

# Amatasun eta aitatasunaren gida

**ELA**

EUSKAL SINDIKATUA

GENERO POLITIKEN AREA





**ELA**

**EUSKAL SINDIKATUA**

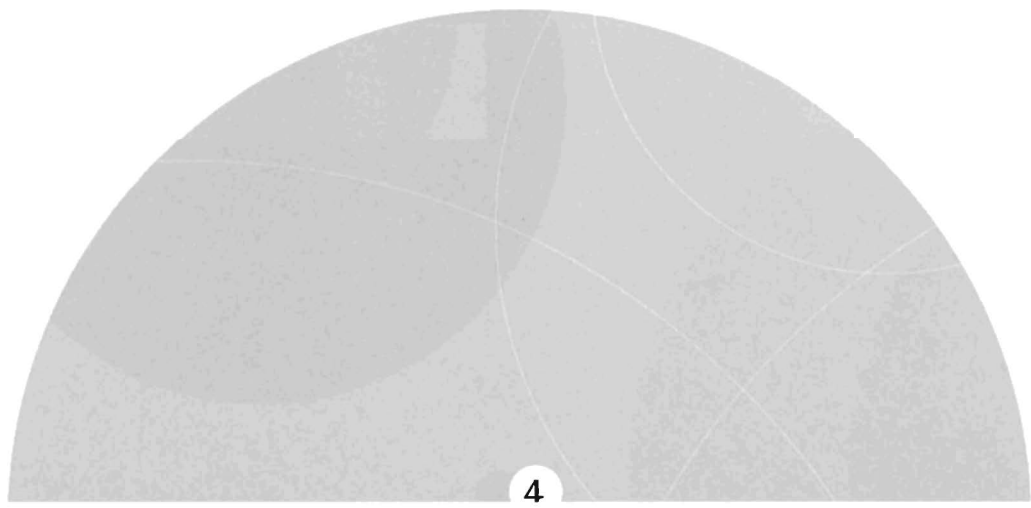
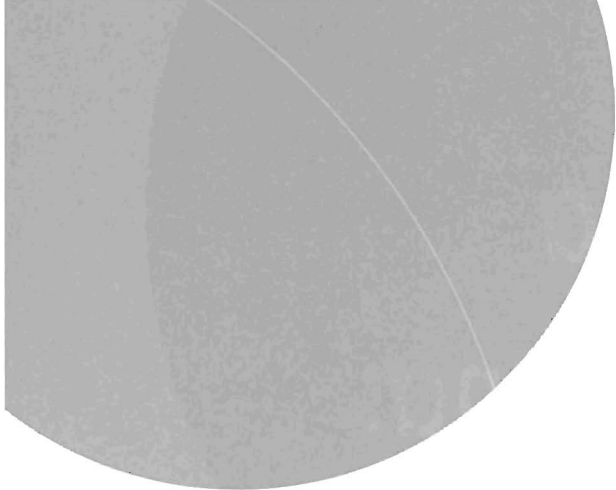
# Amatasuna eta aitatasuna: Oinarrizko gida

**ELA**

**EUSKAL SINDIKATUA**

**GENERO POLITIKEN AREA**

2007ko urrira arte eguneratua



# SARRERA

“Gizonezkoen eta Emakumezkoen Berdintasun Eraginkorrerako Legea” onartu den honetan, egokia eta komenigarri ikusi dugu amatasun eta aitatasunaren gida berri bat argitaratzea. Bertan jasoko dira legeak ekarriko dituen berrikuntza nagusiak. Gainera, aukera baliatu nahiko genuke lege berri honek gizon eta emakumeen arteko berdintasuna lortze aldera zer ekarriko duen gogoeta egiteko.

Legearen arrazoen azalpenetan jasotzen da lana, familia eta norberaren bizimodua bateragarri egiteko bidean lagunduko duen neurririk berritzaileena aitatasun baimena (13 egunekoa) izango dela. Uste dugu bide horretan emandako pauso guztiak onerako direla, baina argi dago, aitatasun baimen hori legean jaso dagoen moduan, ez dela nahikoa bateragarritasuna eraginkorra eta erabatekoa izateko. Gaur egun –halaxe zen Lege berria indarrean sartu aurretik ere–, amari dagozkion amatasun-baimeneko 16 asteetatik, 10 aste aitaren esku uzteko aukera du amak, hark goza ditzan; hori bai, erabaki hori amak eta ez beste inork ezin dezake hartu. Horrekin, legegilea onartzen ari da seme-alabak zaintzeko lana emakumeen eginbeharra dela. Lege hau aukera polita izan zitekeen zehazteko eginkizun hauek ez direla emakumeenak soilik, baizik eta ardura sozial eta politikoak direla.

Gizon eta emakumeen artean benetako berdintasuna lortuko badugu, eta familia, lana eta norberaren bizimodua bateragarri izan daitezen lagundu nahi badugu, besteak beste beharrezkoa da emakumeen lan eta gizarte baldintzak hobetzea, eta gizarte-politika errealak bideratzea. Behar adina gizarte-zerbitzu bermatuko duten politikak, hala nola haurtzaindegia, 0-3 bitarteko adin-tartea, eguneko zentroak, egoitzak... Azken batean, gizarte-gastuetara nahikoa diru bideratuko duten politikak, modu horretan gaur egun emakumeek betetzen dituzten zerbitzu horiek guztiak betetzeko; bestela, gizonekiko haien desberdintasuna betikitzea eta bateragarritasun irrikatu hori galaraztea besterik ez dugu lortuko.

**Alazne Alonso eta Amagoia Lasagabaster**  
Genero Politika Saila

# AURKIBIDEA

## 1 HAURDUN DAGOEN EMAKUMEAREN BABESA

- A. HAURDUNALDIAGATIKO BABESA
- B. EDOSKITZE NATURALAGATIKO ARRISKUA
- C. AMATASUNAGATIKO ATSEDENALDIA
- D. AITATASUNAGATIKO BAIMENA

## 2 BAIMEN ORDAINDUAK

- A. EDOSKITZAROA
- B. JAIOBERRI GOIZTIARRAK EDO JAIO OSTEAN  
OSPITALIZATUAK

## 3 LEGEZKO ZAINTZARAKO LANALDI MURRIZKETA

## 4 SEME-ALABAK, URRITASUNEN BAT DUTENAK EDO MENPEKO SENIDEAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA

## 5 HAURDUNALDIAREN, AMATASUNAREN EDO/ETA EDOSKITZAROAREN ZIOZKO DISKRIMINAZIOA



## TELEFONOAK ETA HELBIDEAK

- EAE
- NAFARROA
- ESPAINIAKO GOBERNUAREN LAGUNTZAK



# HAURDUN DAGOEN EMAKUMEAREN BABESA

## AMATASUNAREN BABESA

### A HAURDUNALDIAGATIKO ARRISKUA

Ondorengo lege-xedapenetan arautzen da:

- Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 32/1995 Legearen 26. artikulua.
- Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorren 134. eta 135. artikulua.
- Langileen Estatutuko 48. artikulua.
- 1251/2001 ED.

