

***Kontziliazio
erantzukiderako***
gaur dauden eskubide,
zerbitzu eta prestazioen
gida

#GehiagolrabaztekoErantzukide

<https://conciliacioncorresponsable.coo.es/>



**Kontziliazio
erantzukiderako**
gaur dauden **eskubide,**
zerbitzu eta **prestazioen**
gida

#GehiagolrabaztekoErantzukide

<https://conciliacioncorresponsable.ccoo.es/>



ERANTZUKIDEAK



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES

© Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

“Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad” proiektuaren barnean eratu, Expt.: 01583-01331523”, Berdintasun Ministerioak diruz lagundua.

Argitaratzailea: Confederación Sindical de CCOO Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

C/ Fernández de la Hoz, 12 - 28010 Madrid.

mujeres@ccoo.es / www.ccoo.es

Diseinu grafikoa: www.cobo-munarriz.com

Lege Gordailua: M-8528-2024

Eskubide guztiak erreserbatuak daude. Debekaturik dago lan hau partez nahiz osorik berregitea, zernahi bide edo prozeduraz, erreprografia, trataera informatikoa, fotokopia edo grabaketa ere barne direla, copyright-aren titularrak aurretik idatzizko baimena eman ez badu.

AURKEZPENA

CCOOetan, sindikatu feminista garen partez, egunero borroka egiten dugu berdintasun erreal eta benetako baten helburua iristeko, hartarako, Gizarte Elkarrizketaren bidez legegintzan esku hartzeko dugun gaitasuna erabiliz, bai eta halaber, jakina, herrialde honetako enpresen eguneroko jardunean ere. Ongi dakigu gizon-emakumeen berdintasunera daraman bideak ezinbesteko duela gure eredu soziala gogorki auzitan jartzea, batez ere zainketei dagokien guztian, horiek orain arte gure gain, emakumeon gain egon baitira, pagatu gabeko lan gisa, zeinak denok dakizkigun ondorioak izan baititu (lanaldi murrizketa, eszedentziak eta zainketarako baimenak direla medio): aukera gutxiago norberaren eta lanbide bizitzaren garapenerako, pobrezia handiagoa, lan-egun bikoitzak, osasun txarragoa, eta abar, soldata-arrakalan eta erretiroetan duen eragina aipatu gabe. **Zainketetarako Itun Estatal eta Integrala** delakoan egiten dugun proposamenean, diagnostikatu egin dugu zenbateko premia latzak dauden oraindik zainketaren inguruan, eta hainbat erreibindikazio egiten: Estauak eta zerbitzu publikoen horretan eginkizun handia dutela, zainketa zerbitzuak garatu beharrak direla Ongizate estatua- ren laugarren hankatzat. Bestetik, agerian jarri dugu enplegua behar bezala balioztatu eta profesionalizatu beharra zainketaren inguruko sektoreetan, gehienbat emakumeen esku baitaude, eta askotan bai prekarizaturik ere. Aitortu, birbanatu, murriztu, saritu eta ordezkatu, hala diosku LNE-k guk ere geureganatzen dugun gomendio batean.

Zainketa lana berrantolatu beharra, beraz, Estatuaren eginkizuna da, herritar guztien ongizatearen ardua berak duen partez; aldi berean, ordea, gizonen eginkizuna ere bada, haiek aurrera pauso bat eman behar dutelako bere erantzunbeharra bere gain hartzeko, eta bai enpresena ere, gizarte-eginbeharra baitute eta langileekin ere, la-

naren antolamendua bizitzarekin bateratzeko modukoa izan dadin. Bestela esan: Orok partekatu behar dute eginkizuna. Gizonek, gobernuek, eta lantokiek. Partekatze faltak, izan ere gizon eta emakumeen arteko desberdintasunen arrazoi handietako bat baita.

