

2021

Lana eta familia
bateratzeari dagokionez,
lan-eskubideei buruzko

gida

LAB



LANA ETA FAMILIA BATERATZEARI DAGOKIONEZ, LAN-ESKUBIDEEI BURUZKO GIDA

1.- Jaiotza, adopzio, adopzioa xede duen zaintza eta harreragatik kontratua etetea.....	1
2.- Haurdunaldi edo edoskitzaro naturalean zehar arriskuagatik kontratua etetea	5
3.- Bularreko haurra zaintzeko baimena	7
4.- Adingabeak eta senideak zaintzeko eszedentzia	8
5.- Adingabeak eta senideak zaintzeko jardunaldi murrizketa	9
6.- Lana eta familia bateragarri egiteko jardunaldiaren antolaketa egokitzea	11
7.- Gizarte segurantzaren bestelako prestazioak	12

AURKEZPENA

Gida honetan, lana eta familia bateragarri egiteari dagokionez, lan arloko legeria modu laburtuan jaso dugu. Garrantzitsua da langileok ditugun eskubideen jakitun izatea horiek borrokatu eta bete daitezela bermatzeko. Hala ere, neurri horiek ez dute jatorrian den auzia konpontzen: zaintza-lanak banatzen ez diren lanak izaten jarraitzen dute eta lan-esparruan ere ez dute jendartearen oinarriko sostengu diren aitortzarik. Ondorioz, kontziliazio-neurriak nekez izan daitezke arazoaren konponbide.

Zaintza-lanak bestela antolatzeko sistema berri bat behar dugu. Hain zuzen, eredu eta formula berriak behar ditugu, zeinak emakume eta gizonen artean, jendarte eta instituzioen artean, zaintza-lanak modu justu eta ordenatuan banatzea bermatuko duten. Horrela, esparru laboralean ere erantzunkidetasuna bermatua gertatuko den eredu berria behar dugu. Bestalde, zaintza sistema publiko komunitarioa behar dugu, zeinarekin denon eskubideak bermatuak izango diren, denon zaintzeko beharrizana eta zainduak izateko eskubidea ahalbidetuz, eta baita, zaintzaile ez izateko eskubidea ere. Amaituz ere, zaintza-lanen atzean dagoen merkatuarekin, emakume zaintzaile prekarizatuak kontura kapitala metatzea soilik helburu duenarekin.

Gida honen helburua, hortaz, egun indarrean diren neurrien berri ematea da eta horiek aplikatzeko baliabideak eskaintzea. Hau da, egungo sistemak dituen arrakalak baliatuz zaintza-sistema injustuaren kontra egiteko baliabideak bideratzea.

1.- JAIOTZA, ADOPTIO, ADOPTIOA XEDE DUEN ZAINZTA ETA HARRERAGATIK KONTRATUA ETETEA

LEn (Langileen Estatutua) 48. artikuluan arautua

JAIOTZA		
Onuraduna	Iraupena	Banaketa
Gurasoa (banakako eskubidea, besterenezina)	16 aste	Derrigorrezkoa izango da erditzea eta gero, lehenengo sei asteak etenik gabe eta jardunaldi osoan hartzea.

Gainontzeko 10 asteak:

- Asteka banatu ahalko da, metatuz edo etenaldiak eginez, lehenengo 6 asteak amaitzen direnetik jaioberriak hamabi hilabete bete arte.
 - > Ama biologikoak erditu aurretik baliatu ahalko du baimena, gehienez ere erditzeko aurreikusitako data baino lau aste lehenago.
 - > Enpresari jakinaraztea (15 egun lehenago).
- Jardunaldi osoan edo jardunaldi partzialean baliatu ahalko da (aurretik enpresarekin adostuta).
 - > Enpresari jakinarazi behar zaio (15 egun lehenago) eskubide hori baliatuko dela ezarritako terminoetan edo hitzarmen kolektiboetan adostu bezala.
 - Eskubide hori baliatuko duten bi gurasoek enpresa berean lan egiten badute: enpresako zuzendaritzak mugatu ahalko du aldi berean gauzatzea oinarritutako arrazoi objektiboak direla bide, eta idatziz behar bezala arrazoituz.

