urte baino gehiago eta minusbaliotasuna edo moldatzeko arazoak dituzten adin txikikoen adopzioak edo babespeko harrerak ere sortzen du eskubide hori.

PRESTAZIO EKONOMIKOA:

Onuradun izateko betekizunak:

1. Gizarte Segurantzari afiliaturik eta alta hartuta edo horren antzeko egoeran (legezko langabezia-egoeran, lurralde nazionaletik kanpora lekualdatuta, kargu publikoa utzi ondorengo hilabetean, eta abar) dauden eta, harrera nahiz adopzioa ebazteko erabaki administratiboa edo judiziala hartu edo erditu aurreko bost urteen barruan gutxienez 180 egunetan kotizatu duten langileak gozatu ahalko dira atsedenaldira eta dagokion prestazioaz.
2. Ama langileak gutxienezko kotizazio-aldia ez badauka, aitak jaso ahalko du sorospena, dagokion atsedenaldira osoan zehar, sei asteko aldia deskontatuta, derrigorrezko kotizazioa frogatzen baldin badu.

Prestazioaren kalkulua:

- Amatasunagatiko prestazioa dagokion Oinarri Arautzailearen %100aren besteko sorospena izango da.
- Erditze anizkuna bada edo ume bat baino gehiago adoptatuz gero, diru-laguntza berezia emango da seme/alaba bakoitzeko, bigarren umetik aurrera.

ESKUBIDEAREN SORRERA, IRAUPENA, IRAUNGIPENA.

- Baimenaren iraupena: 16 aste jarraian; erditze anizkuna bada, beste bi aste gehituko zaizkio seme/alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

- Erditu osteko lehenengo 6 asteak amak gozatuko ditu beti.
- Ama hilez gero, aitak etenaldi osoa edo, kasua bada, gozatzeke geratu den zatia erabili ahal izango du.
- Baimenaren gainerakoa amak edo/eta aitak gozatu ahal du/dute, amak aukeratzen duenaren arabera, 16 asteak gainditu gabe, betiere. Betekizunak: baimenaren hasieran aukeratzea eta amak eta aitak egitea lan.
- Nazioarteko adopzioetan, gurasoek, aldez aurretik, adoptatutako umearen sorterrira joan behar badute, etenaldia, goizenez, adopzioa xedatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago hasi ahal izango da.
- Amatasun-atsedenaldia (erditu osteko 6 asteak kenduta geratzen diren 10 asteak) lanaldi partzialean gozatu ahalko du aitak edo amak, enpresarekin aurretiaz adostuz gero (ez da eskatzailearen eskubidea; enpresak ez du aukera hori derrigor onartu behar).

AMATASUN-PRESTAZIOA TRAMITATZEKO DOKUMENTAZIOA.

Lekua: GSko Diruzaintza.

Dokumentazioa:

- Eskatzailearen NA.
- Familia-liburua.
- Banku-kontua.
- Baja-agiria edo ospitalearen ziurtagiria.
- Enpresak betetako eskabidea.

BAIMEN ORDAINDUAK

A EDOSKITZAROA.

Langileen Estatutuaren 37.4 artikulua.

BABESPEKO EGOERA, KASUAK, BAIMENAREN IRAUPENA, DESADOSTASUNAK:

- Berezko, adoptatutako nahiz babespean hartutako seme-alaben edoskitze naturala zein artifiziala.
- Baimenaren iraupena: umeak bederatzi hilabete izan arte.
- Baimenaren edukia/xedea: lantokitik ordubetez falta izateko eskubidea, bi zatitan banatzeko aukerarekin. Lanaldiari ordu erdia kentzeko aukera.
- Baimenaz gozatzeko: aitak eta amak goza dezakete, biek besteren kontura lan egiten badute.

- Ordutegiaren zehaztapena: langileari dagokio.
- Ordutegia zehazteko adostasunik lortu ezean, lan-arloko jurisdikzio arruntera joko da, enpresak baimenez gozatzeko zehaztutako ordutegia eta denboraldia jakinarazten dizkionetik 20 eguneko epean.
- Langileak hamabost egun lehenago jakinarazi behar dio enpresaburuari noiz hasiko den berriro ohiko lanaldia egiten.

B JAIOBERRI GOIZTIARRAK EDO JAIO OSTEAN OSPITALIZATUAK

Langileen Estatutuaren 37.4 bis artikulua:

Amak edo aitak lanpostutik ordubetez falta izateko eskubidea dute, soldatan eraginik izan gabe; bestela, gehienez bi ordu kendu ahalko dizkiote lansaiolari, soldatetik dagokion proportzioa murriztuz.