#### **GSLOaren 134. artikulua.**

“Haurdunaldiko arriskuaren ziozko prestazio ekonomikoari begira, babespeko egoeratzat hartzen da ondoren zehaztutakoa: emakume langileak, bere egoerarentzat egokiagoa den beste lanpostu batera aldatu beharko balu –azaroaren 8ko 31/1995 Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 3. ataleko 26. artikuluan zehaztutako baldintzetan (1) –, baina aldaketa hori teknikoki edo objetiboki ezinezkoa balitz edota justifikatutako arrazoiengatik exijitu ezin bada, eten egiten da lan-kontratua; hain zuzen, etete horrek irauten duen aldia hartzen da babespeko egoeratzat”.

Haurdunaldiko arriskuaren ziozko egoerari dagokion prestazioa laneko gertakizunen ondorioz sortutako prestazioei dagokien berbera izango da.”

#### **GSLO.-aren 135. artikulua.**

“1. Laneko gertakizunengatik sortutako aldi baterako ezintasunen (ABE) prestazio ekonomikoetarako Legeak zehazten dituen baldintzetan emango zaio emakume langileari haurdunaldiko arriskuagatik dagokion prestazio ekonomikoa.

2. Prestazio ekonomikoa lan-kontratua eteten den egunean hasiko zaio ordaintzen, eta amaitu, berriz, amatasunagatik lan-kontratua eten aurreko egunean, edota emakume langilea bere aurreko lanpostura itzultzen denean edo bere egoerarentzat egokiagoa den beste lanposturen batean hasten denean.

3. Prestazio ekonomikoa dagokion oinarri arautzailearen %100 izango da. Laneko gertakizunengatik sortutako aldi baterako ezintasunentzat ezarritako prestazio ekonomikoari dagokion oinarri arautzaile baliokidea erabiliko da.

4. Haurdunaldiko arriskuaren ziozko prestazio ekonomikoaren ordainketa eta gestioa Erakunde Kudeatzaileari edota Gizarte Segurantzako Lan-Istripu eta Gaixotasun Profesionalen Mutualitateari dagokio, enpresak norekin hitzartua duen laneko arriskuen estaldura.



### **BABESPEKO EGOERA:**

Lan-kontratuaren etetea, haurdunaldiarekin bateragarria ez delako. Kontuan izan behar da prestazio honetarako erabakigarria dela lanpostua; alegia, lan horrek bateraezina izan behar duela haurdun egotearekin. Bestalde, haurdunaldi jakin batek, osasun arazoak direla-eta, lana utzi behar izatea eskatzen badu, horretarako Aldi Baterako Ezintasuna (ABE) eskatu beharko genuke.

### **ONURADUNEN BETEKIZUNAK:**

Laneko gertakizunak direla-eta, ABEagatiko prestazioa jasotzeko eskubidea izateko berberak.

### **SOROSPENAREN IRAUPENA:**

Amatasunagatiko atsedena hasten den egunaren bezpera arte, edo haren lanpostura itzuli arte, edo haren egoerarekin bateragarria den beste lanposturen batean hasi arte.

### **SOROSPENAREN ZENBATEKOA:**

Laneko gertakizunengatiko ABE-entzat ezarritako Oinarri Arautzailearen %100aren baliokidea.

### **SOROSPENAREN KUDEAKETA:**

Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalari (GSIN) edo MUTUALITATEari dagokio, laneko gertakizunak nori aseguratzen dituen.

### **ESKABIDEA: BÈHARREZKO DOKUMENTAZIOA.**

- Langileak GSINera edo MUTUALITATEra 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 adierazpena.

### **(1) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 32/1995 Legearen 26. artikulua:**

1. Arriskuen ebaluazioak zehazten du haurdun dauden langileek edo erditu berri direnek nola, zein neurritan eta zenbateko iraupenarekin jartzen duten arriskuan bere osasuna, umekiarena edo bulerreko umearena, lan-baldintza jakin batzuetan aritzeagatik.
2. Ebaluazioak erakusten badu langileen haurdunaldian edo edoskitzaroan arriskua dagoela edo eragin kaltegarria egon daitekeela, enpresaburuak beharrezko neurriak hartu behar ditu langilearen lan-baldintzak edo lanaldia egokitzeo.
3. Lan-baldintzak edo lanaldia egokitzea ezinezkoa bada, langileak bere egoerarentzat aproposa den beste lanpostu bat bete beharko du, arriskurik gabea, harik eta langilearen osasun egoerak aurreko lanpostura itzultzea ahalbidetzen duen arte. Lanpostu edo eginkizun egokirik ez balego, langilea beste maila bateko lanpostura bideratu ahalko dute, baina jatorrizko lanpostuari dagokion ordainsaria gordeta.

4. Lanpostua aldatzea ezinezkoa bada, edo justifikatutako zergatiengatik aldaketa exijitzerik ez badago, langilea haurdunaldiko arriskuagatiko kontratu-etenaldira igaroko da, bere segurtasuna edo osasuna babesteko behar den denboraz eta aurreko lanpostura itzultzea edo bere egoerarako aproposa den beste batean hastea ezinezkoa den bitartean, Langileen Estatutuaren 45 1. d) artikuluan xedatutako eran. Haurdunaldiko arriskuagatiko kontratu-etenaldia erditzea gertatzen den egunean amaitzen da (amatasunagatiko kontratu-etenaldia hasten den egun berean, alegia) edota langilea aurreko lanpostura itzultzen denean edo beretzat egokia den beste lanpostu batean hasten denean.

## **B** EDOSKITZE NATURALAGATIKO ARRISKUA

GSLOeko 135.bis eta ter artikuluetan arautzen da.

### **GSLOeko 135.bis artikulua:**

“Edoskitzaro naturalean izan daitezkeen arriskuengatik jaso beharreko prestazio ekonomikoari begira, babespeko egoeratzat hartzen da ondoren zehaztutakoa: emakume langileak, bere egoerarentzat egokiagoa den beste lanpostu batera aldatu beharko balu –azaroaren 8ko 31/1995 Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 3. ataleko 26. artikuluan zehaztutako baldintzetan (1) –, baina aldaketa hori teknikoki edo objetiboki ezinezkoa balitz edota justifikatutako arrazoiengatik exijitu ezin bada, eten egiten da lan-kontratua; hain zuzen etete horrek irauten duen aldia hartzen da babespeko egoeratzat”.

