

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

GENERO
POLITIKEN
AREA

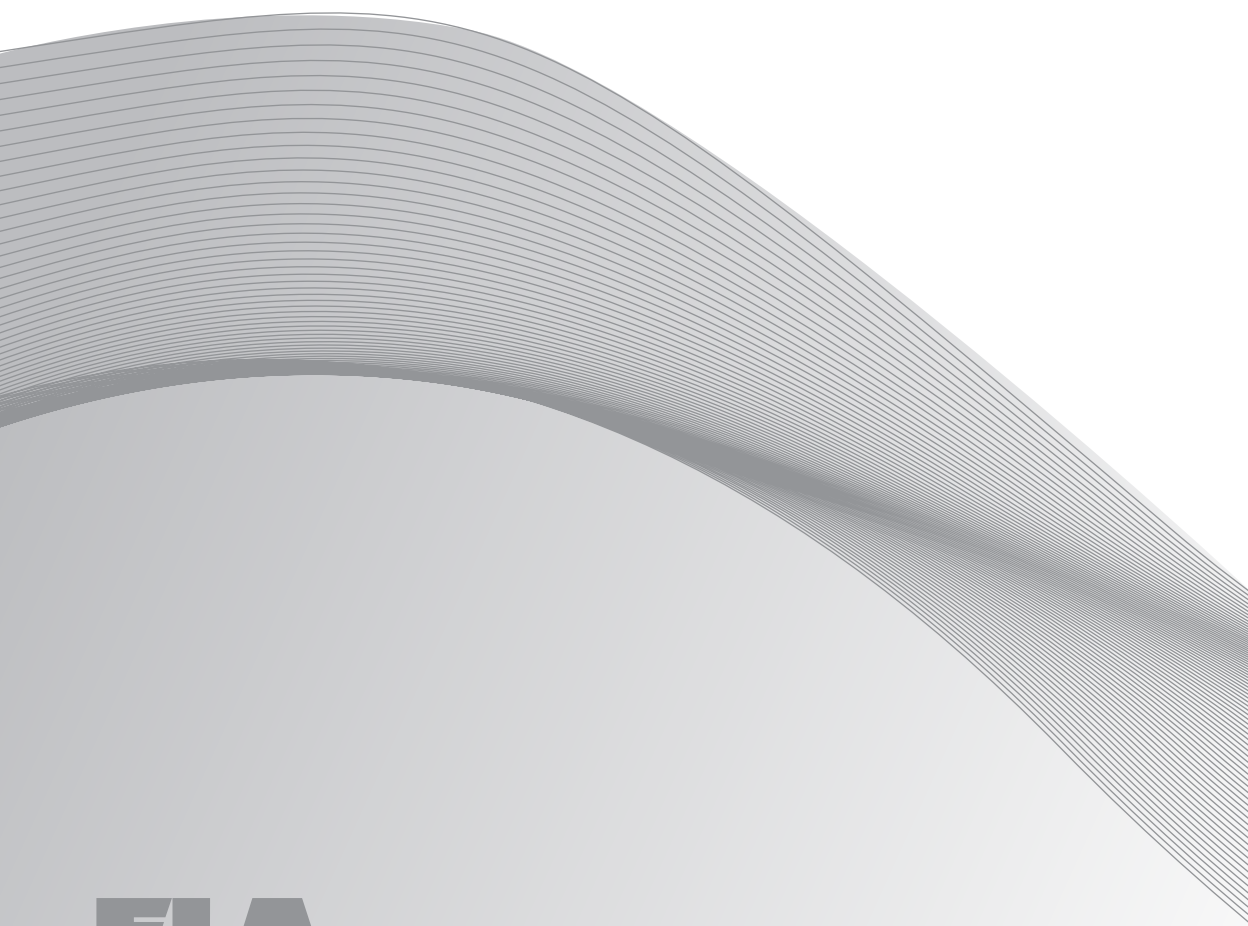
amatasun eta aitatasunaren

GIDA

