

Jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazioen

GIDA



Barrainkua 13, 6. - 48009 BILBO

fundazioa@ela.eus

[@mrafundazioa](https://www.instagram.com/mrafundazioa)

www.mrafundazioa.eus

2020ko Uztaila

AURKIBIDEA

	<u>Orr.</u>
SARRERA	5
1. EMAKUMEZKOAREN BABESA HAURDUNALDIAN ZEHAR ETA JAIOTZAREN EDO ADOPZIOAREN ONDOREN	6
2. EDOSKIALDI NATURALEKO ARRISKUA	8
3. JAIOTZAGATIKO ETA ADINGABEAREN ZAINTZAGATIKO ATSEDENALDIAREN PRESTAZIOA. Amatasun- eta aitatasun-prestazioak bateratu egin dira prestazio bakar batean	9
4. JAIOBERRIEN PRESTAZIO BERRIA (LE, 48.4.3 Art.)	14
5. MINBIZIA EDO BESTE GAIXOTASUN LARRIREN BAT DUTEN ADINGABEAK ZAINTZEKO PRESTAZIOA.....	16
6. BULARREKO HAURRAREN ZAINTZA ERANTZUKIDERAKO PRESTAZIOA	17
7. ORDAINDUTAKO BAIMENAK.....	18
8. SEME-ALABAK GARAIA BAINO LEHEN JAIOTZEA EDO JAIOTZAREN ONDOREN OSPITALERATZEA	21
9. LANALDI-MURRIZKETA LEGEZKO ZAINTZA DELA-ETA	21
10. SEME-ALABAK, DESGAITASUNA DUTEN PERTSONAK ETA MENDEKO SENIDEAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA.....	23
11. LANALDIA EGOKITZEKO ESKUBIDEA, FAMILIA ETA LANA BATERATU AHAL IZATEKO	25
12. HAURDUNALDIAK, AMATASUNAK ETA/EDO BULARRA EMATEAK ERAGINDAKO DISKRIMINAZIOA.....	26
TELEFONOAK ETA HELBIDEAK.....	28

SARRERA

Aurrerapauso handiak eman dira emakumeen eskubideen esparruan, inolako zalantzarik gabe. Azken aldiotan, feminismoaren eskutik lortu diren aldaketa eta eraldaketa sozialak jasotzen dira, genero-berdintasuneko politika eta legetan; izan ere, feminismoa geratzeko etorri da. Horren lekuko eta adierazle dira 2018ko eta 2019ko greba feministak, gurean eta nazioartean.

Hala ere, ez da komeni bertan goxo geratzea, lortutako eskubideak aski direlakoan, bereziki emakumeen kasuan, are gehiago feminismoaren goraldiarekin batera eskuinaren eta eskuin muturraren hedapena ere indar hartzen ari den garaiotan.

Gida hau jaiotzagatik eta adingabeak zaintzeko dauden prestazioen eskuliburu praktikoko bat da. Berez, informazioa eskuratzeko baliabide praktikoa da, baina, era berean, izan diren aurrerapausoak ere jasotzen dira modu sinbolikoan eta errealean.

Aurrerapauso garrantzitsu horien adibide eta erakusle dira, besteak beste, honako hauek: 2019/04/01etik aurrera, amatasun- eta aitatasun-prestazioak bateratu eta partatu egin dira (gurasoen sexua edozein izanik ere) prestazio bakar batean, jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazioan, hain zuzen; onartu egin da guraso-baimenak besterendu ezinak direla eta, beraz, auzitan jarri dira rol eta familia-eredu tradizionalak; gaztelaniazko testuan lehen "langileak" hartzen ziren onuradun, eta orain "pertsone langileak" aipatzen dira, edota erditze terminoaren ordez jaiotza jarri da.

Hizkuntza ez da zerbait ezdeusa eta hutsala, batez ere iruditeriak aldatu nahi badiugu eta biztanleriaren erdia baztertzen duen kultura matxistarekin apurtzea helburu bada.

Hori bai, berdintasuneko mekanismo formal horiek izan ditzaketen arriskuei ere arreta jarri behar diegu, eta haien eragina erlatibizatu behar dugu; izan ere, genero-berdintasunaren arloan hartu diren unean uneko neurriek eta izan diren aurrerapauso puntualek ez dituzte konpontzen sakoneko eta egiturazko arazoak, hala nola zaintzen krisia.

Funtsezkoa da zaintzen sistema publikoa berrantolatzea, eta aurrerantzean ere, agenda politikoaren aldarrikapen nagusietako bat izaten jarraitu behar du, aldaketa egiazkoa eta feminista lortuko badugu. Gaur egun, ez dago bizitzaren etapa guztiei arreta egokia emango dion zaintzen azpiegitura publiko eta osorik, eta gabezia handiak ditugu, adibidez, zero eta hiru urte arteko haurrei babes publikoa emateko zerbitzuei dagokienean.

Jabetzen gara, orobat, horrelako neurriek zatitu egin dezaketela langile klasea: batzuk eskubideekin eta beste batzuk gabe, neurri horiek eskura ditzaketen herritarrak soldatapeko biztanle-talde jakin batekoak eta baldintza sozio-ekonomiko jakin batekoak izango direlako. Nor egon daiteke soldatarik gabe hamasei astez? Alde horretatik, lana da oinarritzko eskubide sozialak eskuratzeko iturri nagusia, eta enpleguaren esparru horretan soldatapeko eta batez ere soldatarik gabeko biztanle asko baztertuta geratzen dira.

Era berean, arrakala nabarmena zabaldu daiteke sektore publikoko eta sektore pribatuko langileen artean. Gogoan izan EAEko administrazio publikoko langile funtzionarioen guraso-baimenen iraupena hamazortzi hilabetekoa dela.

Espero dezagun ez dela irudi moratua eskaintzeko beste tresna edo zuritze-neurri bat izango.

1. EMAKUMEAREN BABESA HAURDUNALDIAN ZEHAR ETA JAIOTZAREN EDO ADOPZIOAREN ONDOREN

BABESA

HAURDUNALDIKO ARRISKUA:

Honako lege-xedapen hauetan arautzen da:

- Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikulua.
- Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina onartzen duen 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 186. eta 187. artikulua.
- Langileen Estatutuaren 45 e) artikulua (kontratua etetea) eta 48.7 artikulua.

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 186. artikulua:

“Haurdunaldiko arriskuagatiko dagokion prestazio ekonomikoa, babestutako egoera izango da lan-kontratuaren etete-aldia, emakume langileak bere lanpostua aldatu behar duenean bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batengatik, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak 26.3 artikuluan ezarritakoaren arabera (1) lanpostu-aldaketa hori teknikoki nahiz objektiboki ezin denean egin, edo justifikatutako arrazoen ondorioz ezin denean gauzatu.

Haurdunaldiko arrisku-egoeraren prestazioa gertakari profesionalen ondoriozko prestazioztat hartuko da”.

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 187. artikulua:

1. Haurdunaldiko arriskuagatiko prestazio ekonomikoa aitortuko zaio emakume langileari, lege honetan gertakari profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasunaren prestazio ekonomikoa begira ezarritako moduan eta baldintzetan, baina hurrengo zenbakietan ezarritako berezitasunekin.
2. Prestazio ekonomikoa sortuko da lan-kontratua etenda geratzen den egunean, eta amaituko da amatasunaren ondorioz kontratua eten baino egun bat lehenago edo emakume langilea aurreko lanpostuan edo bere egoerarekin bateragarria den beste batean berriro lanean hasten den egunaren bezperan.
3. Prestazio ekonomikoa izango da kasuan kasuko oinarri arautzailearen %100eko subsidio bat. Ondore horietarako, oinarri arautzailea izango da gertakari profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasunaren prestazioarentzat ezarritakoa.
4. Entitate kudeatzaileak edo Gizarte Segurantzarekin elkarlanean diharduen mutuak kudeatu eta ordainduko du haurdunaldiko arriskuagatiko prestazio ekonomikoa, kontuan hartuta enpresak zein entitaterekin egin duen hitzarmena lanbide-arriskuak estaltzeko.

BABESTUTAKO EGOERA:

Lan-kontratuaren etetea, lana haurdunaldiarekin bateragarria ez izateagatik. Kontuan izan behar da prestazio hau jasotzeko lanpostua bera dela erabakigarria; hau da, lanpostua ezin da bateragarria izan haurdun egotearekin. Hau da, haurdunaldi jakin batean emakume

langileak jarduera bertan behera utzi behar izatea, jardueraren bereizgarriengatik; ez da aski prestazio hau jasotzeko. Kasu horretan, Aldi Baterako Ezintasuna baliatu beharko luke.