### **GSLOeko 135.ter artikulua:**

“Edoskitzaro naturalean izan daitezkeen arriskuengatik jaso beharreko prestazio ekonomikoa Lege honetan haurdunaldiko arriskuagatiko prestazio ekonomikorako zehazten diren berba eta baldintzetan emango zaio emakume langileari. Prestazioa bukatuko da hurrak bederlatzi hilabete betetzen dituenean, baldin eta onuraduna ez bada aurrez bere lanpostura itzuli edo bere egoerarekin bateragarria den beste lanposturen batean hasi”

### **BABESPEKO EGOERA:**

Lan-kontratuaren etetea, edoskitze naturalarekin bateraezina delako. Kontuan izan behar da prestazio hau jasotzeko erabakigarria dela lanpostua; alegia, lanpostuak kaltegarria izan behar duela bularreko haurrarentzat. Hau da, prestazio hau ez da langileak edoskitzaroan osasun-arazoak dituen kasuetarako; horretarako Aldi Baterako Ezintasuna (ABE) eskatu beharko genuke.

### **ONURADUNEN BETEKIZUNAK:**

Laneko gertakizunak direla-eta, ABEagatiko prestazioa jasotzeko eskubidea izateko berberak.

### **SOROSPENAREN IRAUPENA:**

Hurrak 9 hilabete bete arte edota langilea bere lanpostura itzuli edo bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean hasi arte.

### **SOROSPENAREN ZENBATEKOA:**

Laneko gertakizunengatik ABE-entzat ezarritako Oinarri Arautzailearen %100aren baliokidea.

## **SOROSPENAREN KUDEAKETA:**

Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalari (GSIN) edo MUTUALITATEAri dagokio, laneko gertakizunak nork asegaratzen dituen.

## **C AMATASUNAGATIKO ATSEDENALDIA**

GSLOeko 133. bis, ter, quáter, quinquies, sexies eta septies artikuluetan eta Langileen Estatutuko 48.4 artikuluan arautzen da.

### **133 bis artikulua. "Babespeko egoerak.**

Amatasunagatiko prestazioa jasotzeko, babespeko egoeratzat hartzen dira ondoren zehaztutakoak: amatasuna, adopzioa eta babespeko harrera, bai adoptatu aurrekoa eta bai iraunkorra edo sinplea, Kode Zibilak edo hori arautzen duten Autonomia Erkideetako lege zibilek ezarritakoaren arabera. Harrera iraunkorra babespekotzat hartzeko, ezingo da urtebete baino laburragoa izan, nahiz eta harrera hauek behin-behinekoak izan eta, horrexegatik, atsedenaldirik ez izango. Babespeko egoera hauek honako arauetan oinarritzen dira: Langileen Estatutuko (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege-Dekretuaren bidez onartua) Testu Bateginaren 48.4 artikulua, eta abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen 30.3 artikulua, (Funtzio publikoaren erreformarako neurriei buruzkoa da aipatu legea).

### **133 ter artikulua. "Onuradunak.**

1. Amatasunagatiko sorospena jaso ahal izango dute aurreko artikuluan zehaztutako atsedenaldirik ez duten ahal diren onuradunak konturako langileek, euren sexua edozein dela ere. Betiere, 124.1 artikuluan ezarritako baldintza orokorra, eta araudian ezar daitezkeen besteak bete beharko dituzte, eta segidan zehaztutako kotizazio-aldi gutxienekoak egiaztatu:

- a) Langileak 21 urtez azpitik baditu erditzen denean, edo babespeko harreraren inguruko erabaki administratiboa edo judiziala ematen denean, edota adopzioa ontzat ematen duen ebazpen judiziala kaleratzen den egunean, kasu horietan ez da kotizazio-aldi gutxienerik eskatuko.
- b) Langileak 21 eta 26 urte artean beteak baditu erditzen denean, edo babespeko harreraren inguruko erabaki administratiboa edo judiziala ematen denean, edota adopzioa ontzat ematen duen ebazpen judiziala kaleratzen den egunean, gutxienez 90 egun eduki beharko ditu kotizatuta atsedenaldirik ez izateko hasi aurreko zazpi urteen barruan. Aipatutako eskakizuna betetzat emango da, langileak, aldizka bada ere, 180 egun kotizatu baditu bere langile-denboran, aurrez aipatutako data baino lehen.
- c) Langileak 21 eta 26 urte artean beteak baditu erditzen denean, edo babespeko harreraren inguruko erabaki administratiboa edo judiziala ematen denean, edota adopzioa ontzat ematen duen ebazpen judiziala kaleratzen den egunean, gutxienez 180 egun eduki beharko ditu kotizatuta atsedenaldirik ez izateko hasi aurreko zazpi urteen barruan. Aipatutako eskakizuna betetzat emango da, langileak, aldizka bada ere, 360 egun kotizatu baditu bere langile-denboran, aurrez aipatutako data baino lehen.

2. Erditze kasuetan, eta soilik ama biologikoari aplikatzen zaiolarik, aurreko atalean zehaztutako adina interesatuak atsedena hasten duen egunean beteta daukana izango da. Eta erditze-eguna erreferentzia moduan hartuko da hari dagokion gutxieneko kotizazio-aldia egiaztatu ahal izateko.

3. Langileen Estatutuko Legearen (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege-Dekretuaren bidez onartua) testu bategineko 48.4 artikulua azken aurreko paragrafoan eta abuztuaren 2ko 30/1984 Funtzio publikoaren erreformarako neurrien Legearen 30.3 artikuluko zortzigarren paragrafoan jasotzen diren balizkoetan, lehen atalean aipatzen zen adina interesatuek atsedena hasten duten unean beteta daukatena izango da. Eta ebazpenaren unea hartuko da erreferentzia moduan dagokion gutxieneko kotizazio-aldia egiaztatu ahal izateko

### **133 quáter artikulua. "Prestazio ekonomikoa.**

Amatasunagatiko prestazioa dagokion oinarri arautzailearen %100aren baliokidea izango da. Zenbatekoa zehazteko, gertakizun arrunten ziozko aldi baterako ezintasunen prestaziorako ezarriarik dagoen oinarri arautzailearen baliokidea erabiliko da.

### **133 quinquies artikulua. Amatasunagatiko sorospenaren eskubidea etetea edo galtzea.**

Amatasunagatiko sorospenaren eskubidea ukatu, ezetzatu edo eten egin daiteke, onuradunak iruzurrik egingo balu prestazio hori jasotzeko edo mantentzeko, edo atsedendietan bere kontura edo besteren kontura lan egingo balu."

### **133 sexies artikulua. "Onuradunak.**

Atal honetan zehaztutakoaren arabera, amatasunagatiko sorospenaren onuradun izango dira besteren kontura ari diren langileak eta, erditze kasuan, amatasunagatiko prestazioa jasotzeko aurreko atalean araututako eskakizun guztiak betetzen dituztenak, 133 ter artikuluan zehazten den gutxieneko kotizazio-aldia izan ezik."