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA

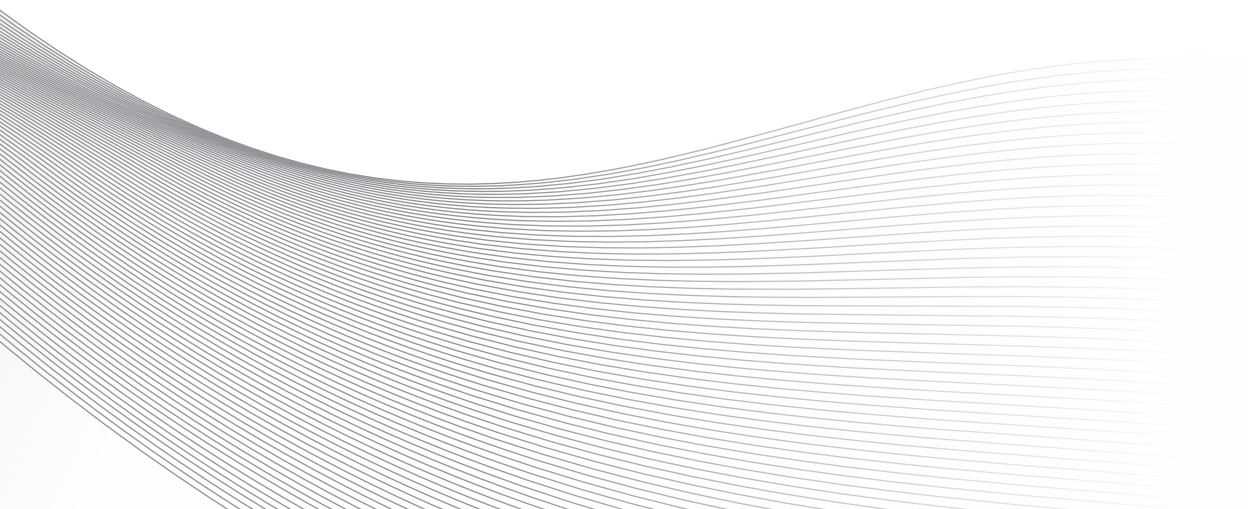


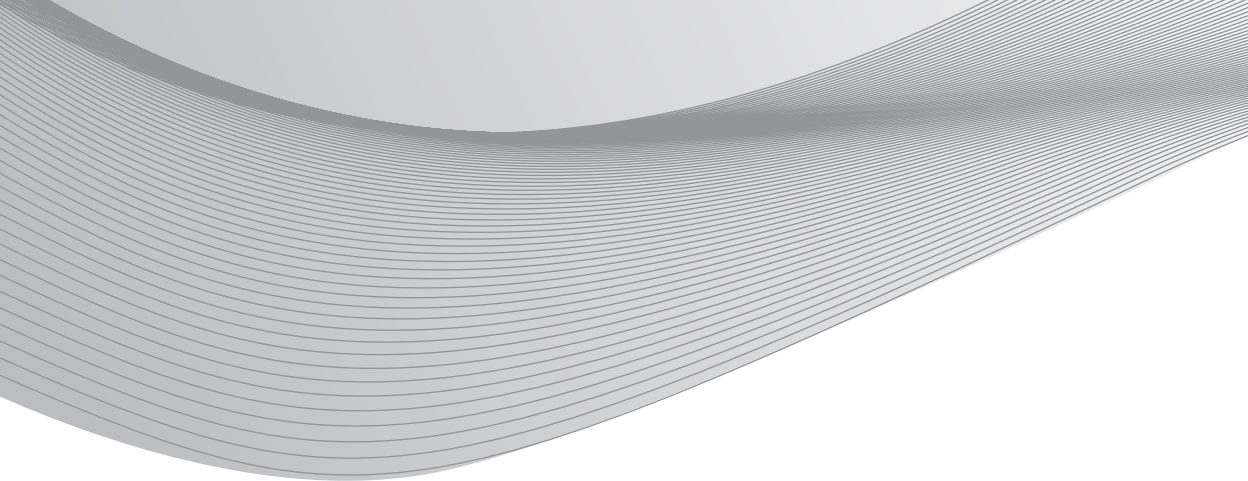
ELA GENERO
POLITIKEN
AREA
EUSKAL SINDIKATUA