Ume goiztiarrak edo jaioberria ospitaleratuta geratu behar denean erditzea eta gero → etenaldia hasiko da zenbatzen (ama biologikoak edo beste gurasoak eskatuta) ospitaleko altaren data eta gero (zenbaketa horretatik at geratzen dira erditze osteko sei asteak, ama biologikoaren kontratuan derrigorrezko etenaldia baita).

Erditze goiztiarra pisu faltarekin edo, erditzea eta gero, jaioberria ospitaleratuta egon behar bada 7 egun baino gehiago → etenaldiak iraungo du jaioberria ospitaleratuta egon behar den egunetan zehar, gehienez ere hamahiru aste gehiago izango dira.

Seme-alabaren heriotza → etenaldia ez da murriztuko, berriz ere lanean hastea eskatzen ez den bitartean (lehenengo 6 asteak pasa eta gero).

ADOPZIOA, ADOPZIOA XEDE DUEN ZAINZTA ETA HARRERA		
Onuraduna	Iraupena	Banaketa
Adoptatzaile edo zainatzaile bakoitza (banakako eskubidea, besterenezina)	16 aste	Sei aste hartu beharko dira nahitaez jardunaldi osoan adopzioa osatzen duen ebazpen judiziala eta gero, edo adopzioa edo harrera xede duen zaintza xedatzen duen erabaki administratiboa eta gero

Gainontzeko 10 asteak:

- Asteka banatu ahalko da, denak pilatuz edo eteten, adopzioa osatzen duen ebazpen judizialaren osteko edo adopzioa edo harrera xede duen zaintza xedatzen duen erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan.
 - > Adingabe berak ez dio eskubiderik emango baimen bat baino gehiago hartzeko langile berari.
 - > Enpresari jakinaraztea (15 egun lehenago).
- Jardunaldi osoan edo jardunaldi partzialean baliatu ahalko da (aurretik enpresarekin adostuta).
 - > Enpresari jakinarazi behar zaio (15 egun lehenago) eskubide hori baliatuko dela ezarritako terminoetan edo hitzarmen kolektiboetan adostu bezala.
 - Eskubide hori baliatuko duten bi gurasoek enpresa berean lan egiten badute: enpresako zuzendaritzak mugatu ahalko du aldi berean gauzatzea oinarritutako arrazoi objektiboak direla bide, eta idatziz behar bezala arrazoituz.

Nazioarteko adopzioa → Jatorrizko herrialdera lekualdatzea beharrezkoa denean, etenaldia adopzioa osatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenagora arte aurreratu ahalko da.

BEREIZITA (kasu guztietarako balio du)

Seme-alabaren ezintasuna → bi aste gehiago, guraso bakoitzarentzako bana.

Jaiotza, adopzio, adopzioa edo harrera xede duen zaintza anizkoitza → lehenengoa ez den seme-alaba bakoitzeko bi aste gehiago.

Guraso bakarreko familia → guraso bakarrak "bestearen" prestazioa akumulatzeko edo batzeko aukera izango du (TSJko hainbat epai, besteak beste 2020/10/06an ebatzirik TSJPVrena).

Ordaindutakoaren arabera ez den prestazioa (*Amatasunagatik, aitasunagatik eta haurdunaldian eta edoskitze naturalean arriskua izateagatik Gizarte Segurantzaren sistemak ematen dituen prestazio ekonomikoak arautzen dituen martxoaren 6ko 295/2009 Errege Dekretua*).

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/10959/1286>

Besteren kontura edo norbere kontura lan egiten duten emakumeak izango dira onuradunak, betiere, erditzen direnean, amatasunagatiko prestazioa jasotzeko ezarritako baldintza guztiak betetzen badituzte, eskatzen den kotizazio denboraldia salbu.