### **133 septies artikulua. "Prestazio ekonomikoa.**

Prestazioaren zenbatekoa unean-unean indarrean den Ondorio Anitzeko Errenta-Adierazle Publikoaren (IPREM) %100aren berdina izango da, baldin eta 133 quater artikulua edo zazpigarren xedapen gehigarriaren arabera kalkulaturako oinarri arautzailea kopuru txikiagokoa ez bada; kasu horretan, azken honen %100aren berdina izango da.

Prestazioa, 86. artikulua arabera, kotizazio gabekoa izango da. Iraupena: erditze egunetik hasi eta egutegiko hurrengo 42 egunak. Tarte horretan, eskubide hau ukatu, ezetzatu edo eten egin ahal izango da 133 quinquies artikuluan zehaztutako arrazoiengatik.

### **BABESPEKO EGOERA:**

Amatasun biologikoa, adopzioa eta familia-harrera, hala adoptatu aurrekoa nola iraunkorra.

Sei urtetik beherako umeen adopzioak edo babespeko harrerak eskubide bera sortzen du, dagokion erabaki administratiboa edo judiziala jakinarazten den unetik aurrera.

Sei urte baino gehiago eta urritasuna edo moldatzeko arazoak dituzten adin txikikoen adopzioak edo babespeko harrerak ere sortzen du eskubide hori.

### **ONURADUN IZATEKO BETEKIZUNAK:**

Atsedenaldi honetaz eta dagokion prestazioaz gozatzeko onuradun dira 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 langileak, Gizarte Segurantzari gutxienez ondoren zehaztutako kotizazio-aldia egiaztatzen badute:

a) Langilea 21 urtez azpikoa bada, ez zaio gutxienerako kotizazio-aldirik eskatuko.

b) Langileak 21 eta 26 urte artean beteak baditu, kotizatutako 90 egun atsedenaldira hasi aurreko zazpi urteen barruan edo 180 egun bere langile-denboran, aurrez aipatutako data baino lehen.

c) Langilea 26 urtez gorakoa bada, 180 egun atsedenaldira hasi aurreko zazpi urteen barruan edo 360 egun bere langile-denboran, aurrez aipatutako data baino lehen.

### **ONURADUNEN INGURUKO ZENBAIT BEREZITASUN:**

Amak prestazioa jasotzeko baldintzak betetzen baditu, gutxienerako kotizazio-aldia izan ezik:

Ondorio Anitzeko Errenta-Adierazle Publikoaren (IPREM) %100a jasoko du sorospen moduan, erditze-egunetik hasi eta hurrengo 42 egunetan.

Eta, aitak, dagokion atsedeen-baimen osoan zehar jaso dezake sorospena, aurreneko sei asteko aldi hori -derrigorrez amak hartu beharrekoa- kenduta, betiere kotizazioaren baldintza betetzen badu.

Ama hilez gero, nahiz eta langilea ez izan, aitari dagokio atsedenaldira osotasunean edo gozatzeko geratu den zatia hartzea.

Umea hilez gero, atsedenaldira osorik hartu ahal izango da.

Amak, prestazioetarako eskubidea ematen duen lan-jarduera eteteko eskubiderik izango ez balu, aitak gozatu ahal izango du amari zegokion etenaldiaz.

### **PRESTAZIOAREN IRAUPENA:**

16 aste, baina epe hori zabaldu egin daiteke:

Bi aste gehiago, erditze edo adopzio anizkunen kasuetan, bigarren haurretik aurrera.

Bi aste gehiago, umeak urritasunen bat badu.

Jaioberriak ospitalean eman behar dituen adina egun (zazpi baino gehiago badira, betiere), baina gehienez ere 13 aste gehigarri.

## **AMATASUNAGATIKO ATSEDENALDIAREN GOZATZEA:**

Erditu osteko lehenengo 6 asteak amak gozatuko ditu beti.

Baimenaren gainerakoa, gurasoak biak lanean badaude, amak edo/eta aitak gozatu ahal du/dute, amak aukeratzen duenaren arabera, biek aldi berean edo txandaka (betiere 16 astetik pasa gabe). Aukeraketa baimena eskatzerakoan egin beharko da. Eta aitatasun-baimenarekin bateragarria da.

Nazioarteko adopzioetan, gurasoek, aldez aurretik adoptatuaren sorterrira joan behar badute, adopzioa xedatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago hasi ahal izango da etenaldia.

Amatasun-baimena (gainerako 10 asteak) aitak edo amak lanaldi partzialean gozatzeko aukera dago, enpresarekin aurrez hala hitzartuta. (*Ez da eskatzailearen eskubide bat, enpresak ez dauka aukera hau onartzeko obligaziorik*).

Jaioberriak ospitalean ingresatuta egon behar badu, amak nahitaez hartu beharreko sei asteko atseden horren ondorengo etenaldia amak aukeratzen duenaren arabera zenbatuko da, ospitaleko sendagiria jasotzen den egunetik hasita.

## **PRESTAZIOAREN ZENBATEKOA:**

Dagokion Oinarri Arautzailearen %100aren baliokidea izango da sorospena.

Erditze edo adopzio anizkUNETAN, sorospen berezia eskaintzen da ume bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

## **AMATASUNA ETA LANGABEZIA:**

Langilea amatasun/aitatasun egoeran dagoela lan-kontratua amaitzen bada, bukaera arte jarraituko du amatasunari/aitatasunari dagozkion prestazioak jasotzen, eta, ondoren, langabezia jasotzen hasiko da. Langabezia-prestazioaren iraupenetik ez zaio kenduko amatasunean/aitatasunean egon den denbora.

Langilea langabezia-prestazioa jasotzen ari bada, eta amatasun/aitatasun aldia hasten badu, prestazio hori eten eta amatasunagatiko/aitatasunagatiko prestazioa jasotzen hasiko da dagokion zenbatekoan (Oinarri Arautzailearen %100) eta behin aldi hori bukatzean, langabezia-prestazioa jasotzen jarraituko du eten aurreko kopuru eta epe berean. Prestazioak eteteko eta berriro hasteko bitartekoak langileak berak egin behar ditu.

## **AMATASUNAGATIKO PRESTAZIOAREN TRAMITAZIOA.**

Lekua: GSKo Diruzaintza.

Dokumentazioa:

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

## D AITATASUNAGATIKO BAIMENA

Langileen Estatutuko 48bis artikuluan eta GSLOaren 133octies, nones eta decies artikuluetan arautzen da.