amatasun eta aitatasunaren

DIRAZITZHO

GIDA





SARRERA

ELAko Genero-Berdintasun arloak bere garaian kaleratu zen Amatasun eta Aitatasun gidaliburua berriz argitaratzen du; lehen bertsioa "Gizon eta emakumeen zinezko berdintasunerako Legea" (3/2007 Lege Organikoa) onartu zenean egin zen.

Gidaliburua eguneratu egin dugu oinarritzko eskubideetan egin diren aldaketak kontutan izanik, esaterako amatasuna eta aitatasuna, eta adin txikikoak zaintzeko baimenak, ordainduak eta ordainik gabekoak.

Eskubideez ari gara, ez soilik ezinbestean bete beharreko neurri edo klausuletaz. Horregatik, ez da kasualitatea funtsezko eskubideentzako bermea eta babesa eskatu beharra, areago egungo egoeran, non lerro gorri guztiak ari baitira gainditzen, eskubide sozial eta laboralei dagokienez.

Horrenbestez, laneko, familiako eta banako bizitza kontziliatu edo bateratzeko eskubidea aldarrikatzea lehentasuna dugu, eta ezin du soilik gutxi batzuk eskura duten "pribilegio" izan. Halaber, bizitza pribatua lan arloarekin kontziliatu beharra ez da konponduko lanaldi partzialeko kontratuak, ez banako eta pribatu diren irtenbideak sustatuz.

Kontziliazioa gure ikuspuntutik eskubide bat da, eta ez da halakotzat hartuko bere oinarria ez bada eragile guztien arteko ardura partekatua: gobernuak, erakunde publikoak eta pribatuak eta gizonezkoak berak.

Gainera, amatasuna babesteko unean-unekeo neurri eta laguntzak badauden arren, hauek berez ez dira aski zaintza iraunkorra izateko; honekiko defizit nabarmena dago, eta agerian geratzen da zaintzarako azpiegitura sozial, publiko eta osoko baten gabezia.

Bestalde, 2007ko Berdintasun Legearen neurririk berritzaileenetakoa aitatasun baimena 13 egunera luzatzea izan zen, eta asmoa lau astetaraino iristea omen zen. Baina luzapen hau geldiarazi egin dute, kostu ekonomiko txiki baten truke biztanleriarentzat egundoko mesedea litzatekeen arren.

Hau ikusirik, baimen parentalek banakoak eta transferiezinak izan behar dutela aldarrikatzen dugu. Neurri konkretu honekin emaitza ezin hobea berमतuta legoke, batik bat emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez.

Baimenak berdinak direnean enpresarioak hasiko dira konturatzen berdintsua dela gizonezko bat edo emakume bat kontratatzea; aitek zaintzaren %50 bete ahal izango dute, eta seme-alabek ikusiko dute bi gurasoentzat garrantzia dutela. Egungo baimenak ematen dituen 13 egunak ez dira aski, ez baitute ahalbidetzen bikoteetan ardura partekatua eta aita zein ama gurasoak zaintzaren eta afektuaren arloan present egotea; izan ere, hau funtsezkoa litzateke ohiko rolak eraldatzeko, zaintzari eta amatasun intentsibo eta eskusiboari dagokienez.

Sindikatuok, bestalde, baditugu eskubideak bermatzeko baliagarri diren oinarritzko bi tresna: Negoziazio kolektiboa eta berdintasun planak; kasu honetan laneko, familiako eta banako bizitza kontziliatzeko eskubidea.

Gidaliburu hau erabilgarria izango zaizuela espero dugu; gure helburua aurrerantzean ere amatasunarekin eta aitatasunarekin lotutako eskubide, baimen eta lizentziak gauzatzen direla bermatzea izango da.