GIZARTE SEGURANTZAK ORDAINTZEN DUEN PRESTAZIO EKONOMIKOA:

GSLoren (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra) 177. artikuluan eta hurrengoetan arautua

ZENBATEKOA: **oinarri arautzailearen % 100** jasoko da (egitate sortzailearen aurreko hilabetekoa).

BALDINTZAK:

- Altan edo altaren pareko egoeran egotea.
- Gutxieneko kotizazio denboraldia:
 - 21 urte baino gutxiago izanez gero, ez da gutxieneko kotizazio denboraldirik eskatuko.
 - 21 eta 26 urte bitartekoek, 90 egun kotizatu atsedenaldira hasi baino lehenagoko zazpi urteren barruan edo 180 egun kotizatu egiaztatu lan-bizitza guztian zehar, betiere, atsedenaldira hasi baino lehen.
 - 26 urte baino gehiagokoek, 180 egun kotizatu atsedenaldira hasi baino lehenagoko zazpi urteren barruan edo 360 egun kotizatu egiaztatu lan-bizitza guztian zehar, betiere, atsedenaldira hasi baino lehen.

2.- HAURDUNALDI EDO EDOSKITZARO NATURALEAN ZEHAR ARRISKUAGATIK KONTRATUA ETETEA

Langileen Estatutuaren 48.7. artikuluan eta Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan arautua.

Baldintzak:

- Haurdunaldian edo edoskitzaro naturalean zehar etetea arautuko da laneko eragile, prozedura edo baldintzek arriskua eragiten diotenean langilearen, fetuaren edo bularreko haurraren osasunari.
- Aldez aurretik baloratuko da arriskurik gabeko lanpostu batera aldatzeko aukera. Enpresa izango da, langileen ordezkariekin kontsultatu ostean, lanpostu horien zerrenda zehaztuko duena.

Iraupena: (lanpostuaren erreserbarekin, beraz, amaitzerakoan berriz hastea automatikoa izango da)

- Arriskua haurdunaldian → erditzegatiko etenaldia hasi arte.
- Arriskua edoskitzaroan → bularreko haurrak bederatzirako hilabete bete arte.

Prozedurak:

Arriskua haurdunaldian zehar:

- Langileak hala eskatuta MUTUA/GSINren aurrean (normalean mutuan), hauxe aurkeztu behar da:
 1. Zerbitzu publikoko medikuaren txostena, haurdunaldiari lotutakoa.
 2. Enpresaren ziurtagiria:
 - Garatzen duen jarduera
 - Lanpostuaren baldintzak
 - Haurdunaldian zehar arriskua dagoen
 - Lanpostua aldatzeko ezintasuna
- Enpresak kontratuaren etetea onartuko du haurdunaldian zehar arriskua dagoelako + Mutuaren ebazpena, prestazioari buruzkoa.

Arriskua edoskitze naturalean zehar:

- Langileak hala eskatuta MUTUA/GSINren aurrean (normalean mutuan), hauxe aurkeztu behar da:
 1. Osasun zerbitzu publikoko medikuaren txostena, edoskitze naturala egiaztatzen duena.
 2. Enpresaren ziurtagiria:
 - Garatzen duen jarduera
 - Lanpostuaren baldintzak
 - Edoskitzaroan zehar arriskua dagoen
 - Lanpostua aldatzeko ezintasuna
- Enpresak kontratuaren etetea onartuko du edoskitzaroan zehar arriskua dagoelako + Mutuaren ebazpena, prestazioari buruzkoa.

Enplegu-aniztasun edo jarduera-aniztasun egoera

Aintzat hartu behar da garatzen dituen jarduera guztiek arriskua daukaten edo bakar batek arriskua daukan. Prozedura abian jarriko da enplegu edo jarduera bakoitzarekin.