### Langileen Estatutuko 48 bis artikulua:

“Haurra jaiio, adoptatu edo babespeko harreraren hartu den kasuetan, Berdintasun-Legearen 45.1.d artikulua araberan, langileak eskubidea izango du lan-kontratua 13 egunez jarraian eteteko, eta erditze, adopzio edo harrera anizkuntan, bi egun gehiago ume bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. 48.4 artikuluan arautzen diren amatasunagatiko atsedenaldirik partekatuetatik apartekoa da etenaldi hau.

Erditze kasuetan, etenaldia beste gurasoari dagokio bakarrik. Adopzio edo babespeko harrera kasuetan, gurasoetako bati bakarrik egokituko zaio etenaldia, interesatuek aukeratzen dutenaren arabera; nolahi ere, 48.4 artikuluan araututako atsedenaldirik oso-osorik gurasoetako batek gozatu badu, aitatasunagatiko etenaldia beste gurasoak bakarrik hartu ahal izango du.

Langileak epe honetan baliatu ahal izango du eskubide hau: umearen jaiotzagatik dagokion baimena –lege edo hitzarmen bidez aurreikusia– amaitzen zaionetik aurrera edo adopzioa ontzat ematen duen ebazpen judizialek aurrera edo harreraren inguruko erabaki administratibo edo judizialek aurrera, 48.4 artikuluan araututako lan-kontratuaren etenaldia amaitzen den arte edo etenaldi hori bukatu eta berehala.

Artikulu honek aipatzen duen kontratu-etenaldia lanaldi osoan edo lanaldi partzialean (%50ekoa gutxienez) gozatzeko aukera izango da, langileak eta enpresaburuak alde aurretik hala hitzartuta, eta arau bidez hala zehaztuta.

Langileak behar bezalako aurrerapenez jakinarazi beharko dio enpresaburuari eskubide hau –hitzarmen kolektiboetan zehaztutako baldintzetan– baliatuko duela.”

### GSLOeko 133 octies artikulua:

“Babespeko egoera. Aitatasunagatiko prestazioa jasotzeko, babespeko egoeratzat hartzen dira ondoren zehaztutakoak: seme-alaba baten jaiotza, adopzioa eta babespeko harrera, bai adoptatu aurrekoa eta bai iraunkorra edo sinplea, Kode Zibilak edo hori arautzen duten Autonomia Erkideetako lege zibilek ezarritakoaren arabera. Harrera iraunkorra babespekotzat hartzeko, ezingo da urtebete baino laburragoa izan, eta harrera hauek behin-behinekoak izan arren, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege-Dekretuaren bidez onartu zen Langileen Estatutuko testu bateginaren 48. bis artikuluan zehaztutakoaren arabera, halako egoeren ondorioz gozatzen diren etenaldietan zehar ere babespekoea izango da egoera, edo balizko horietan berberetan gozatzen diren baimen-aldietan, abuztuaren 2ko Funtzio Publikoaren erreformarako neurrien Legearen 30.1 artikuluan xedatutakoaren arabera.



### **133 nonies artikulua.**

“Onuradunak. Aitatasunagatiko sorospena jaso ahal izango dute aurreko artikuluan zehaztutako etenaldiaz gozaten ari diren besteren konturako langileek. Betiere, 124.1 artikuluan ezarritako baldintza orokorra bete eta gutxienez 180 eguneko kotizazio-aldia egiaztatzen badute, aipatutako etenaldia hasi aurreko zazpi urteetan, edo, aldizka bada ere, 360 egunekoa bere langile-denboran aurrez aipatutako data baino lehen, eta arau bidez zehaztutako beste baldintzak ere betetzen badituzte.

### **133 decies artikulua.**

“Prestazio ekonomikoa. Amatasunagatiko prestazioarentzat 133 quater artikuluan zehazten den moduan erabakiko da aitatasunagatiko prestazio ekonomikoa. Eta ukatu, ezeztatu edo eten egin daiteke amatasunagatiko prestazioarentzat zehaztutako arrazoi berberengatik.”

### **BABESPEKO EGOERA:**

Aitatasun biologikoa, adopzioa eta familia-harrera, bai adoptatu aurrekoa eta bai iraunkorra.

Sei urtetik beherako umeen adopzioak edo harrerak eskubide bera sortzen du, dagokion erabaki administratiboa edo judiziala jakinarazten den unetik hasita.

Sei urte baino gehiago eta minusbalioetasuna edo moldatzeko arazoak dituzten adin txikikoen adopzioak edo babespeko harrerak ere sortzen du eskubide hori.

### **ONURADUN IZATEKO BETEKIZUNAK:**

Atsedenaldi honetaz eta dagokion prestazioaz gozatzeko onuradun dira Gizarte Segurantzari afiliaturik eta alta hartuta edo horren antzeko egoeran (legezko langabezia-egoeran, lurralde nazionaletik kanpora lekualdatuta, kargu publikoa utzi ondorengo hilabeteetan, eta abar) dauden langileak, Gizarte Segurantzari gutxienez 180 eguneko kotizazio-aldia egiaztatzen badute justu atsedenaldia hasi aurreko zazpi urteetan, edo 360 egunekoa euren langile-denboran, aurrez aipatutako data baino lehen.

### **ONURADUNEN INGURUKO HAINBAT BEREZITASUN:**

Erditze kasuetan, etenaldia beste gurasoari bakarrik dagokio. Adopzio edo harrera kasuetan, gurasoetako batek bakarrik izango du eskubide hau, interesatuek aukeratzen dutenak, hain zuzen; nolana ere, amatasuna gurasoetako batek bakarrik gozatu badu osorik, aitatasunagatiko etenaldia soilik besteak hartu ahal izango du.

### **BAIMENAREN/PRESTAZIOAREN IRAUPENA:**

Segidako 13 egun.

### **AITATASUNAGATIKO ATSEDENAREN GOZATZEA:**

Epe honetan baliatu ahal izango da eskubide hau: umearen jaiotzagatik dagokion baimena –lege edo hitzarmen bidez aurreikusia– amaitzen zaionetik aurrera edo adopzioa



adopzioa ontzat ematen duen ebazpen judizialek aurrera edo harreraren inguruko erabaki administratibo edo judizialek aurrera, amatasuna amaitzen den arte eta amatasun baimena bukatu eta segidan.

Lanaldi osoan edo lanaldi partzialean (%50ekoa gutxienez) gozatzeko aukera izango da, enpresaburuarekin aldez aurretik hala hitzartuta.

Langileak behar bezalako aurrerapenez jakinarazi beharko dio enpresaburuari eskubide hau baliatuko duela.

### **PRESTAZIOAREN ZENBATEKOA:**

Dagokion Oinarri Arautzailearen %100aren baliokidea izango da sorospena.