AURKIBIDEA

1	EMAKUMEAREN BABESA HAURDUNALDIAN ZEHAR ETA ERDITZEAREN EDO ADOPTIOAREN ONDOREN.....	7
	A Haurdunaldiगतिको arriskua	7
	B Edoskitze naturalगतिको arriskua.....	9
	C Amatasunगतिको atsedenaldia	10
	D Aitatasunगतिको prestazioa.....	14
	E Minbizidun adingabeak zaintzeko prestazioa	16
2	BAIMEN ORDAINDUAK.....	18
	A Edoskitzaroa	18
	B Jaioberri goiztiarrak edo jaio ostean ospitalizatuak	20
3	LEGEZKO ZAINTZARAKO LANALDI MURRIZKETA.....	21
4	SEME-ALABAK, URRITASUNEN BAT DUTENAK EDO MENPEKO SENIDEAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA	23
5	HAURDUNALDIAREN, AMATASUNAREN EDO/ETA EDOSKITZAROAREN ZIOZKO DISKRIMINAZIOA.....	25
6	TELEFONOAK ETA HELBIDEAK	26
	• EAE.....	26
	• Nafarroa	26
	• Espainiako gobernuaren laguntzak.....	26

EMAKUMEAREN BABESA HAURDUNALDIAN ZEHAR ETA ERDITZEAREN EDO ADOPZIOAREN ONDOREN

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 egoerentzat 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.- Emakumezko langileari haurdunaldiko arriskuagatiko diru-prestazioa emateko, lanbide-gertagarrien ondoriozko aldi baterako ezintasunaren diru-prestaziorako lege honetan ezarritako modua eta baldintzak bete behar dira, ondorengo zenbakietan ezarritako berezitasunekin.

2.- Lan-kontratuaren geldiera hasten den egunean sortuko da diru-prestazioa, eta amaitu, berriz, amatasunagatik lan-kontratuaren geldiera hasten den egunaren bezperan, edo emakumezko langilea aurreko lanpostura edo bere egoerarekin bateragarria den beste batera itzultzen den egunaren bezperan.

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 nork asegaratzen dituen.

ESKABIDEA: BEHARREZKO 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 bularreko 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 egokitzeke.
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-etendira 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 –azararen 8ko 31/1995 Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 3. ataleko 26.4 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 haurrak bederatzi 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:

Haurrak 9 hilabete bete arte edota langilea bere lanpostura itzuli edo bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu 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 nork asegurutzen dituen.

C AMATASUNAGATIKO ATSEDENA

GSLOeko 133. bis, ter, quáter, quinquies, sexes 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, atsedenaldi batzuk ere gozatu. 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 atsedenaldiez gozaten ari diren besteren 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 gutxieneako 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 atsedenaldia 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 atsedenaldia 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 azkenaurreko 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. Diru prestazioa

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

Aurrekoa gorabehera, sistemaren datu-base korporatiboetan jasota dagoen azkeneko kotizazio-oinarriarekin aitortu ahal izango da subsidioa, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren behin-behineko ebazpen baten bitartez.

Atsedena hasi aurreko hileko kotizazio-oinarria ez bada behin-behineko ebazpenean erabilitakoa bera, berriz kalkulatu da prestazioa, eta behin betiko ebazpena emango da. Oinarria aldatu ez bada, behin-behineko ebazpena behin-betiko bihurtuko da eman zenetaik hiru hilabte igarotzean.

133 quinquies artikulua. Amatasunagatiko sorospenaren eskubidea etetea edo galtzea.

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

KASU BEREZIA: DIRU-SOROSPENA

133 sixties 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. Diru prestazioa.

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 kalkulatuako 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, ezeztatu edo eten egin ahal izango da 133 quinquies artikuluan zehaztutako arrazoiengatik.

Iraupen hori 14 egun naturalez luzatuko da: jaiotza familia ugari batean gertatzen bada edo jaiotza horrekin familia ugari bihurtzen bada; guraso bakarreko familia bada; erditze anizkoitzen kasuan, eta amak edo umeak desgaitasun bat dutenean, 100eko 65 edo gehiagoko gradukoa. Iraupena luzatzeko aukera bakarra izango da, eta ez dago luzapenak metatzerik aipatutako inguruabarretatik bi edo gehiago batera gertaturik ere.