Ordutegia eta denboraldia zehazteko prozedura, eradoskitzeko edo legezko zaintzarako baimenean erabiltzen den bera izango da

LEGEZKO ZAINZARAKO LANALDI MURRIZKETA

Estatutuaren 37.5 eta 37.6 artikulua:

BABESPEKO EGOERA, KASUAK, ORDUTEGIAREN ZEHAZTAPENA, DESADOSTASUNAK:

- Zer da?: Lanaldia murriztea emakumezko zein gizonezko langileen eskubide indibiduala da.
- Zein kasutan murriz daiteke lanaldia?: Honako pertsona hauen legezko eta zuzeneko zaintzarako:
 - 6 urtetik beherako umeak
 - ordaindutako jarduerarik ez duten minusbaliatuak.
 - ordaindutako jarduerarik ez duten menpeko senitartekoak, bigarren mailako ahaidetasuneraino.
- Zenbat murriz daiteke? Lanaldiari gutxienez %33a eta gehienez %50a kentzea ahalbidetzen du eskubideak, ordainsariak eta gizarte segurantzarako kotizazioak proportzio berean urrituz.
- Beti onartzen da? Horrela izan behar du, langileen eskubide indibiduala delako. Hala ere, subjektu berberak (seme/alaba berak edo menpeko pertsona berak) bi pertsonari edo gehiagori

sortzen badie eskubidea, enpresaburuak, funtzionamenduaren ziozko arrazoi justifikatuengatik, murriztu egin dezake eskubidea aldi berean gozatzeko aukera. Dena den, ezin da eskubide hori murriztu, enpresan hainbat pertsonak, gertaera ezberdinengatik, horrelako lanaldi-murrizketa eskatu dutelako edo gozaten ari direlako.

- Lanaldiaren murrizketaren ondoriozko ordutegia zehaztea eta gozatzeko denboraldia erabakitzea langileari dagokio, bere ohiko lanaldiaren barruan.
- Murrizketaren ondoriozko ordutegiaren eta gozatzeko aldiaren zehaztapenak enpresaburuaren eta langilearen artean eragin ditzakeen desadostasunak lan arloko jurisdikzioan eta Lan Prozedurako Legearen 138 bis artikuluan xedatutako prozeduraren bitartez (Ikusi "Edoskitzaroa") ebatzi behar dira.
- Langileak hamabost egun lehenago jakinarazi behar dio enpresaburuari noiz hasiko den berriro ohiko lanaldia egiten.
- Zer ondorio dakartza lanaldia murrizteak? Lanaldiari kentzen zaion denboraren trukeko soldata-proporzioa galtzea.

SEME-ALABAK ETA MENPEKO ADINEKOAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA

Estatutuaren 46.3 artikulua.

BABESPEKO EGOERA, KASUAK, IRAUPENA, ONDORIO PRAKTIKOAK:

- Zer da?: Eszedentzia gizonezko nahiz emakumezko langileen eskubide indibiduala da.
- Noiz har daiteke eszedentzia?
 - Seme/alaba bakoitza (naturala, adoptatua nahiz babespean hartua) zaintzeko.
 - Berez ezin balia daitekeen eta ordainduriko jarduerarik egiten ez duen senitartekoa zaintzeko, 2. mailako odol- nahiz ezkontza-ahaidetasuneraino.
- Zenbat irauten dute eszedentziek?
 - Seme-alabak zaintzeko: Umeak 0 urte dituenetik 3 urte dituen bitarte har daiteke, eta jaiotegunean edo dagokion ebazpen judiziala nahi administratiboa ematen denean hasten da.
 - Senitartekoak zaintzeko: Gehienez urtebete iraungo du.
- Beti onartzen da eszedentzia? Seme/alaba edo senitarteko berak eragindako eskubidea enpresa bereko bi langileri edo gehiagori badagokie, enpresaburuak murriztu egin dezake eskubidearen aldi bereko erabilpena, enpresaren funtzionamenduak justifikatzen dituen arrazoiengatik.