### **AITATASUNA ETA LANGABEZIA:**

Langilea amatasun/aitatasun egoeran dagoen bitartean lan-kontratua amaitzen bada, bukaera arte jarraituko du amatasunari/aitatasunari dagozkion prestazioak jasotzen, eta, ondoren, langabezia jasotzen hasiko da. Langabezia-prestazioaren iraupenetik ez zaio kenduko amatasunean/aitatasunean egon den denbora.

Langilea langabezia-prestazioa jasotzen ari bada, eta amatasun/aitatasun aldia hasten badu, prestazio hori eten eta amatasunagatiko/aitatasunagatiko prestazioa jasotzen hasiko da dagokion zenbatekoan (Oinarri Arautzailearen %100) eta behin aldi hori bukatzean, langabezia-prestazioa jasotzen jarraituko du eten aurreko kopuru eta epe berean. Prestazioak eteteko eta berriro hasteko bitartekoak langileak berak egin behar ditu.

### **AITATASUNAGATIKO PRESTAZIOAREN TRAMITAZIOA.**

Lekua: GSKo Diruzaintza.

Dokumentazioa:

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

# BAIMEN ORDAINDUAK

## A EDOSKITZAROA

Baimen hau Langileen Estatutuko 37. artikuluan arautzen da, 4. eta 6. ataletan, zehazki.

4. "Emakume langileek lanpostutik ordubetez falta izateko eskubidea izango dute 9 hilabete baino gutxiagoko seme/alaba eradoskitzeko, eta, nahi izanez gero, bi zatitan banatu ahal izango dute ordu hori. Baimenaren iraupena proportzionalki luzatuko da erditzea anizkuna izan bada.

Hala nahi duen emakumeak, eskubide horren orde, ordu erdia kendu ahalko dio bere lanaldiari, eradoskitzeko helburu berari begira, edo lanaldi osotan batu ahal izango ditu ordu horiek, negoziazio kolektiboan zehaztutako baldintzetan edo enpresaburuarekin hitzartutako moduan, hitzarmenak diona errespetatuz, betiere.

Baimen hori amak edo aitak gozatu ahalko dute, bereizketarik gabe, biek lan egiten badute."

6. "Langileak zehaztu beharko ditu —bere ohiko lanaldiaren baitan— eradoskitzeko baimenaz gozatzeko ordutegia eta epealdia, artikuluko honen 4. atalean aurreikusten den bezala. Langileak lanaldi arrunta egiten hasi baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio bere asmoa enpresaburuari.

Artikulu honen 4. atalean aurreikusitako baimenak gozatzeko ordutegia eta aldiak zehaztean enpresaburuaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak jurisdikzio eskudunak ebaztuko ditu, Lan Prozedurako Legearen 138 bis artikuluan xedatutako prozeduraren bitartez." (1)

### **BABESPEKO EGOERA:**

Legean ez da bereizketarik egiten edoskitze naturalaren eta artifizialaren artean, eta seme-alaba berezko, adoptatu nahiz babespean hartutakoen artean ere ez da bereizten. Beraz, kasu guztietan goza daiteke eskubide honetaz.

### **BAIMENAREN IRAUPENA:**

Umeak bederatzi hilabete izan arte.

### **BAIMENAREN EDUKIA/HELBURUA:**

Lanpostutik ordubetez falta izateko eskubidea eskaintzen du arauak, eta ordubete hori bi zatitan banatzeko aukera. Ordubeteko eskubide horren orde, lan aldia orduerdiz murrizteko aukera ere ematen du.

Eradoskitzeko ordubetea pilatu eta egun osotan gozatzeko aukera ere badago.

Erditze anizkunen kasuan, proportzionalki luzatuko da ordubete hori.

Langileak betetzen duen lanaldia (osoak edo partzialak) ez du eragiten baimen honen eskubidean.

### **BAIMENAZ GOZATZEA:**

Amak eta aitak goza dezakete baimen honetaz, biek besteren kontura lan egiten badute, betiere. Dena den, inoiz ezingo dute aldi berean gozatu, eta gurasoetako bat amatasun baimena gozaten ari bada, besteak ezingo du edoskitzaroko baimen hau gozatu.

### **ORDUTEGIAREN ZEHAZTAPENA:**

Langileari dagokio, baina bere ohiko lanaldiaren baitan.

Ordutegiak zehaztean desadostasunik sortuz gero, lan arloko jurisdikziora jotzen da, (iraungitze) 20 eguneko epean, enpresak langileari ordutegia eta baimen-aldia zehaztu eta jakinarazten dion unetik.

Langileak lanaldi arrunta egiten hasi baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio bere asmoa enpresaburuari.

(1)

### **Lan Prozedurako Legearen 138 Bis artikulua:**

1. Enpresak langileari horrek proposatutako ordutegi eta denboraldiaren zehaztapena jakinarazten dionetik, 20 eguneko epea izango du langileak Lan arloko Epaitegiaren aurrean demanda aurkezteko.

2. Prozedura premiazkoa izango da, eta lehentasunez tramitatuko da. Demanda onartu ondorengo 5 egunen barruan finkatu beharko da bista. Epaia irmoa izan beharko du, eta 3 eguneko epean eman beharko da.

## **B JAIOBERRI GOIZTIARRAK EDO JAI OSTEAN OSPITALIZATUAK**

Langileen Estatutuaren 37.4 bis artikuluan arautzen da:

“Umea garaia baino lehen jaio denean, edo, jaio ondoren, edozein arrazoi dela-eta ospitalean ingratsuta egon behar duenean, amak edo aitak eskubidea izango dute lanaldia murrizteko gehienez ere bi ordu, soldatetik dagokien proportzioa ere gutxituz. Baimen hau baliatzeko artikulua honen 6. atalak ezarritakoa hartuko da aintzat.”

### **BAIMENAZ GOZATZEA:**

Amak edo aitak eskubidea dute lanpostutik ordubete falta izateko, horrek soldatan eragin gabe, edo lanaldia gehienez ere bi ordutan murrizteko; kasu honetan soldata ere proportzionalki gutxituko zaie.

### **ORDUTEGIAREN ZEHAZTAPENA:**

Ordutegia eta baimenaren epea zehazteko, edoskitzaroko edo legezko zaintzarako baimena zehazteko erabiltzen den prozedura bera jarraitzen da.



# LEGEZKO ZAINTZARAKO LANALDI MURRIZKETA

Baimen hau Langileen Estatutuaren 37. artikuluan arautzen da, 5. eta 6. ataletan, zehazki.

“5. Legezko zaintza dela-eta, 8 urtetik beherako adin txikiko norbait edo urritasun fisiko, psikiko edo sensoriala duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik gabea) zaindu behar duenak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, lanaldiaren iraupenaren zortziren bat gutxienez, eta erdia gehienez. Soldata ere proportzionalki gutxituko zaio.