ONURADUN IZATEKO BETEKIZUNAK:

Gertakari profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasunagatiko (ABE) prestazioa jasotzeko betekizun berak.

SUBSIDIOAREN IRAUPENA:

Amatasunagatiko atsedenaldia hasi aurreko egunera arte edo lanpostura itzultzen den arte, edo bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean hasten den arte.

SUBSIDIOAREN ZENBATEKOA:

Gertakari profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasunerako ezarrita dagoen Oinarri Arautzailearen %100aren bestekoa.

SUBSIDIOA KUDEATZEA:

GSINari edo MUTUA laguntzaileei dagokie, laneko gertakizunen aseguratzailea nor den.

ESKABIDEA: BEHARREZKO DOKUMENTAZIOA

- Langileak GSIN/MUTUAra zuzendutako eskabidea.
- Tratatzen duten osasun arloko langileen txostena.
- Lanpostuaren ezaugarriek langilearen edota fetuaren osasunean eragin kaltegarria izan dezaketela adierazteko, GISNeko edo mutualitateko osasun-zerbitzuek egindako osasun-ziurtagiria.
- Langilearen egoerarekin bat datorren lanposturik ez dagoela adierazteko, enpresak egindako deklarazioa.

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995

Legearen 26. artikulua (1):

1. Arriskuen ebaluazioak zehaztu behar ditu, arrisku jakin bat izan dezakeen edozein jardueratan, haurdun dauden langileei edo erditu berri diren langileei dagokienez, langileen, fetuaren edo edoskitzailearen osasunean eragin negatiboa izan dezaketen laneko agente, prozedura edo baldintzen izaera, gradua eta iraupena.
2. Ebaluazioaren emaitzen arabera, langileen haurdunaldian zein edoskitzealdian arrisku edo ondorio kaltegarriren bat sor badaiteke, enpresaburuak langile horren lan-baldintzak edo -denbora egokitu behar ditu.
3. Lan-baldintzak edo -denbora ezin direnean egokitu, langileak bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu bat bete beharko du, arriskurik gabea, langilearen osasun-egoera aurreko lanpostura itzultzeko behar bezain ona izan arte. Ez baldin badago lanpostu edo egikizun bateragarririk, aukera izango da langilea beste kategoriatik bateko lanpostu batera bideratzeko, betiere jatorrizko lanpostuari dagozkion ordainsariak mantenduz.

4. Lanpostu-aldaketa hori teknikoki zein objektiboki ezin bada egin, edo justifikatutako arrazoen ondorioz ezin bada gauzatu, langileari lan-kontratua eten dakioke, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua araberan, bere lanpostura itzultzeko edo beste lanpostu batean lan egiteko ezintasunak dirauen bitartean. Haurdunaldiko arriskua dela eta, kontratua eten behar denean, etenaldia jaiotzaren egunean amaituko da (hau da, amatasunagatik kontratuaren etenaldia hasten denean), edota langilea aurreko lanpostura edo bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batera itzultzen denean.

2. EDOSKIALDI NATURELEKO ARRISKUA

G.S.L.O.ren 188. eta 189. artikuluetan arautzen da.

G.S.L.O.ren 188. art.:

“Edoskialdi naturaleko arriskuaren ondoriozko prestazio ekonomikoari dagokionez, babestutako egoera izango da lan-kontratuaren etete-aldia, emakume langileak bere lanpostua aldatu behar duenean bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batengatik –Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak 26.4 artikuluan ezarritakoaren arabera–, eta lanpostu-aldaketa hori teknikoki nahiz objektiboki ezin denean egin, edo justifikatutako arrazoen ondorioz ezin denean exijitu.

G.S.L.O.ren 189. art.:

“Edoskialdi naturaleko arriskuaren ondoriozko prestazio ekonomikoa aitortuko zaio emakume langileari, lege honetan haurdunaldiko arriskuagatiko prestazio ekonomikoari begira ezarritako modu eta baldintzetan, eta azkenduko da semeak edo alabak bederatzi hilabete egiten dituenean, salbu eta onuraduna lehenago hasi denean berriro lanean, bere lanpostuan edo bere egoerarekin bateragarria den beste batean, eta, kasu horretan, lanean berriro hasi aurreko egunean azkenduko da”.

BABESTUTAKO EGOERA:

Lan-kontratuaren etetea, lana edoskialdi naturalarekin bateragarria ez izateagatik. Kontuan izan behar da prestazio hau jasotzeko lanpostua bera dela erabakigarria; postuak kaltegarria izan behar du bularreko haurrarentzat edo bularra ematen dionarentzat. Hau da, edoskialdian edo haurrari bularra eman behar dion aldian langileak osasun arazoak izatea ez da aski prestazio hau jasotzeko; horretarako Aldi Baterako Ezintasuna baliatu beharko luke.

ONURADUN IZATEKO BETEKIZUNAK:

Gertakari profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasunagatiko (ABE) prestazioa jasotzeko betekizun berak.

SUBSIDIOAREN IRAUPENA:

Seme-alabak 9 hilabete bete arte edo langilea bere lanpostura edo bere egoerarekin bateragarri den beste batera itzultzen den arte.

SUBSIDIOAREN ZENBATEKOA:

Gertakari profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasunerako ezarrita dagoen Oinarri Arautzailearen %100aren bestekoa.

SUBSIDIOA KUDEATZEA:

GSINari edo MUTUA laguntzaileei dagokie, laneko gertakizunen aseguratzailea nor den.

3. JAIOTZAGATIKO ETA ADINGABEAREN ZAINZAGATIKO ATSEDENALDIAREN PRESTAZIOA

AMATASUN- ETA AITATASUN-PRESTAZIOAK = JAIOTZAGATIKO ETA ADINGABEAREN ZAINZAGATIKO PRESTAZIOA:

2019.03.07an argitaratu da Martxoaren 1eko 6/2019 Errege lege-dekretua, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa. Lege-dekretua 2019ko apirilaren 1ean sartu zen indarrean, bai jaiotzagatiko eta adingabearen zainzagatiko prestazioetarako, bai jaiotza, adopzio eta ama biologikoa ez den aita-amaren baimenetarako (gertaera eragileak 2019/04/01az gero). Lege Dekretu honek aldaketak jasotzen ditu Langileen Estatutuan (LE) eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan (EPOE), baita Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean ere, gaur egungo amatasun- eta aitatasun-prestazioetan eragina duten langileen eskubideak parekatzeko.

Beraz, 2019/04/01etik aurrera, **amatasun- eta aitatasun-prestazioak bateratu egingo dira, hots, prestazio bakarra izango da: JAIOTZAGATIKO ETA ADINGABEAREN ZAINZAGATIKO prestazioa.**

Era berean, gaztelaniazko testuan, lehen "langileak" jotzen ziren onuradun, eta oraingo idazketan "pertsona langileak" aipatzen dira; era berean, erditze terminoaren ordez, jaiotza jarri da.

Prestazio hori honako lege-xedapen hauetan arautzen da: G.S.L.O.aren 177., 178., 179. eta 180. artikuluetan eta 32. Xedapen Iragankorrean eta Langileen Estatutuaren 48.4, 5 eta 6. artikuluetan eta 13. Xedapen Iragankorrean.

GSLoren 177. artikulua. Babestutako egoerak:

Atal honetan ezarritako jaiotza eta adingabearen zainzagatiko prestazioaren ondorioetarako, babestutako egoeratzat hartuko dira jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza eta familia-harrera, Kode Zibilarekin edo hori arautzen duten autonomia-erkidegoetako lege zibilekin bat etorri; betiere, azken kasu horretan iraupena urtebete baino gutxiagokoa ez bada, egoera horien ondoriozko atsedenaldietan, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 48. artikulua 4., 5. eta 6. idatz-zatietan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 49.a), b) eta c) artikuluan ezarritakoarekin bat etorri.