Familia ugaria izateari edo ez izateari dagokionez, Familia Ugariak Batesteari buruzko 2003ko azaroaren 18ko 40/2003 Legeak xedaturikoarek jarraituko zaio.

Familia gurasobakartzat hartuko da guraso batek osatutakoa, jaiotako umea harekin bizi bada eta bera bada familiari eusten dion bakarra.

Erditze anizkoitza da bi ume edo gehiago jaiotzen direnekoa.

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 gozatzeke 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 atsedeen ondorengo etenaldia amak aukeratzen duenaren arabera zenbatuko da, ospitaleko sendagiria jasotzen den egunetik hasita.

JAIOPERRIEN PRESTAZIO BERRIA:

Erditzearen ondotik jaioberria zazpi egunetan baino gehiagotan ospitalizaturik egon behar denean, ospitalean egon behar adineko egunetara luzatuko da prestazioa, baina gehienez hamahiru aste gehiago izango dira. Ondorio horietarako, kontuan hartuko dira erditzearen ondoko hogeita hamar egutei-egunetan hasitako ospitale-barnealdiak.

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 PRESTAZIOA

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

Langileen Estatutuko 48 bis artikulua:

“Haurra jaio, adoptatu edo babespeko harreran hartu den kasuetan, Berdintasun-Legearen 45.1.d artikuluan arabera, langileak eskubidea izango du lan-kontratua 13 egun jarraian eteteko, eta erditze, adopzio edo harrera anizkuntan, bi egun gehiago ume bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. 48.4 artikuluan arautzen diren amatasunagatiko atsedendia 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 atsedendia 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 judizialetik aurrera edo harreraren inguruko erabaki administratibo edo judizialetik 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 partzialan (%50ekoa gutxienez) gozatzeko aukera izango da, langileak eta enpresaburuak aldez 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 oetia 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 gozaten diren etenaldietan zehar ere babespekoa izango da egoera, edo balizko horietan berberetan gozaten 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 minusbaliotasuna edo moldatzeko arazoak dituzten adin txikikoen adopzioak edo babespeko harrerak ere sortzen du eskubide hori.

ONURADUN IZATEKO BETEKIZUNAK:

Atsedenaldirik onetaz eta dagokion prestazioaz gozatzeko onuradun dira Gizarte Segurantzaren 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 Segurantzaren gutxienez 180 eguneko kotizazio-aldia egiaztatzen badute justu atsedenaldirik onetaz 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 alde aurretik hala hitzartuta.

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

PRESTAZIOAREN ZENBATEKOA:

Dagokion Oinarri Arautzailaren %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.

E MINBIZIDUN ADINGABEAK ZAINTEKO PRESTAZIOA

Diru-prestazio bat onartuko zaie gurasoei, adoptatzaileei edo atosleei (adopzio-aurrekoak zein behin betikoak); baldin eta bi-biek lana badute, eta ardurapean duten adingabea, edo adingabeak, minbiziaz gaixo badago (tumore gaiztoak, melanomak, kartzinomak), edo beste edozein gaixotasun larri badu, iraupen luzeko ospitale-aldia behar duena. Ospitale-aldiak eta gaixotasunaren tratamendu jarraituak dirauten artean emango zaie diru-prestazioa. Aipaturiko ospitale-aldia eta tratamendu jarraitua egiaztatu behar dira kasuan kasuko autonomia-erkidegoko osasun-zerbitzu publikoaren edo osasuneko administrazio-organoaren txostenean.

Arazuko garapenean berriaz barne hartzen diren gaixotasun larri guztiak babestuko dira prestazio honen bidez.

Guraso, adoptatzaile edo atosle biek — adopzio-aurrekoak zein behin betikoak — prestazioaren jasotzaile izateko betekizunak betetzen badituzte, haietako bakar bati aitortuko zaio prestazioa jasotzeko eskubidea.