Adinagatik, istripu edo gaixotasunen bategatik bere kabuz baliatu ezin duen odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren maila bitarteko senideren bat (ordaindutako jarduerarik gabea) zaindu behar duenak ere eskubide bera izango du.”

## **BABESPEKO EGOERA:**

Zortzi urtetik beherako haur baten legezko zaintza, edo/eta ordaindutako jarduerarik izan gabe urritasunen bat daukan norbaiten zaintza, edo ordaindutako jarduerarik izan gabe odol- nahiz ezkontza-ahaidetasunezko bigarren maila bitarteko menpeko senideren baten zaintza.

Legeak ez du bereizten seme-alaba berezko, adoptatu edo babespean hartutakoen artean. Beraz, kasu guztietan goza daiteke baimen honetaz.

## **BAIMENAREN EDUKIA/HELBURUA:**

Lanaldia gutxienez zortziren bat eta gehienez erdia murrizteko eskubidea ematen du arauak. Soldata eta gizarte segurantzarako kotizazioa ere proportzio berean gutxitzen dira.

## **GIZARTE SEGURANTZARAKO KOTIZAZIOAK:**

Nolanahi ere, legezko zainzagatik lanaldia murrizten den aurreneko bi urteetan, lanaldia osorik mantenduko balitz bezala (%100) kotizatzen da. Hau da, erretiro, ezintasun iraunkor, heriotz eta biziraupen, amatasun eta aitatasun prestazioei begira, lanaldi murriztua izango ez balu bezala kotizatuko du langileak aurreneko bi urteetan.

Gainerako balizkoetan, kotizazioen gehitze hori soilik lanaldi-murrizketaren aurreneko urtean aplikatzen da.

Aukera dago Gizarte Segurantzarekin Hitzarmen Berezia egiteko, berme hauen bidez estali gabeko denboraldietan gizarte segurantzako kuotak langileak berak ordain ditzan.

## **LANGABEZIAGATIKO PRESTAZIOAK:**

Oinarri Arautzailea kalkulatzeko, lanaldia osoa edo partziala mantendu izan balitz bezala –murriztu gabe, alegia- zenbatuko dira kotizazio-oinarriak, %100era igota.

Eta langabeziagatiko prestazio gorenak, prestazio horretara lanaldi murriztu batetik iritsiz gero, lanaldia murriztu aurretik lan egiten zen orduen arabera zehaztuko dira.

#### **BAIMENAREN GOZATZEA:**

Langileen eskubide indibiduala da. 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 gozatzen ari direlako.

#### **ORDUTEGIAREN ZEHAZTAPENA:**

Langileari dagokio, baina bere ohiko lanaldiaren barruan.

Ordutegiak eta gozatzeko aldiak zehaztean desadostasunik sortuz gero, lan arloko jurisdikziora jotzen da, (iraungitzeko) 20 eguneko epean, enpresak langileari ordutegia eta baimen-aldia zehazten eta jakinarazten dion unetik. (Ikus Edoskitzaroa)

Langileak hamabost egun lehenago jakinarazi behar dio enpresaburuari noiz itzuliko den berriro bere ohiko lanaldira.

#### **KALERATZEAGATIKO KALTEORDAINAK:**

Langilea kaleratuz gero, lanaldiaren murrizketari proportzionala den soldata gutxitzea ez da kontuan hartuko kalteordaina zehazteko.

## **4 SEME-ALABAK, URRITASUNEN BAT DUTENAK EDO MENPEKO SENIDEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA**

Baimen hau Langileen Estatutuko 46. artikuluan arautzen da, 3. atalean zehazki.

“Langileek eskubidea izango dute eszedentzia epe bat hartzeko, hiru urtekoa gehienez ere, seme-alaba bakoitza zaintzeko, izan berezkoa, adoptatua edo harreran hartutakoa –berdin adoptatu aurretik edo modu iraunkorrean–, nahiz eta hauek behin-behinekoak izan. Eszedentzia eskubidea umea jaiotzen den egunean hasten da kontatzen, edo ebazpen judiziala edo administratiboa ematen den egunean.

Era berean, eszedentzia epe baterako eskubidea izango dute –2 urtekoa gehienez ere, negoziatio kolektiboan epe luzeagoren bat ezarri ezean behintzat– adinagatik, istripu edo gaixotasunen bategatik bere kabuz baliatu ezin duen odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren maila bitarteko senideren bat (ordaindutako jarduerarik gabea) zaindu behar duten langileek.”

Eszedentzia hau, zatika ere goza daitekeena, langileen eskubide indibiduala da, gizon eta emakumeena. Nolanahi ere, subjektu berberak bi pertsonari edo gehiagori sortzen badie eskubidea, enpresaburuak, funtzionamenduaren ziozko arrazoi justifikatuengatik, murriztu egin dezake eskubidea aldi berean gozatzeko aukera.

Beste subjektu batek (beste seme/alaba edo senitarteko batek) beste eszedentzia aldi bat eraginez gero, une horretan gozaten ari dena amaitutzat jo eta hurrengoa hasiko da.

Langilea, artikulu honetan zehaztutakoaren arabera, eszedentzian dagoen denbora zenbatu egingo da antzinatasunaren ondoretarako, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetan parte hartzeko eskubidea izango du. Enpresaburuak deitu beharko du ikastaro horietara, batez ere berriro ere lanera itzultzekotan denean. Eszedentziaren lehenengo urtean, lanpostua gordetzeko eskubidea du langileak. Epe horretatik aurrera, lanbide-kategoria bereko edo talde bereko lanpostua gordetzekoa izango da eskubidea.

Nolanahi ere, familia ugariaren kategoria ofiziaki onartua duen familia bateko kidea bada langilea, lanpostua 15 hilabetera arte ere gordeko zaio, 15 hilabete familia ugari orokorretan, eta 18 hilabetera arte familia ugari berezietan.”

### **BABESPEKO EGOERA:**

Haur baten legezko zaintza, edo/eta urritasunen bat izan eta ordaindutako jarduerarik ez duen norbaiten zaintza, edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren maila bitarteko senideren batena (honek ordaindutako jarduerarik ez badu).

Legean ez da bereizketarik egiten seme-alaba berezko, adoptatu edo babespean hartutakoen artean. Beraz, baimen hau kasu guztietan goza daiteke.

Hainbat eparen arabera aldi baterako langileei ezin zaie eszedentzia honetaz gozatzeko aukera kendu. Eta ez da inolako antzinakotasunik eskatzen eszedentzia-baimen hauek hartu ahal izateko.

### **ESZEDENTZIAREN IRAUPENA:**

Ez dute gutxieneko iraupenik, Legeak gehienezko iraupena baino ez du zehazten: haurrak 3 urte bete arte, eta gainerako balizkoetan bi urte.