GSLoren 178. artikulua. Onuradunak:

1. Erregimen Orokor honetan sartuta daudenak –horien sexua edozein dela ere–, aurreko artikuluan aipatutako atsedenaldiak dituztenean, jaiotza eta adingabearen zaintzagatiko subsidioaren onuradun izango dira, baldin eta 165.1 artikulua eskatutako baldintza orokorra eta erregelamenduz ezarritako gainerako baldintzak betetzen badituzte eta gutxieneko kotizazio-aldi hauek egiaztatzen badituzte:
 - a) Langileak hogeita bat urte baino gutxiago baditu erditzea gertatzen denean edo harreraren nahiz adopzio-helburuko zaintzari buruzko erabaki administratiboa ematen den egunean, edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denean, ez da eskatuko gutxieneko kotizazio-aldirik.
 - b) Langilea 21 urtetik gorakoa eta 26 urtetik beherakoa bada erditzea gertatzen denean edo harrerari edo adopzio-helburuko zaintzari buruzko erabaki administratiboa hartzen denean, edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denean, gutxieneko kotizazio-aldi hau eskatuko da: 90 egunetan kotizatzea, atsedenaldia hasi aurreko zazpi urteetan. Betekizun hori gauzatutzat joko da, baldin eta, ordezkoko aukera gisa, langileak frogatzen badu bere lan-bizitzan 180 egun kotizatu dituela, azken data horren aurretik.
 - c) Langileak 26 urte beteak baditu erditzea gertatzen denean edo harrerari edo adopzio-helburuko zaintzari buruzko erabaki administratiboa hartzen denean, edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denean, gutxieneko kotizazio-aldi hau eskatuko da: ehun eta laurogei egunetan kotizatzea, atsedenaldia hasi aurreko zazpi urteetan. Betekizun hori gauzatutzat joko da, baldin eta, ordezkoko aukera gisa, langileak frogatzen badu bere lan-bizitzan 360 egun kotizatu dituela, azken data horren aurretik.
2. **Jaiotza-kasuan, aurreko paragrafoan adierazitako adina interesdunak atsedenaldia hasteko unean duena izango da, eta erditzea gertatzen den unea hartuko da erreferentziazat, gutxieneko kotizazio-aldia egiaztatzeko (hala dagokionean).**
3. Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 48.5 artikulua hiru garren paragrafoan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 49.b) artikulua laugarren paragrafoan aurreikusitako nazioarteko adopzio-kasuetan, 1. paragrafoan adierazitako adina interesdunak atsedenaldia hasteko unean dutena izango da, eta ebazpenaren unea hartuko da erreferentziazat, gutxieneko kotizazio-aldia egiaztatzeko (hala dagokionean)".

GSLoren 179. artikulua. Prestazio ekonomikoa:

Jaiotza eta adingabearen zaintzagatiko prestazio ekonomikoa dagokion oinarri arautzailearen %100eko subsidioaren baliokidea izango da. Ondorio horietarako, kontingentzia arruntengatiko aldi baterako ezintasunaren prestazioarentzat ezarrita dagoenaren baliokidea izango da oinarri arautzailea.

Aurreko zenbakian aurreikusitakoa gorabehera, subsidioa Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak aitor dezake behin-behineko ebazpen batez, kontuan hartuta kontingentzia arruntengatiko azken kotizazio-oinarria, sistemaren oinarri korporatiboetan jasotakoa, betiere oinarri horietan sartu gabe baldin badago kontingentzia arruntengatiko kotizazio-

oinarria, jaiotza edo adingabearen zaintzagatiko atsedenaldea edo baimena hasi aurreko hilabeteari dagokiona.

Gerora egiaztatzen bada atsedenaldea edo baimena hasi aurreko hilabeteko gertakari arruntengatiko kotizazio-oinarria behin-behineko ebazpenean erabilitakoaz bestelakoa dela, birkalkulatu egingo da prestazioa eta behin betiko ebazpena emango da. Oinarria aldatu ez bada, behin-behineko ebazpena behin betiko bihurtuko da hura eman eta hiru hilabeteko epean.

180. artikulua: Jaiotzagatiko edo adingabearen zaintzagatiko subsidiorako eskubidea galtzea edo etetea:

Jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko subsidioa ukatu, deuseztatu edo eten egin daiteke, onuradunak prestazio hori lortzeko edo horrekin jarraitzeko iruzurra egin badu eta atsedenaldiak iraun bitartean bere kontura edo besteren kontura lan egin badu.

Hogeita hamabigarren xedapen iragankorra. [LGSS] Aldi iragankorra, jaiotza eta adingabearen zaintzagatiko prestazioaren nahitaezkoa ez den aldia ordaintzeko [Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren 4.14. artikulua bidez gehitua].

Baldin eta jaiotza eta adingabearen zaintzagatik ematen den prestazioa jasotzen dutenek –urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren II. tituluko VI. kapitulua–, behin erditu ondorengo lehenengo sei **asteak** igarotakoan, hamar **asteak** etenak eginez hartzen badiutuzte, aldi horietako prestazioa ez da ordainduko, harik eta aste guztiak hartu arte, eta Erakunde Kudeatzaileak aipatutako prestazioa kudeatu, tramitatu eta ordaintzeko aplikazioetan egin beharreko garapen informatikoak egin arte.

Hamahirugarren xedapen iragankorra. [LE] : 48. artikulua pixkanaka aplikatzea, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukeraberdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa:

1. Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera, 48. artikulua 4., 5. eta 6. atalak mailaka aplikatuko dira (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukeraberdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa), erregela hauen arabera:

- a) Jaiotza kasuan, ama biologikoak osorik baliatuko ditu martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan araututako etenaldiak, lege dekretua indarrean jartzen denetik.
- b) Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean jartzen denetik aurrera, jaiotza kasuan, beste gurasoak zortzi asteko etenaldia izango du osotara, eta lehenengo bi asteak etenik gabe hartu beharko ditu, erditzea gertatu eta jarraian.

Ama biologikoak lau astera arteko aldia laga diezaioke beste gurasoari, nahitaezkoa ez duen etenalditik. Beste gurasoak 48.4 artikuluan xedatutakoaren arabera baliatu behar du bai aldi hori, bai gainerako sei asteko epea.

- c) Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean jartzen denetik aurrera, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, guraso bakoitzak sei as-

teko etenaldia izango du, lanaldi osokoak, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzten duen ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta jarraian. Nahitaez hartu beharreko sei astez gainera, gurasoek, nahi izanez gero, hamabi aste har ditzakete, etenik gabe, adopzioa eratzten duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan, 48.5 artikuluan ezarritakoaren arabera. Gurasoetako batek gehienez hamar aste har ditzake borondatezko hamabi aste horietatik, eta hamabi aste horietatik geratzen dena beste gurasoaren esku geratuko da. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresak borondatezko hamabi aste horiek aldi berean baliatzeko aukera muga dezake, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

d) *2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, jaiotza kasuan*, beste gurasoak hamabi asteko etenaldi osoa izango du, eta lehenengo laurak etenik gabe hartu beharko ditu, erditzea gertatu eta jarraian. Ama biologikoak bi astera arteko aldia laga diezaioke beste gurasoari, nahitaezkoa ez duen etenalditik. Beste gurasoak 48.4 artikuluan xedatutakoaren arabera baliatu behar du bai aldi hori, bai gainerako zortzi asteak.

e) *2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan*, guraso bakoitzak sei asteko etenaldia izango du, lanaldi osoan, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzten duen ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta jarraian. Nahitaez hartu beharreko sei astez gainera, gurasoek, nahi izanez gero, hamasei aste har ditzakete guztira: etenik gabe hartu beharko dituzte, adopzioa eratzten duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan, 48.5 artikuluan ezarritakoaren arabera. Gurasoetako batek gehienez hamar aste har ditzake borondatezko hamasei aste horietatik, eta hamasei aste horietatik geratzen dena beste gurasoaren esku geratuko da. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresak borondatezko hamasei aste horiek aldi berean hartzeko aukera mugatu dezake, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

f) *2021eko urtarrilaren 1etik aurrera*, guraso bakoitzak lan-kontratuaren etenaldi bera izango du, horietako bakoitzarentzat sei asteko nahitaezko baimena barne, eta martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan xedatutako erregulazio berria osorik aplikatuko da.

2. Harik eta bi gurasoen etenaldia parekatu arte, eta mailakako aplikazioaren aldian, berezitasun hauekin aplikatuko da sistema berria:

a) *Ama biologikoa hiltzen bada* –lanean ari zen ala ez kontuan hartu gabe–, beste gurasoak 48.4 artikulua arabera ama biologikoarentzat aurreikusitako 16 asteko etenaldi osorako eskubidea izango du.

b) *Jaiotza kasuan*, beste gurasoak hasieran ama biologikoak lagatako etenaldia baliatzen jarrai dezake, nahiz eta ama aldi baterako ezintasun-egoeran egon lanera itzultzeko aurreikusita duen unean.