BETEKIZUNAK

- Guraso, adoptatzaile edo atosle biek — adopzio-aurrekoak zein behin betikoak — lanean edo lanbide-jardueraren batean jardun behar dute.
- Prestazioa eskuratu ahal izateko, eskatzaileak gutxienez erdira murriztu behar du lanaldia, adingabea modu zuzenean, etengabean eta iraunkorrean zaintzen aritzeko asmoz.
- Afiliaturik eta altan egotea.
- Langileak lanaldia murrizten duen unean hurrengo kotizazioko gutxienezko aldiak egiaztatu behar ditu, bere adinaren arabera:
 - 21 urte baino gutxiago baditu, ez da kotizazioko gutxienezko aldirik eskatuko.
 - 21 urte betetik eta 26 urte baino gutxiagokoa bada, eskatzen den gutxienezko aldia hauxe da: laurogeita hamar egun kotizatu izana, lanaldia murriztu duen

egunaren aurreko zazpi urteen barruan. Halaber, betekizun hori betetzeko beste era bat zera da: langileak ehun eta laurogei egun egiaztatzea lanaldia murriztu duen egunaren aurreko lan-bizitza osoan.

- 26 urte betetik baditu, eskatzen den gutxienerako aldia hauxe da: ehun eta laurogei egun kotizatu izana, lanaldia murriztu duen egunaren aurreko zazpi urteen barruan. Halaber, betekizun hori betetzeko beste era bat zera da: langileak hirurehun eta hirurogei egun egiaztatzea lanaldia murriztu duen egunaren aurreko lan-bizitza osoan.

DIRU-PRESTAZIOA

Oinarri arautzailearen %100aren pareko diru-sorospena da, lanbide-gertakizunen ondoriozko aldi baterako ezintasuneko prestazioa bezainbestekoa, eta lanaldia murrizten den neurriaren araberkoa.

PRESTAZIOAREN AMAIERA

- Adingabea modu zuzenean, etengabean eta iraunkorrean zaintzeko beharra bukatzearekin batera bukatuko da prestazioa. Kasuan kasuko autonomia-erkidegoko osasun-zerbitzu publikoak edo osasuneko administrazio-organoak joko du amaitutzat, txosten baten bidez, zaintzeko beharra.

- Adingabeak 18 urte betetzen dituenean.

PRESTAZIOA KUDEATZEA ETA ORDAINZEA

Diru-prestazioa kudeatzea eta ordaintzea lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen mutualitateari dagokio, alegia, enpresak lanbide-arriskuen estaldura kontrataturik daukan erakunde kudeatzaileari.



BAIMEN ORDAINDUAK

A EDOSKITZAROA

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

4.- “Haurra jaiotzen denean edo haur bat adoptatu edo hartzen denean, lege honen 45.1.d) artikuluekin bat, langileek lantokitik ordubete alde egiteko eskubidea izango dute, bederatzi hilabetetik beherako haurrari bularra emateko, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori. Baimenaren iraupena modu proportzionalean luzatuko da erditze, adopzio edo harrera anitzeko kasuetan.

Eskubide hori baliatzen duenak, bere borondatez, horren ordez ordu erdi gutxitu ahal izango du bere lanaldia helburu berarekin, edo eskubide horren arabera denbora lanaldi osoetan pilatu ahal izango du, negoziazio kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo enpresaburuarekin egindako akordioan ezarritakoaren arabera; azken kasu horretan, hala denean, negoziazio kolektiboan jasotakoa errespetatuko da.

Baimen hori langileen –gizonen zein emakumeen– eskubide indibiduala da, baina nahiz amak nahiz aitak har dezake, biok lan egiten badute.”