Prestazioa (Mutuaren bitartez, kasu gehienetan)

- Kontingentzia arruntei dagokien aldi baterako ezintasunagatiko prestaziorako ezarritako oinarri arautzailearen % 100 izango da.

3.- BULARREKO HAURRA ZAINTZEKO BAIMENA

LEko 37.4. artikuluan arautua.

Onuradunak:

Langile oro, seme-alaba jaioberriak 9 hilabete bete arte. Banakako eskubidea da, besterenezina.

Honetan datza:

- Ordubetez lanetik ateratzeko aukera, bi zatitan banatu ahalko dena.

Edo

- Lanaldia ordu erdi murriztea.

Edo

Jardunaldi osoetan pilatu, negozioazio kolektiboan edo enpresarekin egindako akordioan ezarritako terminoetan (1613/2018 STS, 2018/04/19koa → ordubete pilatuko da, jardunaldia gorabehera).

Berezitasunak:

- Bi gurasoek enpresa berean egiten dute lan eta eskubide hori gauzatzen dute subjektu eragile beragatik → enpresako zuzendaritzak aldi berean gauzatzea mugatu ahalko du enpresaren funtzionamenduari lotutako arrazoi justifikatuak direla-eta, idatziz jakinaraziko dituenak.

Bi gurasoek eskubide hori baliatzen dute iraupen eta erregimen berarekin → etenaldia bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luzatu ahalko da (soldataren murrizketarekin baina gizarte segurantzaren prestazioarekin interesdunek hala eskatuta).

- Erditze anizkoitza → Baimena modu proportzionalean luzatuko da.

- Langileak erabaki ahalko du ordutegiaren zehaztasuna, baita edoskitzeko baimenaren baliatzea ere.

- Aldez aurretik abisatu behar da, hamabost egun lehenago (edo HKn zehaztutako epean), baimena noiz hasi eta amaitu egingo den zehaztuz.

- Edoskitzeko baimenarekin eta seme-alabak zaintzeko lanaldi murrizketarekin batera baliatu ahalko da, aldi berean (bularreko haurra zaintzeko murrizketak ez du aldaketa-rik jasango).

JAIOPERRIA OSPITALERATUTA EGOTEAGATIKO BAIMENA

(Langileen Estatutuko 37.5. artikuluan arautua).

Onuradunak:

Langilea seme-alabaren jaiotzagatik, erditzea eta gero ospitaleratuta geratu behar bada.

Baldintzak:

- Egunean ordubete lanetik irteteko eskubidea.
- Lanaldia gehienez bi ordu murrizteko eskubidea, soldata modu proportzionalan murriztuz (biak pilatu daitezke, ez dira baztergarriak).
- Ordutegia zehaztea langileari dagokio.
 - Aldez aurretik abisatu behar da, hamabost egun lehenago (edo HKn zehaztutako epean), baimena noiz hasi eta amaitu egingo den zehaztuz.

BESTELAKO BAIMENAK *(Langileen Estatutuko 37.3. artikuluan arautuak).*

- Lan orduetan zehar, jaiotze aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko ezinbestekoa den denbora.

4.- ADINGABEAK ETA SENIDEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIAK

(Langileen Estatutuko 46.3. artikuluan arautua).

Onuradunak	Iraupena	Berezitasunak
Langileak, seme-alabak zaintzeko , biologikoak edo adoptatuak, baita harrera kasuetan ere.	Jaiotzaren kasuan, umeak hiru urte bete arte eta, adopzio edo harreraren kasuan, ebazpen judizial edo administratiboa eman zen unetik hiru urte pasa arte.	Denboraldi hori kotizazio efektiboko denboraldizat joko da erretiroari, behin betiko ezintasunari eta abarri dagokienez (langabeziari begira ez) eta prestakuntza ikastaroak egiteko eskubidea izango du. <i>(GSAOren 180.1. artikulua)</i>