- c) Baldin eta gurasoetako batek, bere jarduera profesionala erregulatzen duten arauak direla-eta, ez badu eskubiderik prestazioak jasotzeko eskubidearekin jarduera profesionala eteteko, beste gurasoak bere lan-kontratua 16 astez eteteko eskubidea izango du, eta ez zaio aplikatuko erregimen iragankorraren inolako mugarik.
- d) Adopzio, adopzio-helburuko zaintza eta harrera kasuetan, 45.1.d) artikuluekin bat etorriz, bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da etenaldia, zeina aldi berean edo elkarren segidan baliatu baitezakete, aldi berean baliatzeari buruz aldi iragankorreko urte bakoitzerako ezarrita dauden mugen barruan. Idatz-zati horietan aipatzen diren aldiak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean baliatu daitezke, enpresaburuek eta eraginpeko **langileek** aldez aurretik adostuta, erregelamendu bidez zehazten diren baldintzetan.

KASU BEREZIA: SUBSIDIOA

GSLoren 181. artikulua. Onuradunak:

Erregimen Orokor honetan sartutako langileak atal honetan aurreikusitako jaiotzagatiko subsidioaren onuradun izango dira, baldin eta, erditze kasuan, aurreko atalean araututako jaiotza eta adingabearen zainzagatiko prestazioa eskuratzeko betekizun guztiak konplizten badituzte, 178. artikuluan ezarritako gutxieneko kotizazio-aldia **salbu**".

GSLoren 182. artikulua. Jaiotzagatiko subsidioaren prestazio ekonomikoa:

Atal honetan araututako jaiotzagatiko prestazio ekonomikoa ez-kontributibotzat hartuko da 109. artikulua ondukoetarako.

Prestazioaren zenbatekoa izango da ondorio askotarako errenta-adierazle publikoaren (IPREM) %100, une bakoitzean indarrean den adierazlea aintzat hartuta, salbu eta 179. artikulua edo 248. artikulua arabera kalkulaturako oinarri arautzailea txikiagoa den; azken kasu horretan oinarri arautzaile hori hartuko da kontuan.

Prestazioak **42 egun natural iraungo du, erditzea gertatzen denetik**, eta eskubide hori ukatu, deuseztatu edo eten ahalko da, 180. artikuluan ezarritako arrazoi berberengatik".

Iraupen hori 14 egun naturalez luzatuko da honako kasu hauetan: familia ugari batean, edo kasuko jaiotza tarteko izaera hori hartzen duen familia batean; guraso bakarreko familia batean seme-alaba bat jaiotzean; erditze anizkoitzeko kasuetan; edota amak edo seme-alabak desgaitasuna badute, gutxienez %65eko graduan. Iraupena behin luzatuko da. Ez da egun gehiagorik gehituko aipatutako baldintza horietatik bi edo gehiago gertatzen direla-eta.

Familia ugaritzat hartzeko, Familia Ugariak Babesteari buruzko azaroaren 18ko 40/2003 Legean xedatutakoa hartuko da kontuan.

Guraso bakarreko familiatzat hartuko da guraso bakarra eta harekin batera bizi diren seme-alabak, euskarri ekonomiko bakarra guraso hori bada.

Erditze anizkoitza dela ulertuko da bi seme-alaba edo gehiago jaiotzen direnean.

4. JAIOPERRIEN PRESTAZIO BERRIA (LE, 48.4.3 art.)

Erditze goiztiarren kasuan, eta jaioberriak erditzearen ondoren ospitalean jarraitu behar duenean, ama biologikoak edo beste gurasoak eskatuta, ospitaleko senda-agiriaren datatik aurrera *zenbatu ahal izango da etenaldia*. Erditzearen ondoren nahitaez ama biologikoak hartu beharrekoak diren sei asteak zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira.

Pisu gutxiko haurren erditze goiztiarren kasuan eta, arrazoi klinikoren batengatik, jaioberriak erditzearen ondoren zazpi egun baino gehiago ospitaleratuta egon behar duen kasuetan, *kontratu-etetearen aldia jaioberria ospitaleratua dagoen egun guztietan luzatuko da*, baina gehienez ere hamahiru aste gehigarri baliatu ahal izango dira, eta arauk ezartzen duten moduan.

JAIOTZAGATIKO ATSEDENALDIAZ GOZATZEA (KONRATUAREN ETETEA). LE, 48.4 art.

*** LEren 13. Xedapen Iragankorraren salbuespenak izan ezik: – Pixkanaka aplikatzea**

– Berezitasunak, parekatu arte:

Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurraren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren edo ama biologikoa ez den beste gurasoaren lan-kontratu etengo du 16 astez.

Aste horietatik erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, nahitaez ama biologikoak eta ama biologikoa ez den beste gurasoak hartu beharrekoak izango dira, lehenaren kasuan amaren osasunaren babesa ziurtatzeko, eta bigarrenaren kasuan, zaintza-betebeharrak betetzeko.

Gainerako asteak (16 arte), baldin eta bi gurasoak lanean ari badira, gurasoek nahi duten moduan banatu ahal izango dira, betiere asteka –metatuta edo etenak eginez–, erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoak erditzea aurreikusten den eguna baino lau aste lehenago ere har dezake baimena. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari.

Lan-kontratuaren etenaldia, erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak igarotakoan, lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko erregimenean har daiteke, enpresak eta langileak aldeztatik adostuta eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Adopzio, adopzio-helburuko zaintza eta harrera kasuetan, 45.1.d) artikulua arabera, etenaldiak hamasei asteko iraupena izango du adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat. Sei aste lanaldi osoan hartu beharko dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzten duen ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioa eratzten duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Adingabe berak ez du, inola ere, langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Hamar aste horien etenaldia lanaldi osoan edo lanaldi partzialean

har daiteke, aldez aurretik enpresak eta eraginpeko langileak adostuta, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatutako haurren jatorrizko herrialdera aldez aurretik joan behar dutenean, atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako ete-naldia adopzioa eratzten duen ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke.

Eskubide hori langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopzio-helburua duen zaintzaileari edo harreragileari.

Langileak enpresari jakinarazi beharko dio, gutxienez hamabost egun lehenago, eskubide hori baliatuko duela, hitzarmen kolektiboetan –hala dagokionean– ezarritakoaren arabera. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek enpresa bererako lan egiten badute, enpresa-zuzendaritzak hamar asteko eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera muga dezake, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

JAIOTZAGATIKO ETA ADINGABEAREN ZAINZAGATIKO PRESTAZIO EKONOMIKOAREN ZENBATEKOA (GSLOren 179. ART.):

Diru-prestazioa dagokion oinarriaren 100eko 100en baliokidea den subsidio bat izango da.

Erditze edo adopzio anizkoitza bada, subsidio berezi bat emango da seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

AMATASUNA / AITATASUNA eta LANGABEZIA (GSLO, 284 art.):

Langilea amatasun- edo aitatasun-egoeran dela lan-kontratua azkentzen bada, langile horrek amatasun- edo aitatasun-prestazioa jasotzen jarraituko du, egoera horiek azkendu arte; une horretan, legezko langabezia-egoerara igaroko da, eta langabezia-prestazioa jasotzeko alditik ez da kenduko amatasun- edo aitatasun-egoeran izandako denbora.

Langilea erabateko langabeziako prestazioa jasotzen ari dela igarotzen bada amatasun- edo aitatasun-egoerara, langabezia-prestazioa eten egingo da, eta amatasun/aitatasun-prestazioa jasoko du, kasuan kasuko zenbatekoan (oinarri arautzailearen %100). Behin amatasun- edo aitatasun-prestazioa azkenduta, berriro hasiko da langabezia-prestazioa jasotzen etete-unean prestazio horrek zuen zenbatekoan eta geratzen zen denbora amaitu arte. Langileari dagokio prestazioak eteteko eta berriro jasotzen hasteko izapideak egitea.

AMATASUN-PRESTAZIOA IZAPIDETZEA:

- Lekua: GSko Diruzaintza.
- Dokumentazioa:
 - Eskatzailearen **Nortasun Agiria**.
 - Familia-liburua.
 - Banku-kontua.
 - Baja-agiria edo ospitalearen ziurtagiria.
 - Enpresa-ziurtagiria.