6.- “Bularra emateko baimena eta lanaldia murriztekoa zein ordutan eta egunetan hartuko den (artikulu honetako 4. eta 5. paragrafoetan aipatzen dena) langileak berak erabakiko du, bere ohiko lanaldia erreferentziatzat hartuta. Hala ere, hitzarmen kolektiboek lanaldia zenbat ordutan murrizteko irizpideak ezar ditzakete, langilearen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideak eta enpresen ekoizpeneko eta antolamenduko beharrak aintzat hartuta. Langileak, ezinbestetik gertatu ezean, enpresaburuari abisatu behar dio aurrez, hamabost egun lehenago edo hitzarmen kolektibo aplikagarriak zehaztuta baino lehen, eta bularra emateko baimena edo lanaldi-murrizketa noiz hasiko eta bukatu den zehaztuko du.

Enpresaburuaren eta langileen artean eztabaidaren bat sortzen baldin bada artikulu honetako 4. eta 5. paragrafoetan aipatzen diren orduak hartzeko edo lanaldia murrizteko eskubidearen inguruan, horren gaineko erabakia lan arloko jurisdikzioak hartuko du, lan arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan ezarritako prozeduraren arabera.”

BABESPEKO EGOERA:

Legean ez da bereizketarik egiten edoskitze naturalaren eta artifizialaren artean, eta seme-alaba berezko, adoptatu nahiz babespean hartutakoaren 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 gozatzan 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, (iraungitzeko) 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.

BAIMENAREN JASOTZAILEA

Guraso biek lan egiten badute, amak zein aitak hartu ahal izango du baimen hau; baina ez biek aldi berean, ezta gurasoetako batek baimena hartu ere, bestea amatasunaren atsedendian dagoen bitartean.

Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legearen 139. artikulua.

1.- Norberaren bizitza, familiarra eta lan-arlokoa uztartzearen eskubideak, legez edo egiunez onarturikoak, erabiltzeko prozedura honelakoa izango da:

- c) Langileak hogeitau eguneko epea izango du lan-arloko epaitegian demanda aurkezteko, enpresariak langilearen proposamenari ezetza edo desadostasuna jakinarazten dionetik hasita.

Demandan, uztartze-neurrirako eskubidea erreklamatzear gain, langileari eragindako kalte-galeren akzioa gehitu ahal izango da. Kalte-galerek ezezkoaren edo neurria berandu hartzearen ondoriozkoak hartuko dira aintzat bakar-bakarrik. Enpresariak, behin-behineko baino ez bada ere, langilearen proposamena bideratzen badu, kalte-galerek ordaintzetik salbuetsiko da.

Enpresariak eta langileak, nork bere proposamenak eta zehaztapenak aurkeztu behar ditu epaiketaren aurreko adiskidetzeko-ekitaldietan eta epaiketetan bertan. Halaber, epaia ematerakoan aintzat har daitezkeen txostenak ere aurkez ditzakete, hots, organo parekideek emandako txostenak edo enpresaren berdintasun-planei jarraipena egiteko organoek emandakoak.

Prozedura presazkoa izango da, eta lehentasunez izapidetuko da. Demanda onartu eta hurrengo bost egunen barruan jarri beharko da epaiketa-ekitaldia.

d) Hiru egunen epean eman beharko da epaia. Epaiaaren aurka ez dago ezein errekurtsio aurkezterik, non eta ez den metatu kalte-galerak ordaintzeko eskaria, kopuruagatik erregutze-errekurtsioa jartzeko bide ematen duena. Hala izatekotan, adiskidetzeneurrii buruzko xedapena betearazteko modukoa izango da epaia ematen den unetik beretik.

2.- Aurreko prozedura aplikagarria izango da, orobat, genero-indarkeriaren biktima den emakume langilearen eskubideak erabiltzeari, soldata proportzioan murriztea dakarren lanaldi-murrizketari, eta lan-denbora berrantolatzeari (ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz, edo enpresan lan-denbora antolatzeke erabiltzen diren beste edozein moduz). Eskubidea ukatze edo atzeratzearen ondorioz emakume langileari eragindako kalte-galeren akzioa gehitu dakiok aipaturiko demandari. Gainera, 180. artikulua 4. puntuaren arauturiko kautela-neurriak hartzeko ere eskatu daiteke, hala badagokio.