<p>Langileak, odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko senide bat zaintzeko, adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo ezintasunagatik ezin badu bere kasa moldatu eta ez badu ordainduta-ko jardunik gauzatzen.</p>	<p>Gehienez ere bi urte (HKn iraupen luzeagoa ezarri ezean).</p>	<p>Lehenengo urtea kotizazio efektiboko denboralditzat joko da erretiroari, behin betiko ezintasunari eta abarri dagokienez (langabeziari begira ez) eta prestakuntza ikastaroak egiteko eskubidea izango du. (GSAOren 180.1. artikulua)</p>
---	--	--

Bi kasuetan:

- Banakako eskubidea da eta modu zatikatuan baliatu daiteke.
- **Lanpostua erreserbatuko da lehenengo urtean zehar.** Familia ugarien kasuan, kategoria orokorrean 15 hilabete eta kategoria berezian 18 hilabete. Epe hori behin pasata, erreserbak talde profesional bereko edo baliokidea den kategoriako lanpostua hartuko du barne.

5.- ADINGABEAK ETA SENIDEAK ZAINTEKO JARDUNALDI MURRIZKETA

Langileen Estatutuko 37.6. artikuluan arautua.

Langileak, legezko zaintza dela-eta euren kargura badute **hamabi urte baino gutxiagoko adingabea** edo ezintasuna duen pertsona, edo zuzenean euren kargura baldin badute odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko senide bat, adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo ezintasunagatik ezin badu bere kasa moldatu eta ez badu ordaindutako jardunik gauzatzen.

Baldintzak:

- Banakako eskubide bat da baina enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori baldin badute egintza beragatik, enpresak mugatu ahalko du eskubidea aldi berean baliatzea.
- Gutxienez zortziren bat izan behar da eta gehienez jardunaldiaren erdia.
- Baimenak eta lanaldi murrizketak zehaztea langileari dagokio, haren ohiko lanaldia-

ren barruan. Hitzarmen kolektiboek ordutegiak zehazteko irizpideak ezarri ditzakete, enpresen ekoizpen eta antolamendu beharrak aintzat hartuta.

- Langileak alde zuzenetik abisatu beharko dio enpresariari, zehazki, hamabost eguneko aurrerapenarekin (edo HKn zehaztutako aurrerapenarekin), hasiera eta amaiera data zehaztuz.

- Seme-alaba zaintzeko murrizketaren lehenengo bi urtetan zehar egindako kotizazioak, eta lehenengo urtean zehar egindakoak senideak zaintzeko murrizketen kasuan, kotizazio efektiboko denboraldizat joko da erretiroa, behin betiko ezintasuna eta abarri dagokienez. (GSAOren 180.3. artikulua)

MINBIZIA EDO BESTELAKO GAIXOTASUN LARRIREN BAT PAIRATZEN DUTEN ADINGABEEN ZAINZAGATIKO PRESTAZIOA (*uztailaren 29ko 1148/2011 Errege Dekretua, minbizia edo bestelako gaixotasun larriren bat pairatzen duten adingabeen zainzagatiko prestazio ekonomikoa Gizarte Segurantzaren sisteman aplikatzekoa eta garatzekoa.*)

Gurasoetako bati edo adopzioa edo harrera gauzatu duten pertsonetako bati aitortzen zaion diru-laguntza da, biak lanean baldin badaude eta lanaldia murriztu badute (gutxienez % 50), soldata ere modu baliokidean murriztuz gero; betiere, haren kargura minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen adingabe bat badago eta iraupen luzeko ospitaleratzea edo gaixotasunagatik edo birgaixotzeagatik tratamendu etengabea behar badu (ospitaleratzea beharrezkoa ez bada ere).

Iraupena: Hasiera batean diru-laguntza hilabete baterako aitortzen da eta, gero, bi hilabeteko denboraldietan luzatu daiteke, adingabea zaintzeko beharra aitortzen zaionean. Bi hilero luzatu ahalko da adingabeak 18 urte bete arte.