Beste subjektu batek (beste seme/alaba edo senitarteko batek) beste eszedentzia aldi bat eraginez gero, une horretan gozaten ari dena amaitutzat jo eta hurrengoa hasiko da, dagokion denboraldirako.

Epaien arabera, eszedentzia epe jakin baterako eskatu arren, baimena amaitu aurretik ere langilea edozein unetan itzul daitezke lantokira. Berez, ez litzateke nahitaezkoa hasiera batean eszedentzia zein epetarako eskatzen den zehaztea, ezta luzapen-eskaerak ere.

### **ESZEDENTZIAREN ONDORIOAK:**

A) Soldatarik ez da jasoko eszedentziak dirauen denboran, ezta kotizazio errealik ere.

B) Lanpostu bera gordeko da lehen urtean (15 edo 18 hilabete familia ugarien kasuan) eta talde profesional bereko lanpostu bat gainerako epean. Urtebete hori eszedentziaren hasieratik hasten da zenbatzen, ez jaiotzatik edo adopzioetik.

C) **Alta hartuta** egotearen pareko egoera (erretiro, ezintasun iraunkor, heriotza eta biziraupen, amatasun eta aitatasun prestazioetarako) eta **kotizatutako epea izatea** aurreneko bi urteetan (30 edo 36 hilabete familia ugarien kasuan) umeak zaintzeko bada eszedentzia, eta urtebete menpeko senitartekoak zaintzeko bada.

Aukera dago Gizarte Segurantzarekin Hitzarmen Berezia egiteko, berme hauen bidez estali gabeko denboraldietan gizarte segurantzako kuotak langileak berak ordain ditzan.

D) **Antzinasunaren** ondoreetarako, eszedentziaren aldia zenbatu egiten da, eta langileak lanbide prestakuntzarako ikastaroetan parte hartzeko eskubidea du.

E) Eszedentzia egoera honek, legez, ez du inolako kalterik ekarri behar langilearentzat.

F) Eszedentzian zehar langilea kaleratua bada, kaleratze hori **BALIOGABEA** joko da.

## **HAURDUNALDIAREN, AMATASUNAREN EDO/ETA EDOSKITZAROAREN ZIOZKO DIZKRIMINAZIOA.**

Berdintasunari buruzko eta diskriminazioaren kontrako legeria osoak berariaz debekatzen badu ere, haurdunaldia, amatasuna eta edoskitzaroa emakume langile asko lanetik kaleratzeko arrazoi dira, oraindik ere.

Gaur egun, emakume batzuk haurdun egote hutsagatik kanporatzen dituzte, nahiz eta, jakina, beste edozein arrazoi aipatu aitzakiatzat, langilea kalera bidaltzeko arrazoi haurdunaldia dela esanez gero, irazpen **BALIOGABE**tzat hartuko litzatekeelako.

Langileen Estatutuaren 53.4 eta 55.5 artikuluetan, arrazoi objektiboek eragindako kontratu amaieraren eta kasu horietako kaleratzearen baliogabetasuna aipatzen da.

**53.4 art.**

“Kontratua eteteko erabakia baliogabea izango da ondorengo kasuetan ere:

a) Amatasun, haurdunaldiko arrisku, edoskitzaroko arrisku, haurdunaldiak eragindako gaixotasun, erditze edo edoskitze naturala, adopzioa edo babespeko harrera edo aitatasuna dela-eta, lan-kontratua etenda dauden langileen kaleratzea. (Lege honen 45. artikulua 1. atalaren d) letran aipatzen da etenaldi hori). Eta aurreabisu-epea epe horren barruan amaitzeko moduko datan jakinarazten bada kaleratzea, orduan ere baliogabea izango da.

b) Haurdun dauden langileak kanporatzen badira, haurdunaldia hasten denetik a) letran aipatzen den etenaldia hasi arte; eta Lege honen 37. artikulua 4. eta 5. atalaren aipatzen diren baimenetako bat eskatu duten edo gozatzen ari diren langileak, edo lege beraren 46. artikulua 3. atalean aurreikusitako eszedentzia eskatu duten langileak kanporatuz gero.

c) Amatasunagatik, adopzioagatik edo babespeko harreragatik edo aitatasunagatik eskatutako lan-kontratuaren etenaldia amaitu eta lanera itzuli diren langileen kaleratzea ere baliogabea izango da, ez badira bederatzi hilabete baino gehiago igaro umearen jaiotzatik, adopziotik edo harreratik.

Aurreko letretan xedatutakoa ez da aplikagarria izango, langilea kanporatzeko erabakia haurdunaldiarekin edo adierazitako baimenak eta eszedentzia gozatzeko eskubidearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik hartu dela ebatzen bada.”

\* Epai batzuetan, berme hau aplikatu ahal izateko, hala exijitu da: enpresaburuak jakin egin behar du emakume langilea haurdun dagoela.



## EAE

- **www.euskadi.net**
- **Seme-alabak dituztenentzat laguntzak**
  - Eusko Jaurlaritza. Telefonoa: 012  
(Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Lurralde Ordezkaritza)
  - Faxa: 945 01 91 57
  - E-maila: familia@ej-gv.es
- **Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak (Eszedentziak eta lanaldi-murrizketa)**

INFORMAZIOA: 901 222 901

  - Arabako Lurralde Ordezkaritza:  
Informazioa: 945 017 045 / 945 017 046
  - Bizkaiko Lurralde Ordezkaritza:  
Informazioa: 944 031 235 / 944 031 238
  - Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza:  
Informazioa: 943 023 200

## NAFARROA

- **www.navarra.es** (Familiarekin lotutako laguntzak eta bekak)
- **Herritarrentzako arreta:** 848 42 71 00
  - Helbidea:  
Familiarentzako prestazio ekonomikoak  
Familia Zuzendaritza Orokorra  
González Tablas kalea, z/g  
31005 Iruñea
  - Harremanetarako: 848 42 69 00

## LAGUNTZA GEHIAGO

Lau seme-alaba edo gehiago dituzten familientzako laguntzak, emakumeak lanean sartzeko eta familia eta lana bateragarri egiteko laguntzak, hiru urtetik beherako seme-alabak dituzten emakume langileentzako laguntzak, erditze anizkunengatiko diru-laguntzak, eszedentziagatiko laguntzak familiei.

## ESPAINIAKO GOBERNUAREN LAGUNTZAK

### (2.500 euroko laguntzak seme-alaba bakoitzeko)

#### INFORMAZIOA:

- Ekonomia eta Ogasun eta Lan Ministerioak - [www.mtas.es](http://www.mtas.es)
- Zerga Administrazioako Agentziaren eta Gizarte Segurantzaren bulegoak. - [www.agenciatributaria.es](http://www.agenciatributaria.es)

#### ESKABIDEAK:

- Gizarte Segurantza