B JAIOBERRI GOIZTIARRAK EDO JAI OSTEAN OSPITALIZATUAK

Langileen Estatutuaren 37.4 bis artikulua arautzen da:

“Umea garaia baino lehen jaio denean, edo, jaio ondoren, edozein arrazoi dela-eta ospitalean ingresatuta egon behar duenean, amak edo aitak eskubidea izango dute lanaldia murrizteko gehienez ere bi ordu, soldatik 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 37.5 artikuluan arautzen da.

37. art., 5. paragrafoa.- Legezko zaintza dela-eta zortzi urtetik beherakoa edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sensoriala daukan pertsona bat bere zuzeneko zaintzapean daukanak, pertsona horrek ordaindutako jarduerarik egiten ez badu, eguneroko lanaldia murrizteko eskubidea izango du soldata ere proportzionalki jaitsiz, gutxienez, haren iraupenaren zortziren batean eta, gehienez, erdian.”

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:

Arauk aitortzen duen eskubidea eguneroko lanaldia, gutxienez, zortziren batean, eta, gehienez, erdian, murriztekoa da; baina soldata eta Gizarte Segurantzarentzako kotizazioak ere proportzionalki jaitsiko dira.

GIZARTE SEGURANTZARAKO KOTIZAZIOAK:

Nolanahi ere, legezko zaintzagatik 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 gozaten ari direlako.

ORDUEN ZEHAZTAPENA:

Langileak berak erabakiko du, bere ohiko lanaldia erreferentziazat hartuta.

Orduak hartzearen edo lanaldia murriztearen inguruan eztabaida sortzen bada, lan arloko jurisdikziora joko da, 20 eguneko epean (iraungitasuna), enpesak proposaturiko orduak eta lanaldia jakinarazten dituenetik hasita (ikus Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legearen 139. art., 19. orrian).

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

KALERATZEAGATIKO KALTEORDAINAK:

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

SEME-ALABAK, URRITASUNEN BAT DUTENAK EDO MENPEKO SENIDEAK ZAITZEKO 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, negoziazio 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 gozatzen ari dena amaitutzat jo eta hurrengoa hasiko da.

Langilea, artikulua 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 hartutako en 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 gutxienerako 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) **Antzintasunaren** ondoretarako, 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 BALIOGABETzat 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. ataletan 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, adoziotik edo harreratik.

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

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

TELEFONOAK ETA HELBIDEAK

• EAE

- **Euskadiko Administrazioen ataria:** <http://www.euskadi.net/r33-2220/eu>
- **Familia eta bikotea:** <http://www.euskadi.net/r33-2414/eu/>
- **Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila**
 - *Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritza*
 - Tlfnoa: 945.01.93.92 / Faxe: 945.01.91.57
 - Emaila: familia@ej-gv.es
- **012 Telefonoa: ZUZENEAN** - Herritarrentzako zerbitzua -

• NAFARROA

- **Nafarroako gobernua eta herritarren arteko komunikazio bidea**
http://www.navarra.es/home_es/
- **Laguntzak eta subentzioak**
http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Ayudas+y+subvenciones/Conciliacion+de+la+vida+familiar+y+laboral/Ayudas+y+subvenciones/Default.htm
- **Gizarte Politika, Berdintasuna, Kirola eta Gazteria**
González Tablas kalea 7 - 31005 Iruñea • Tlfnoa: 848 42 69 00/ 902 16 51 70

• ESPAINIAKO GOBERNUAREN LAGUNTZAK

INFORMAZIOA

- **Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioa.**
- *Famili eta haurtzarorako laguntzak*
<http://www.mssi.gob.es/politicaSocial/familiasInfancia/ayudas/home.htm>
- **Espainiako Zerga Administrazioko Ajentzia**
<http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio.shtml>
- **Lan eta Segurtasun Sozialeko Ministerioa**
http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

ESKABIDEAK

- **Gizarte Segurantzaren bulegoak:**
http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/index.htm