- Beste subjektu batek (beste seme/alaba edo senitarteko batek) beste eszedentzia bat eraginez gero, une horretan gozaten ari dena amaitutzat jo eta hurrengoa hasiko da, dagokion denboraldirako.
- Zer ondorio dakartza eszedentziak?
 - Eszedentzia, ordaindu gabeko eskubide indibiduala da; beraz, eszedentziarako eskubidea erabiltzen dutenek ez dute soldatarik jasoko eszedentziak dirauen denbora osoan.
 - Gizarte segurantzarako kotizazioei dagokienez, eszedentzia hartzen duena familia ugari kidea bada, kotizazio eraginkorra 15 hilabetekoa izango da; kategoria berezikoa bada, kotizazioa 18 hilabetekoa izango da. Gainerako kasuetan (gehiengoa) kotizazio eraginkorra lehenengo urtera mugatuko da.
 - Gainerako urteak kotizatu gabekotzat hartuko dira, eta gizarte segurantzaren gertatzen diren hutsuneek zuzeneko eragina izango dute zahartzaroko pentsioan, langabezia-prestazioan eta aldi baterako ezintasunaren ondoriozko prestazioan.
 - Hitzarmen Berezia egin daiteke Gizarte segurantzarekin, gizarte-segurantzarako kuotak langileak ordain ditzan.
 - Karrera profesionaletik urruntzeko eta igoerarik ez lortzeko arriskua.
 - Antzinasunaren ondoretarako, eszedentziaren aldia zenbatu egiten da, eta langileak lanbide-prestakuntzarako ikastaroetan parte hartzeko eskubidea du.

PRESTAZIOAK, SUBENTZIOAK, LAGUN-

A LAN ETA GIZARTE GAJETARAKO MINISTERIOA: FAMILIENTZAKO PRESTAZIOAK.

FAMILIAREN ARDURAPEKO SEME-ALABENGATIKO PRESTAZIOAK

- Onuradun izateko betekizunak:
 - Gizarte Segurantzaren afiliaturik eta alta hartuta edo horren antzeko egoeran egotea eta urteko errentak 7.954 ¤-tik gorakoak ez izatea.
 - Kotizaziopeko pentsioen, bestelako laguntzen edo langabezia-prestazioaren hartzaila izatea.
- Prestazioaren zenbatekoa:
 - Familiaren ardurapean dauden 18 urtetik beherako seme-alabengatik: 291 ¤ urtean. %33ko edo hortik gorako minusbaliotasuna duten seme/alaben kasuan, 582 ¤ urtean.
 - Adin nagusikoak diren seme-alaba minusbaliatuengatik: 3.012 ¤, minusbaliotasuna %65ekoa bada, eta 4.518 ¤, %75ekoa izanez gero.

HIRUGARREN SEME/ALABAREN EDO AURRERANTZEKOEN JAIOTZAGATIKO PRESTAZIO EKONOMIKOA:

- Onuradun izateko betekizunak: Onuradunek lehenengo kasuan aipatutako baldintza berberak bete behar dituzte (diru-sarreraren mugak eta gizarte segurantzako afiliazioa).

- Prestazioaren zenbatekoa: Prestazio ekonomikoa 450,76 _ko ordainketa bakarra izango da, hirugarren seme/alabatik aurrera jaiotzen den bakoitzeko, hirugarrena barne.

ERDITZE ANIZKUNAREN ZIOZKO PRESTAZIO EKONOMIKOA

- Onuradun izateko betekizunak: Hirugarren seme/alabaren edo aurrerantzekoen jaiotzagatik prestazio ekonomikoa jasotzeko ezarritako baldintza berberak, urteko diru-sarreraren muga kenduta.
- Prestazioaren zenbatekoa: Prestazio ekonomikoa erditze berean bi seme/alaba edo gehiago jaiotzeagatik ematen den ordainketa bakarra da. Bikiak badira, lanbidearteko gutxieneko soldataren hileko zenbatekoaren laukoitza jasoko da. Hirukiak izanez gero, zortzi bider jasoko da lanbidearteko gutxieneko soldataren hileko zenbatekoa. Erditze berean lau ume edo gehiago jaiotze gero, 12rekin biderkatuko da lanbidearteko gutxieneko soldataren hileko zenbatekoa.

B EUSKO JAURLARITZA – EAE: SEME-ALABAK DITUZTEN FAMILIENTZAKO DIRU-LAGUNTZAK ETA LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIAK.

SEME-ALABAK DITUZTEN FAMILIENTZAKO DIRU-LAGUNTZAK

A. Beste seme/alaba bat jaio edo adoptatzeagatik emango diren laguntzak.

Beste seme/alaba bat jaio edo adoptatzeagatik emango diren diru-laguntzen zenbatekoak honako hauek izango dira:

- 1.100 _, bigarren semea/alaba jaio edo adoptatzeagatik.
- 1.100 _ urtean, hirugarren semea/alaba edo aurrerantzekoak jaio edo adoptatzeagatik, umeak bost urte bete arte.