5. MINBIZIA EDO BESTE GAIXOTASUN LARRIREN BAT DUTEN ADINGABEAK ZAINTEKO PRESTAZIOA

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 190., 191. eta 192. art.:

Diru-prestazio bat onartuko zaie gurasoei, adoptatzaileei edo zaintzaileei (adopzio-helburua dutenei zein behin betiko harreragileei), baldin eta biak lanean ari badira, eta ardurapean duten adingabeak minbizia badu (tumore gaiztoak, melanomak, kartzinomak), edo beste gaixotasun larriren bat badu, iraupen luzeko ospitale-aldia behar duena. Adingabea zuzenean, modu jarraituan eta iraunkorrean zaintzeko izango da prestazio hori, eta ospitale-aldiak eta gaixotasunaren tratamendu jarraituak irauten duten bitartean emango zaie diru-prestazioa. Aipaturiko ospitale-aldia eta tratamendu jarraitua egiaztatu behar dira kasuan kasuko autonomia-erkidegoko osasun-zerbitzu publikoak edo osasuneko administrazio-organoak emandako txostenaren bidez.

Arauzko garapenean berariaz barne hartzen diren gaixotasun larri guztiak babestuko dira prestazio honen bidez.

Bi gurasoek, bi adoptatzaileek, adopzio-helburua duten bi zaintzaileek edo adingabeak familiar modu iraunkorrean hartu dituzten biek onuradun izateko baldintzak betetzen badituzte, prestazioa jasotzeko eskubidea horietako bati bakarrik aitortu ahalko zaio.

BETEKIZUNAK:

Jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazioa (garai bateko amatasun-prestazioa) jasotzeko betekizun berak izango dira, eta ezarritako modu eta baldintza berberetan (178. art.).

- Bi gurasoek, adoptatzaileek edo adopzioaren helburua duten bi zaintzaileek edo adingabeak familiar modu iraunkorrean hartu dituzten biek lanean edo lanbide-jardueraren batean jardun behar dute.
- Prestazioa eskuratu ahal izateko, onuradunak gutxienez erdira murriztu behar du lanaldia, iraupenaren %50ean, ardurapean duen adingabea modu zuzenean, etengabean eta iraunkorrean zaintzen aritzeko asmoz.
- Afiliaturik eta altan egotea.
- Langileak lanaldia murrizten duen unean gutxieneko kotizazio-aldi hauek egiaztatu behar ditu, bere adinaren arabera:
 - 21 urte baino gutxiago baditu, ez da kotizazioko gutxienezko aldirik eskatuko.
 - 21 urte beterik eta 26 urte baino gutxiagokoa bada, eskatzen den gutxieneko aldia hauxe da: laurogeita hamar egun kotizatu izana, lanaldiaren murrizketa hasten den egunaren aurreko zazpi urteen barruan. Betekizun hori gauzatutzat joko da, baldin eta, ordezkoko aukera gisa, langileak frogatzen badu bere lan-bizitzan ehun eta laurogei egun kotizatu dituela, azken data horren aurretik.
 - 26 urte beterik baditu, eskatzen den gutxieneko aldia hauxe da: ehun eta laurogei egun kotizatu izana, lanaldia murriztu duen egunaren aurreko zazpi urteen barruan. Betekizun hori gauzatutzat joko da, baldin eta, ordezkoko aukera gisa, langileak frogatzen badu bere lan-bizitzan hirurehun eta hirurogei egun kotizatu dituela, azken data horren aurretik.

PRESTAZIO EKONOMIKOA:

Oinarri arautzailearen %100aren pareko diru-sorospena da, lanbide-gertakizunen ondoriozko aldi baterako ezintasuneko prestazioa bezainbestekoa, betiere lanaldian duten murrizketaren proportzioan.

PRESTAZIOAREN AMAIERA:

- Seme-alaba, harreran duen adingabea edo adopzio-helburuarekin zaintzan duen adingabea modu zuzenean, etengabean eta iraunkorrean zaintzeko beharra bukatzearekin batera bukatuko da prestazioa. Kasua 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 ORDAINTZEA:

Prestazio ekonomikoaren kudeaketa eta ordainketa Gizarte Segurantzarekin elkarlanean diharduen mutuari edo, kasua bada, enpresak arrisku profesionalen estaldura itundua duen entitate kudeatzaileari egokituko zaie.

6. BULARREKO HAURRAREN ZAINZA ERANTZUKIDERAKO PRESTAZIOA

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 183., 184. eta 185. art.

Babestutako egoera:

Bularreko haurraren zaintza erantzukideagatiko prestazio ekonomikoaren ondorioetarako, egoera babestutzat hartuko da lanaldia ordu erdiz murriztea, baldin eta –Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.4 artikuluaaren laugarren paragrafoan ezarritakoaren arabera– bi gurasoek, adoptatzaileek, adopzio-helburua duten zaintzaileek edo izaera iraunkorreko harreragileek –biek lan egiten dutenean– murrizketa iraupen eta erregimen berarekin hartzen badute, bularreko haurra zaintzeko, haurrak 9 hilabete betetzen dituenetik 12 hilabete betetzen dituen arte.

Bularreko haurra zaintzeko jarduera erantzukidea egiaztatzeko, gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek lanaldi-murrizketari buruzko egiaztagiria aurkeztu beharko dute, haiek lan egiten duten enpresek egina. Erregelamendu bidez zehaztuko da dokumentazio horrek zer baldintza bete behar dituen.

Betekizunak:

Jaiotzagatiko eta adingabearen zainzagatiko prestazioa jasotzeko betekizun berak izango dira, eta ezarritako modu eta baldintza berberetan (178. art.).

- **Alta emanda, edo altarekin parekatutako egoeran** egotea babestutako gertakaria edo egoera gertatzen denean (lanaldia ordu erdiz murriztea, baldin eta bi gurasoek, adoptatzaileek, adopzio-helburua duten zaintzaileek edo izaera iraunkorreko harreragileek –biek lan egiten dutenean– murrizketa iraupen eta erregimen berarekin hartzen

badute, bularreko haurra zaintzeko, haurrak 9 hilabete betetzen dituenetik 12 hilabete betetzen dituen arte)

- Langileak lanaldia murrizten duen unean **gutxieneko kotizazio-aldi hauek** egiaztatu behar ditu, bere adinaren arabera:
 - 21 urte baino gutxiago baditu, ez da kotizazioko gutxienezko aldirik eskatuko.
 - 21 urte beterik eta 26 urte baino gutxiagokoa bada, eskatzen den gutxieneko aldia hauxe da: laurogeita hamar egun kotizatu izana, lanaldia murriztu duen egunaren aurreko zazpi urteen barruan. Betekizun hori gauzatutzat joko da, baldin eta, ordezkoko aukera gisa, langileak frogatzen badu bere lan-bizitzan ehun eta laurogei egun kotizatu dituela, azken data horren aurretik.
 - 26 urte beterik baditu, eskatzen den gutxieneko aldia hauxe da: ehun eta laurogei egun kotizatu izana, lanaldia murriztu duen egunaren aurreko zazpi urteen barruan. Betekizun hori gauzatutzat joko da, baldin eta, ordezkoko aukera gisa, langileak frogatzen badu bere lan-bizitzan hirurehun eta hirurogei egun kotizatu dituela, azken data horren aurretik.

Bi gurasoek, bi adoptatzaileek, adopzio-helburua duten bi zaintzaileek edo adingabea familiarian modu iraunkorrean hartu duten biek onuradun izateko baldintzak betetzen badituzte, prestazioa jasotzeko eskubidea horietako bati bakarrik aitortu ahalko zaio.

PRESTAZIO EKONOMIKOA:

Bularreko haurraren zaintza erantzukideagatiko prestazio ekonomikoa subsidio bat izango da: kontingentzia arruntengatiko aldi baterako ezintasunaren prestaziorako ezarritako oinarri arautzailearen %100aren baliokidea, lanaldi-murrizketarekiko proportzioan.

PRESTAZIOA AZKENTZEA:

Prestazio hori adingabeak 12 hilabete betetzen dituenean azkenduko da.

7. ORDAINDUTAKO BAIMENAK

BULARRA EMATEKO BAIMENA:

Baimen hau Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan arautzen da.

4. *Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, 45.1.d) artikulua*rekin bat etorriz, langileek **lana ordubetez uzteko** eskubidea izango dute. **Ordu hori bi zatitan bana dezakete**, bularreko haurra zaintzeko, **haurrak bederatzi hilabete bete arte**. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan.

Eskubide hori baliatzen duenak, nahi izanez gero, ordu erdiko lanaldi-murrizketarekin ordezkoko eskubide hori, helburu berarekin, edo lanaldi osoetan metatu, negoziazio kolektiboan edo, hala badagokio, enpresarekin adostutako akordioan ezarritakoaren arabera, betiere negoziazio kolektiboan ezarritakoa betez.

Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Hala ere, enpresa bereko bi langilek subjektu kausatzaile beragatik baliatzen badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu egin dezake langileok eskubide hori aldi berean baliatzea, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren funtzionamenduan oinarrituta; idatziz jakinarazi beharko du hori.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubide hori, denbora hori bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luza daiteke, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera.

7. *Langileari dagokio ordutegia zehaztea eta baimenak eta lanaldi-murrizketak erabakitzea (4., 5. eta 6. idatz-zatietan aurreikusitakoak), bere lanaldi arruntaren barruan. Hala ere, hitzarmen kolektiboetan 6. Idatz-zatian aipatutako lanaldi-murrizketaren ordutegia zehazteko irizpideak ezar daitezke, kontuan hartuta langilearen bizitza pertsonala, familia-rra eta laborala uztartzeko eskubideak eta enpresen ekoizpen- eta antolaketa-beharrak. Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak enpresaburuari hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio, edo aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan zehazten den aurrerapenarekin, bularreko haurraren zaintza-baimena edo lanaldi-murrizketa zer egunetan hasi eta bukatuko den zehaztuta.*

Enpresaburuaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak -4., 5. eta 6. apartatuetan aurreikusitako ordutegia zehazteari eta baimenaldiak erabakitzeari buruzkoak-lan-arloko jurisdikzioak ebaztiko ditu, Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.

BABESTUTAKO EGOERA:

Lege honetan ez da bereizketarik egiten edoskitze naturalaren eta artifizialaren artean, eta, era berean, ez dira bereizten seme-alaba naturalak, adoptatuak edo harreran hartutakoak. Horrenbestez, baimen hori kasu horietan guztietan har daiteke.

BAIMENAREN IRAUPENA:

Adingabeak 9 hilabete bete arte.

BAIMENAREN EDUKIA/HELBURUA:

Arauk lana ordubetez uzteko eskubidea ematen du, ordu hori bi zatitan bana dezaketela, bai eta ordu horren ordean lanaldia ordu erdiz murrizteko eskubidea ere.

Aukera dago bularra emateko ordu hori metatzeko eta egun osotan hartzeko. Erditze anizkoitzen kasuan, denbora hori modu proportzionalan handituko da (37.4 art.).

Baimen horretarako eskubidea ez dago langilearen lanaldiari loturik; hau da, lanaldia osoa edo partziala izan, berdin har daiteke.

BAIMENA HARTZEA:

Guraso biek lana badute, amak zein aitak hartu ahal izango du baimen hau baina ez biek aldi berean. Era berean, gurasoetako bat amatasunaren atsedendian dagoen bitartean, besteak ezingo du baimen hau hartu.

ORDUEN ZEHAZTAPENA:

Langileari dagokio, baina bere ohiko lanaldiaren barnean.

Orduak zehazteari edo lanaldia murrizteari buruz eztabaida sortzen bada, lan arloko jurisdikziora joko da, 20 eguneko epean (iraungitasuna), enpresak proposaturiko orduak eta baimenaz gozatzeko aldia jakinarazten dionetik hasita.

Langileak hamabost egun lehenago jakinarazi behar dio enpresaburuari zer egunetan itzuliko den bere ohiko lanaldira.

Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legearen 139. artikulua:

1. Norberaren bizitza, familiarra eta lan-arlokoa uztartzearen eskubideak, legez edo egienez onarturikoak, erabiltzeko prozedura arau hauen bidez xedatuko da:

- a) *Langileak hogeit hamar eguneko epea izango du lan-arloko epaitegian demanda aurkezteko, enpresariak langilearen proposamenari ezetza edo desadostasuna jakinarazten dionetik hasita.*

Demandan, lana eta familia uztartzeko eskubidea erreklamatzear gain, langileari eragindako kalte-galeren akzioa gehitu ahal izango da. Kasu horretan, ezezkoaren edo neurria berandu hartzearen ondoriozko kalte-galerak soilik hartuko dira aintzat. Enpresariak, langilearen proposamena bideratzen badu, behin-behinean baino ez bada ere, kalte-galerak ordaintzetik salbuetsi ahal izango du.

Enpresariak eta langileak, nork bere proposamenak eta zehaztapenak aurkeztu behar ditu epaiketaren aurreko adiskidetze-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.

- b) *Prozedura presazkoa izango da, eta lehenasunez izapidetuko da. Demanda onartu eta hurrengo bost egunen barruan jarri beharko da epaiketa-ekitaldia. Hiru egunen epean eman beharko da epaia. Epaia aurka ez dago ezein errekurtsio aurkezterik, non eta ez den metatu kalte-galerak ordaintzeko eskaria, kopuruagatik erregutze-errekurtsioa jartzeko bide ematen duena. Hala izatekotan, adiskidetze-neurriei 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 antolatzeako erabiltzen diren beste edozein moduz). Eskubidea ukatze edo atzeratzearen ondorioz emakume langileari eragindako kalte-galeren akzioa gehitu dakioke aipaturiko demandari. Hala badagokio, 180. artikulua 4. puntuan arauturiko kautela-neurriak hartzeko ere eskatu daiteke.*

8. SEME-ALABAK GARAIA BAINO LEHEN JAIOTZEA EDO JAIOTZAREN ONDOREN OSPITALERATZEA

Baimen hau Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan arautzen da:

5. *Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazoi dela-eta jaiotzaren ondoren hurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik ordubete faltatzeko eskubidea izango dute. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez bi orduz; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaie. Baimen hau baliatzeko, 7. zenbakian aurreikusitakoari jarraituko zaio.*

BAIMENA HARTZEA:

Amak edo aitak lanetik ordubete faltatzeko eskubidea dute, ordainsarian inolako kalterik izan gabe, edo lanaldia gehienez ere bi orduz murrizteko eskubidea, soldata proportzio berean murriztuta.

ORDUEN ZEHAZTAPENA:

Ordutegia eta aldia zehazteko, bularra emateko edo legezko zaintzarako baimenean baliatzen den prozedura bera hartuko da kontuan.

9. LANALDI-MURRIZKETA LEGEZKO ZAINZTA DELA-ETA

Baimen hau Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan arautzen da:

6. *Legezko zaintza dela eta, hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasuna duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldi-murrizketarako eskubidea izango du. Gutxieneko murrizketa lanaldiaren zortzirena izango da, eta gehienekoa, berriz, lanaldiaren erdia, eta soldata proportzionalki gutxituko da, murrizketaren arabera.*

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidea bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Gurasoek, adoptatzaileek nahiz adopzio aurreko zaintza nahiz harrera iraunkorra egiten dutenek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori egitean, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez haren erdira murriztu dezakete haien kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatu adingabeak minbizia (tumore gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat baldin badu eta, haren ondorioz, ospitalean egon behar baldin badu denbora luzez eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharra baldin badu. Horrelakoetan, Osasun Zerbitzu Publikoaren edo dagokion autonomia-erkidegoaren osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak. Langileak horretarako baimena izango du, gehienez ere, adingabeak hemezortzi urte bete arte. Lanaldiaren murrizketa lanaldi osoetan metatzeko baldintzak eta kasuak hitzarmen kolektibo bidez ezarri ahalko dira.

Langile guztiek dute atal honetan aipatutako lanaldi-murrizketak izateko eskubidea, gizon zein emakume. Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal izango du langileok aldi berean egikaritzea eskubide hori, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren jardunbidean oinarrituta.

BABESTUTAKO EGOERA:

Hamabi urte baino gutxiagoko adingabe baten edo **desgaitasuna duen pertsona baten** (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) edo familiako kideren baten legezko zaintza, azken kasu honetan odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidea bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Lege honetan ez da bereizketarik egiten seme-alaba naturalen, adoptatuen edo harreraren hartutakoen artean. Horrenbestez, baimen hau kasu horietan guztietan har daiteke.

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 jaitziko dira.

GIZARTE SEGURANTZAKO KOTIZAZIOAK (GSLOren 237.3. ART.):

Nolanahi ere, legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko ezarritako aldiaren lehenengo bi urteetan egindako kotizazioen zenbaketari gehikuntza bat egingo zaio. Gehikuntza horren zenbatekoa langilea lanaldi-murrizketarik egin gabe egon izan balitz egokituko litzaiokeen zenbatekoaren %100 bitartekoa izango da, prestazio hauen ondorioetarako: erretiroa, ezintasun iraunkorra, heriotza eta biziraupena, amatasuna eta aitatasuna.