Zenbatekoa: Diru-laguntza aitortuko da langileen lanaldiaren murrizketaren ehuneko aintzat hartuta, modu proportzionalan, oinarri arautzailearen % 100 zenbatuz (Lanaldia murriztua dagoen bitartean, ez da kotizazio efektiborik egingo, baina arrazoi hori dela bide murrizten diren lanaldien kasuan, kotizazio horiek % 100era arte handituko dira erretiro, behin betiko ezintasun, heriotza eta biziraupen, amatasun, aitatasun, arriskua haurdunaldian, arriskua edoskitze naturalean eta aldi baterako ezintasun prestazioei dagokienez; langabeziari dagokionez, berriz, ez).

GENERO INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN LANGILEAK

Langileen Estatutuko 37.8. artikuluan arautua.

Genero indarkeriaren biktima diren langileek honako eskubidea hauek dituzte:

- Lanaldia murrizteko, soldata modu proportzionalan murriztuz.
- Lanaldia berrantolatzeako, ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatzeko edo enpresan lanaldia antolatzeako erabiltzen diren beste modu batzuk baliatzeko.

HKn ezarritakoaren edo enpresarekin hitzartutakoaren arabera gauzatuko da. Horrelakorik eduki ezean, LEko 37.7 artikuluan lanaldia murrizteko ezarri diren arauak aplikatuko dira.

6.- LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEKO JARDUNALDIAREN ANTOLAKETA EGOKITZEA

LEko 34.8. artikuluan arautua.

Lanaldia murrizteari lotuta ez dagoen eskubide independentea da (2018ko erreforma baino lehen ulertzen zen ordutegiaren zehaztapena eskatu ahal izateko murrizketa beharrezkoa zela. Erreforma eta gero, bi eskubide independente bilakatu dira.)

Honetan datza:

- Lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzea.
- Lan orduak antolatzea.
- Lan egiteko modua, urrunetik lan egitea barne.

Baldintzak:

- Zentzuzkoak eta egokiak izatea, langilearen beharrak zein enpresaren antolamendu eta ekoizpen beharrak aintzat hartuta.
- Seme-alabak edukiz gero eskubide hori baliatu ahalko da haurrek hamabi urte bete arte.

- Langileak haren lehengo jardunaldi edo kontratu-modalitatera bueltatzeko eskatu ahalko du:

- Adostutako denbora tartea amaitzen denean
- Inguruabarrak aldatu direlako, justifikatu daitekeenean.

Gauzatzea:

- Negoziazio kolektiboaren arabera.
- HKn ez bada arautu:
 - Hasteko, langileak enpresari egingo dio eskaera, honako hau zehaztuz: aplikazioaren egokitzapena eta zehaztapena.
 - Enpresak negoziazio prozesu bat abian jarriko du langilearekin batera, askoz jota hogeita hamar egun iraun dezakeena.
 - Enpresak idatziz jakinaraziko du:
 - > Eskera onartu duen, edo
 - > Langileak dituen bateratzeko beharrak asebetetzen dituen alternatiba jarriko du mahai gainean, edo
 - > Ezezkoa adieraziko du, erabakiaren arrazoi objektiboak azalduz.

7.- GIZARTE SERGURANTZAREN BESTELAKO PRESTAZIOAK

- Behin betiko familia-harrera erregimenean edo adopzioa xede duen zaintza erregimenean, seme-alaba edo adingabeagatik prestazio ekonomikoa
- Seme-alabaren jaiotzagatik edo adopzioagatik prestazio ekonomikoa, familia ugariaren, guraso bakarreko familien eta ezintasunen bat duten amen kasuan
- Prestazio ekonomikoa erditze edo adopzio anizkoitzengatik
- Familia-prestazioa, kontribuzio-modalitatean

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10967>