Diru-laguntza eragiten duten seme-alabetako baten batek %33ko edo hortik gorako minusbalio tasuna izanez gero, zenbatekoak bikoitzak izango dira.

B. Erditze zein adopzio anizkunengatik ziozko laguntzak.

Erditze zein adopzio anizkunengatik emango diren diru-laguntzen zenbatekoak honako hauek izango dira:

- Bikiak jaio edo bi seme/alaba adoptatuz gero: 2.600 _ urtean, umeek hiru urte bete arte, eta 1.200 _ urtean, hamar urte bete bitarte.
- Hirukiak jaio edo hiru seme/alaba adoptatuz gero: 4.000 _ urtean, umeek hiru urte bete arte, eta 2.400 _ urtean, hamar urte bete bitarte.
- Laukiak jaio edo lau seme/alaba adoptatuz gero: 5.400 _ urtean, umeek hiru urte bete arte, eta 3.600 _ urtean, hamar urte bete bitarte.
- Lau ume baino gehiago: 5.400 _ urtean, umeek hiru urte bete arte, eta 3.600 _ urtean, hamar urte bete bitarte. Horrez gain, bosgarrenetik aurrerako ume bakoitzeko, 1.400 _-ko kopuru gehigarria emango da urtean, umeek hiru urte bete arte, eta urtean 1.200 _-koa, hamar urte bete bitarte.

Diru-laguntza eragiten duten seme-alabetako baten batek %33ko edo hortik gorako minusbalio tasun aintzatetsia izanez gero, seme/alaba horregatik aurreikusitako zenbatekoak bikoiztu egingo dira.

LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIAK

Eusko Jaurlaritzak zenbait diru-laguntza xedatu ditu eszedentzian edo lanaldiaren murrizketa-egoeran dauden pertsonentzat, baina seme-alabak zaintzeko bakarrik.

Zenbatekoak:

- Eszedentzian egoteko: 2.400 _ urtean, eszedentzia eskatzen duena emakumea bada, eta 3.000 _ urtean, eskatzailea gizona bada.
- Lanaldiaren murrizketarako:
 - a) Lanaldiaren %45 eta %50 bitarteko murrizketa: 1.800 _ urtean, eskatzailea emakumea bada, eta 2.400 _ urtean, gizonak eskatzen badu.
 - b) Lanaldiaren %40tik gorako eta %45etik beherako murrizketa: 1.575 _ urtean, eskatzailea emakumea bada, eta 2.100 _ urtean, gizonak eskatzen badu.
 - c) Lanaldiaren %33,33 eta %40 bitarteko murrizketa: 1.350 _ urtean, eskatzailea emakumea bada, eta 1.800 _ urtean, gizonak eskatzen badu.
- Aipatutako zenbateko horiek lanaldi osoari esleitu ahal zaizkien kopururik handienak dira: lanaldia txikiagoa bada, zenbatekoak proportzio berean urrituko dira. Era berean, eszedentzia edo lanaldiaren murrizketa urte osoak hartuz egiten ez bada, zenbatekoak proportzionalki urrituko dira.
- Diru-laguntzak Justizia, Lan eta GS Sailaren Lurralde Ordezkaritzan eskatuko dira, eszedentzia edo lanaldiaren murrizketa hasten denetik hiru hilabeteko epearen barruan.

**SAILAREN LURRALDE ORDEZKARITZAK.
INFORMAZIOA ETA ESKABIDEEN AURKEZPENA.**

BIZKAIA: Kale Nagusia, 85-7 (Bilbo)

Tel: 94 403 12 35

GUPÚZCOA: Vitoria-Gasteiz, 3-2 (Donostia)

Tel: 943 02 32 00

ARABA: Samaniego, 2-2 (Gasteiz)

Tel: 945 01 70 30

C NAFARROAKO GOBERNUA:

SEME-ALABAK DITUZTEN FAMILIENTZAKO DIRU-LAGUNTZAK

A. ERDITZE ANIZKUNEN ZIOZKO LAGUNTZAK (241/2000 FD).

Laguntza lortzeko betekizunak:

- Erditze berean bi seme/alaba edo gehiago jaio direla frogatzea.
- Erditu aurreko bi urteetan zehar, familiako kide guztiak Nafarroan bizi izan direla egiaztatzea.