Gainerako kasuetan (desgaitasuna duten pertsonak), gehikuntza hori lehenengo urtean bakarrik aplikatuko da.

Hitzarmen Berezia egin daiteke Gizarte Segurantzarekin, berme horien bidez babestu gabeko aldien gizarte segurantzako kuotak langileak berak ordain ditzan.

LANGABEZIA-PRESTAZIOAK:

Oinarri Arautzailea kalkulatzeko, kotizazio oinarrien zenbaketan ere gehikuntza bat aplikatuko da, langilea lanaldi-murrizketarik egin gabe lanaldi partzialean edo osoan egon izan balitz egokituko litzaiokeen zenbatekoaren %100eraino.

Eta langilea lanaldi murriztutik langabezia-egoerara igarotzen den kasuetan, langabezia-prestazioaren gehienekoak kalkulatzeko, ondorio askotarako errenta-adierazle publikoa hartuko da kontuan, lanaldia murriztu aurretik lan egiten zituen orduen arabera.

BAIMENA HARTZEA:

Langileen eskubide indibiduala da. Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal izango du langileok aldi berean baliatzea eskubide hori, enpresaren jardunbidean oinarrituta justifikatu-

tako arrazoiak baldin badaude. Aldiz, ezin da eskubide hori mugatu, enpresan, egitate eragileak desberdinak izanik, pertsona edo guraso desberdinek arrazoi beragatik lanaldia murriztea eskatu badute edo murrizketa hartu badute.

ORDUEN ZEHAZTAPENA: (LE, 37.7 art.):

Langileari dagokio ordutegia zehaztea eta baimenak zein lanaldi-murrizketak erabakitzea (4., 5. eta 6. Idatz-zatietan aurreikusitakoak) bere lanaldi arruntaren barruan. Hala ere, hitzarmen kolektiboetan 6. Idatz-zatian aipatutako lanaldi-murrizketaren ordutegia zehazteko irizpideak ezar daitezke, kontuan hartuta langilearen bizitza pertsonala, familiarra eta lanekoa uztartzeko eskubideak eta enpresen ekoizpen- eta antolaketa-beharrak.

Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak enpresaburuari hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio, edo aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan zehazten den aurrerapenarekin, bularreko haurraren zaintza-baimena edo lanaldi-murrizketa zer egunetan hasi eta bukatuko den zehaztuta.

Orduen zehaztapenari edo baimena hartzeko aldiei buruz eztabaida sortzen bada, lan arloko jurisdikziora joko da, 20 eguneko epean (iraungitasuna), langileak eginiko proposamenaren aurrean enpresak ezetza edo desadostasuna jakinarazten dituenetik hasita (ikus Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legearen 139. art.).

KALTE-ORDAINAK KALERATZEAGATIK: (LE, 19. Xedapen gehigarria)

Kaleratze kasuetan, kalte-ordainak kalkulatzeko kontuan hartu beharreko soldata honako hau izango da: langileak izango lukeena, gauzatutako lanaldi-murrizketa kontuan hartu gabe, baldin eta murrizketa horretarako legeak ezarritako gehieneko epea igaro ez bada.

10. DESGAITASUNA DUTEN PERTSONAK EDO MENDEKO SENIDEAK ZAINZTEKO ESZEDENTZIA

Baimen hau Langileen Estatutuaren 46. artikuluan arautzen da, zehazki 3. idatz-zatian:

3. **Langileek** eszedentzia-aldia hartzeko eskubidea izango dute, gehienez ere hiru urtekoa, seme-alabetako bakoitza zaintzeko, norberak sortua izanda nahiz adopzioan hartuta ere, edota adopzio aurreko zaintza edo harrera iraunkorreko kasuetan, jaiotze den egunetik, edo, hala dagokionean, administrazio-ebazpena edo ebazpen judiziala ematen denetik kontatzen hasita.

Orobat, langileek eskubidea izango dute gehienez ere bi urteko eszedentzia-aldirako, salbu eta negoziatio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

*Idatz-zati honetan jaso den eszedentzia **langileen** banakako eskubidea da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi **langilek** edo gehiagok izango balute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal izango du langileok aldi berean egikaritzea eszedentzia-aldia, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren jardunbidean oinarrituta.*

Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea sortzen badu, aldi horren hasierak langilea baliatzen ari zenaren amaiera ekarriko du.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian ematen duen aldia antzinatasunerako zenbatuko zaio langileari, eta lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du; enpresariak jakinaraziko dio ikastarootan parte hartzeko aukera, batez ere langilea lanera itzultzen denean. Eszedentziaren lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaie.

Hala eta guztiz ere, langilearen familia ugaria bada (ofizialki horrela izendatua), lanpostua 15 hilabete igaro arte gordeko zaio, familia ugari arrunta bada, eta 18 hilabetera arte, familia ugari berezia bada. Langileak beste gurasoaren iraupen eta erregimen berean baliatzen badu eskubide hau, lanpostua gordetzeko eskubidea gehienez ere hemezortzi hilabetera arte luzatuko da”.

BABESTUTAKO EGOERA:

Seme-alabetako bakoitza zaintzea (norberak sortua, adopzioan hartua, edota adopzio aurreko zaintza edo harrera iraunkorreko kasuetan hartua); orobat, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzea, baldin eta ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarenegatik, istripuarenegatik, gaixotasunarenegatik zein desgaitasunarenegatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Hainbat eparen arabera, aldi baterako langileek ere badute eszedentzia-aldi hori hartzeko eskubidea. Eta ez da inolako antzinatasunik eskatzen horrelako eszedentziak hartzeko.

ESZEDENTZIAREN IRAUPENA:

Ez dago gutxieneko iraupenik. Legeak gehienekoak baino ez ditu zehazten: adingabeak 3 urte bete arte edo aplikatzekoa den negoziazio kolektiboaren bidez ezarritakoa (3 urtetik gorako epea bada), eta, gainerako kasuetan, berriz, bi urteko aldia.

Beste subjektu eragile batek (beste seme-alaba edo senide batek) beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea sortzen badu, amaitutzat emango da langilea baliatzen ari zen eszedentzia-aldia, eta hurrengoari emango zaio hasiera, dagokion aldirako.

Hainbat eparen arabera, nahiz eta langileak aldi jakin baterako eskatu eszedentzia, aldi hori amaitu baino lehen edozein unetan itzuli ahal izango du enpresara. Hain zuzen, epai horietan jasotakoa aintzat hartuta, ez litzateke ezinbestean adierazi beharko hasiera batean eszedentzia zer epetarako eskatzen den, eta aldi horren luzapenak ere ez lirateke eskatu beharko.

ESZEDENTZIAREN ERAGINAK:

- a) Eszedentzia-aldian soldatarik eta kotizazio errealik ez.
- b) Lehen urtean (15 edo 18 hilabete familia ugarien kasuan) lanpostu bera gordeko zaie, eta lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat. Urte hori eszedentzia-aldia hasten denetik zenbatzen da, ez adingabea jaiotzen edo adoptatzen denetik.

c) Lan-utzialdia altaren pareko egoeratzat joko da (erretiro, ezintasun iraunkor, heriotza eta bizirik iraute, amatasun eta aitatasunaren prestazioetarako), eta benetan kotizatutako alditzat joko dira lehenengo bi urteak (30 edo 36 hilabete familia ugarien kasuan), adingabeak zaintzeko bada, eta urtebete, mendeko senideak zaintzeko bada. (GSLO, 237.1 eta 2. art.).

Hitzarmen Berezia egin daiteke Gizarte Segurantzarekin, berme horien bidez babestu gabeko aldien kuotak langileak berak ordain ditzan.

d) Antzinatasunaren ondoretarako, eszedentziaren aldia zenbatu egiten da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetan parte hartzeko eskubidea du.

e) Eszedentzia-egoera horrek, legez, ez dio inolako kalterik eragin behar langileari.

f) Eszedentzia-aldian enpresak langilea kaleratuko balu, kaleratze hori BALIOGABETZAT hartu behar da, non eta kaleratzea ez den bidezkoa (LE, 55.5 b art.).

11. LANALDIA EGOKITZEKO ESKUBIDEA, FAMILIA ETA LANA BATERATU AHAL IZATEKO

“Nabarmendu behar da lanaldiaren murrizketa (LE, 37.6 art.) eta orduen zehaztapena (LE, 37.7 art.), “baldintzagabeko” eskubideak direla, langileak alde bakarrez baliatzeak, eta muga bakarrak legeak ezarritakoak (ordutegia zehaztearen kasuan, lanaldiaren barnean egin behar izatea) eta konbentzionalak direla.