Diru-laguntzaren zenbatekoak:

Bikiak: 72,12 _ hilean, umeen lehenengo bizi-urtean zehar.

Laukiak: 240,40 _ hilean, umeek hiru urte bete arte.

Boskiak edo aurrerantzekoak: 60,10 _ -ko diru-laguntza gehigarria, hilero, seme/alaba bakoitzeko, umeek hiru urte bete arte; laguntza erditze berean jaio diren seme-alaben kopuruaren arabera handituko da.

B. HIRU URTETIK BEHERAKO SEME/ALABAK DITUZTEN AMA LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

Laguntza lortzeko betekizunak:

- GSan edo dagokion Mutualitatean hilean gutxienez 37,5 orduz alta hartuta dagoela frogatzea.

- Emakumeak norberaren nahiz besteren konturako lanean diharduela frogatzea.
- Benetako bizilekua eta helbide fiskala Nafarroan dituela frogatzea (errolda-agiriaren eta errenta-aitorpenaren bidez, hurrenez hurren).
- Hiru urtetik beherako seme-alabak dituela frogatzea (Familia Liburua).

Non eskatu: Udalerriko Oinarrizko Gizarte Zerbitzuetan edo Gizarte Ongizaterako Nafarroako Erakundean.

Diru-laguntzaren zenbatekoa: Urtean 1.200 _-ko laguntza xedatu da seme/alaba bakoitzeko, eta 100 _-ko hileko zatitan jasoko da, umeak hiru urte bete arte.

LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIAK

A. LANALDIA MURRIZTEAGATIK JASOKO DIREN LAGUNTZAK

Diru-laguntzaren zenbatekoa

Lanaldia %50era murriztuz gero: hilean 125 _-ko laguntza, gehienez urtebetez; diru-laguntza bakarra emango da nukleo familiar bakoitzeko.

Lanaldia %33era murrizteagatik: hilean 83 _-ko laguntza, gehienez urtebetez; diru-laguntza bakarra emango da nukleo familiar bakoitzeko.

Betekizunak: Lanaldiaren murrizketa justifikatzeko, enpresak egindako agiria aurkeztea. Eskaearak: Nafarroako Enplegu Zerbitzuan, langilearen lanaldi murriztua hasten denetik hilabeteko epean, beranduenez.

B. ESZEDENTZIAGATIK EMANGO DIREN LAGUNTZAK (242/2000 FD)

Diru-laguntzaren zenbatekoa:

- 2. seme/alabaren jaiotzagatik, edo 1.goak _urtebete izan arte_ gutxienez %25eko minusbaliotasuna badu: 330,56 _ hilean. Betekizunak: amak eta aitak lan egitea, eta bietako batek seme/alaba hori zaintzeko eszedentzia eskatzea.
- 3. seme/alabaren edo aurrerantzekoen jaiotzagatik, edo 2.ak gutxienez %25eko minusbaliotasuna badu: 330,56 _ hilean, umeak hiru urte bete bitarte. Betekizunak: amak eta aitak lan egitea, eta bietako batek seme/alaba hori zaintzeko eszedentzia eskatzea.
- 3. seme/alabaren edo aurrerantzekoen jaiotzagatik, edo 2.ak gutxienez %25eko minusbaliotasuna badu: 1.983,34 _-ko ordainketa bakarra. Diru-laguntza hori aurreko bi puntuetako laguntza eskatu ez duten edo (baldintzak betetzen ez dituztelako) aplikatzea ez dagokien familientzat izango da.

Betekizunak

- Eskatzailea eskaera egin aurreko sei hilabeteetan GSan alta hartuta egon izana, seme-alabak zaintzeko eszedentzian egon bada izan ezik.
- Aitak eta amak lan egiten ibiltzea eta haietako batek gutxienez hiru hilabeteko eszedentzia eskatzea.
- Nukleo familiar osoa gutxienez bi urte lehenagotik Nafarroan bizi dela egiaztatzea.
- Eszedentzia ziurtatzen duen enpresa GSan inskribaturik eta alta hartuta egotea, eta bertan, gutxienez, urtebeteko antzinasuna izatea.

The logo for ELA (Euskal Sindikatua) features the letters 'ELA' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'E' is stylized with a horizontal bar that extends to the left and then curves upwards. The letters are set against a solid grey circular background. The background of the entire page is white with several thin, light grey circles of varying sizes and positions, some overlapping each other and some partially cut off by the edges.

ELA

EUSKAL SINDIKATUA