Martxoaren 1eko 6/2019 EL Dren bidez ezarri zen. Martxoaren 8an sartu zen indarrean. LE, 34.8 art.

- LEren 34.8 artikulua **“lanaldiaren egokitzea eskatzeko eskubidea”** aitortzen du.
- Xedatzen du hitzarmen kolektiboetan “adostuko” dutela eskubide hori zer baldintzatan gauzatuko den.
- Langileak norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko eskabidea egiten duenarik, enpresak hori negoziatzeko egiazko betebeharra duela jasotzen du.
- Arauan zehazten denez, *“seme-alabak badituzte, langileek eskubidea dute eskaera hori egiteko, seme-alabek hamabi urte bete arte”*. (LEren 47.6 artikulua ere seme-alabek 12 urte izan arte mugatzen du lanaldiaren murrizketa).

Langileei aukera ematen die enpresarekin lanaldiaren **iraupena eta banaketa egokitzea** negoziatzeko, lanaldiaren antolamenduan eta prestazio-moduan, urrutiko lana (telelana) egitea barne, bizitza familiarra eta lanekoa bateratzeko duten eskubidea gauzatzeko.

Enpresak negoziazio-prozesu bat irekiko du gehienez ere 30 egunetan. Epe hori amaitutakoan, enpresak, idatziz, eskaera onartzen duela jakinaraziko du, proposamen alternatibo bat proposatuko du langilearen kontziliazio-premiak asetzeko, edo, bestela, uko egiten diola adieraziko du. Bi aldeek “fede onez” jokatu behar dute negoziatioetan.

Ez badira ados jartzen, demanda azkarreko prozesu bat irekiko da. Lan-arloko Jurisdikzioa ezartzen duen Legearen 139. artikuluan zehazten da prozedura hori. 3. idatz-zatian, honela jasotzen du: *“bai enpresarioak, bai langileak ere, judizio aurreko adis-*

kidetze-ekitaldira eta judizio-ekitaldira eraman beharko dituzte zehaztapen-proposamen eta -alternatibak”.

Langileek egiaztatu beharko dute egokitzapena beharrezkoa dela lana eta familia-bizitza benetan uztartzeko; orobat, egokitzapenak arrazoizkoak eta neurrizkoak izango dira hala langileen beharrezkoak nola enpresaren antolaketa- nahiz ekoizpen-beharrezkoak.

Enpresak ez badu eskaera onartzen, modu egokian arrazoitu beharko du erabakia; izan ere, arrazoi justifikaturik gabe eskaera ukatzeak “kalteak” sor ditzake (Kanarietako Justizia Auzitegi Nagusia, 2019.03.12 (RC 1596/2018).

Langileak egokitzapena eskatu eta enpresak onartu badu, aldaketa horrek aurrera egiteko, familiaren inguruabarrak modu esanguratsuan alda daitezela eskatzen ari dira auzitegiak, eskaera ontzat emateko.

Langileak aurreko lanaldira itzultzeko eskubidea izango du, egokitzapena eragin zuten inguruabarrak aldatzen badira, aurreikusitako aldia igaro ez bada ere.

12. HAURDUNALDIAREN, AMATASUNAREN ETA/EDO BULARRA EMATEAREN ONDORIOZKO DISKRIMINAZIOA

Berdintasunari eta bereizkeriari buruz legedi zabala dago, galarazita dago haurdun egoitegatik, amatasunagatik edota haurrari bularra emategatik inor diskriminatzea, baina hala ere, egoera horien ondorioz emakumezko langile asko kaleratzen dituzte oraindik.

Gaur egun, haurdun egote hutsagatik kaleratzen dira hainbat emakume, hori bai, beste edozein arrazoi aitzakiatzat hartuta; izan ere, arrazoi horregatik emakumezko langile bat lanik gabe uzteak BALIOGABETU egingo luke kaleratzea bera.

Langileen Estatuaren 53.4 artikuluan jasotzen da arrazoi objektiboengatik kontratua azkentzeko erabakia noiz den baliogabea, eta 55.5 artikuluan, berriz, kaleratzea zer kasutan den deuseza zehazten da. Gauza bera Lan-arloko Jurisdikzioa ezartzen duen Legearen 108.2 artikuluan.

LE, 53. art.:

4.

Halaber, erabaki azkentzailea deuseza izango da honako kasu hauetan:

- a) ***Jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua edo edoskitze naturaleko arriskua dela-eta lan-kontratuaren etenaldian dauden langileena (lege honen 45.1.d eta e letretako etenaldia) edo haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako gaixotasunagatik lan-kontratuaren etenaldian daudenena, edo aurreabisu-epea aldi horien barruan amaitzen den data batean jakinarazitakoa.***
- b) ***Haurdun dauden langileena (haurdunaldiaren hasieratik a letrak aipatzen duen etenaldia hasi arte); 37.4., 37.5. eta 37.6. artikuluetan jasotako baimenetako bat eskatu duten edo halako baimenen bat baliatzen ari diren langileena, edo 46.3. artikuluan aurreikusitako eszedentzia eskatu dutenena edo eszedentzia hori baliatzen ari di-***

renena; eta genero-indarkeriaren biktima diren langileena, erabaki-azkentuzailea hartu bada emakume horiek beren eskubideak baliatzeagatik (benetako babes judizialerako eskubidea edo beren babesa eragingarri egiteko lege honetan aitortzen zaizkien eskubideak edo gizarte-laguntza integralerako eskubidea).

- c) **Jaiotza, adopzio edo adopzio-helburuko zaintza edo harreragatiko kontratu-eternaldia amaitu ondoren lanera itzuli diren langileena (lege honen 45.1.d artikuluan aipatutako eternaldia),** betiere hamabi hilabete baino gehiago igaro ez badira jaiotzaren, adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren eta harreraren egunetik.

Aurreko letretan ezarritakoa aplikatu egingo da, salbu eta kasu horietan erabaki azkentuzailea bidezkoa izan dela deklaratzeko denean, alegia, kontratua haurdunaldiarekin edo baimen- eta eszedentzia-eskubidea erabiltzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik azkendu denean. Erabakia bidezkotzat jotzeko, behar bezala egiaztatu beharko da kaleratzea funtsatzen duen arrazoi objektiboak zehazki eskatzen duela aipatutako pertsonaren kontratua azkentuza.

Gainerako kasuetan, erabaki azkentuzailea bidezkotzat joko da erabaki azkentuzailea funtsatu zuen arrazoi gertatu dela egiaztatzen denean eta artikulua honen 1. idatz-zatian ezarritako baldintzak betetzen direnean. Bestela, bidegabetzat joko da.

TELEFONOAK ETA HELBIDEAK:

EAE:

- **Euskal administrazioen ataria:** <https://www.euskadi.eus/hasiera/>
- **Familia, bikoteak eta gizarte-gaiak:** <https://www.euskadi.eus/gaiak/-/familia-bikotea-eta-gizarte-gaiak//>
- **Lan eta Gizarte Politiken Saila:**
 - *Familia Politika eta Aniztasuna:*
Tfnoa.: 945.01.93.92 / Faxe: 945.01.91.57
Helbide elektronikoa: familia@ej-gv.es" familia@ej-gv.es
- **012 telefonoa: ZUZENEAN –Herritarren arreta–**

NAFARROA:

- **Nafarroako Gobernuaren eta herritarren arteko komunikazio-kanala:**
http://www.navarra.es/home_eu
- **Laguntzak eta Diru-laguntzak:**
https://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/8313/Subvenciones-para-facilitar-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-de-personas-trabajadoras-autonomas-con-actividad-economica-en-Navarra-a-traves-de-la-contratacion-
- **Gizarte Politika, Berdintasun, Kirol eta Gaztedia Departamentua:**
González Tablas kalea, 7 - 31005 Iruñea • Tel.: 848 42 69 00/ 902 16 51 70

ESPAINIAKO GOBERNUAREN LAGUNTZAK

INFORMAZIOA:

- **Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioa:**
 - *Familiei eta haurtzaroari laguntzak:*
<http://www.msssi.gob.es/politicaSocial/familiasInfancia/ayudas/home.htm>
- **Espainiako Zerga Administrazioko Agentzia:**
<http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio.shtml>
- **Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioa:**
http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

ESKABIDEAK:

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