Machadok esan zuen ibilian egiten dela bidea. Guk, gida honekin, beste pauso bat eman nahi dugu aurrera, denon artean berdintasunerantz egiten ari garen bide horretan, zeinean sindikatuak funtsezko papera izango baitu. Hemen, alde batetik, bildu eta azaldu egiten dugu zainketa lanen inguruan gaur dagoen legeria, zeinean berritasun batzuk izan diren joan den aspaldi honetan. Zainketa-rako eskubide guztiak aztertzen dira (baimenak, kontratu etenketak, lanaldi murrizketak eta egokitzapenak eta eszedentziak), bai eta haiekin loturik dauden prestazioak ere. Esan gabe doa gure apostu sindikala dela zainketa eskubideak bultzatzea emakumeen gaurko nahiz geroko soldatan eraginik sortu gabe; hortik gure tema baimen guztiak osorik pagatuak izan behar dutela esateko eta inor ez dadila aurkitu zainketa dela-eta lanaldia murriztu beharrean. Hori alde bat utzirik ere, berrikuspen honek bide emango die bai langileei, bai delegatuei eta bai enpresei ere xehero ezagutzeko gaur indarrean den legeria. Beste alde batetik gida honetan biltzen dugu zer lan egin duten sindikatuak azken urteotan partekatzea bultzatu beharrezko neurriak sartzeko bai hitzarmenetan nola berdintasun planetan. Negoziazio lan honi esker, legeak aginduaz haratago doazen hainbat hobekuntza sartu dira, enpresetako errealitate bakoitzaren arabera moldatuak. Atal honetan, CCOOren federazioekin elkarlanean egina, hainbat neurri eta jardunbide on biltzen ditugu baimen ordainduen inguruan, antolamenduaren inguruan, lan denboreen eta mugikortasunaren inguruan, gizonen artean erantzukidetasuna bultzatu beharrezko inguruan eta denen arteko partekatzeari dagozkion neurri sozial eta ekonomikoen inguruan. Orobat, berriazko atal bat eskaintzen zaie ETE direlakoei, denok dakigunez gure herriko enpresa gehienak baitira eta haiek ere partekatzea bultzatu beharra eta bultzatzeko bideak bai-baitituzte.

Azken finean, gida hondarrerainokoa, gaurkotua, erabil-erraza modutu dugu, galde-erantzunen bidez antolatua, lege-testuak errazago ulertzeko moduan. Informazio argia eta trinkoa du gure delegatuentzat, enpresentzat berentzat eta oro har langile guztientzat. Gure sindikatuaren indarra eskubide eta baimen horien ezagutza zabaltzeko lanean jartzen dugu, gure herriko gizon emakumeengana iritsi daitezten, hala behar baita inoiz benetakoak izango badira. Eta bai, ondoren, negoziazio kolektiboko eta jardunbide oneko neurriak ere, gure esperientziaren arabera baliagarriak direnak. Bistan da oraindik gauza asko egin behar direla erantzukidetasunean aurrera egingeko, eta alderdi guztiek (gubernuek enpresek, sindikatuek) norabide egokian bultzatzea egin dezakegula eta, egin ere, hala egingo dugula. CCOOkoak behintzat erabat deliberaturik gaude. Oraingoan, espero dugu gaur aurkezten dugun tresna hau beste balanka bat izango dela aldaketa ahalbidetzeko. Benetako berdintasun lortzeko aldaketa.

Carolina Vidal López

CCOOetako Emakume, Berdintasun eta Lan Baldintzen Idazkari Konfederala

AURKIBIDEA

LEGEAK	13
OINARRIZKO ARAUAK	15
1. KONTRATU ETENKETA	17
Jaiotza (erditzea eta adingabearen zaintzea 12 urte hilabete izan arte)	17
Zer esan nahi du etenketa horrek?.....	17
Zenbat irauten du?.....	17
Nola banatzen dira aste horiek?.....	17
Eta haurra muga baino lehen jaio eta erditu ondoan ospitalean gelditu behar badu, edo ezgaitasunen bat baldin badu?	18
Semea edo alaba hiltzen bada, murriztu egingo da etenketa?.....	19
Erditu ondoko lehenbiziko sei asteak pasa ondoren, nola hartu ahalko ditu guraso bakoitzak gainerako 10 asteak?.....	19
Enpresari abisu eman behar al zaio eskubide hori erabiltzeko?.....	19
Jaiotzaren ondoriozko kontratu-etenketak dirauen artean ba al da inolako prestaziorik?.....	19
Zenbatekoa da atsedenaldi honetan hartzen den prestazioa?.....	20
Zein erakundek kudeatu eta ordaintzen du delako diru prestazioa?	20
Nola eskatu prestazioa?.....	21
Prestazioaren harreraren inguruko baste tramite batzuk.....	21
Beste zenbait gai interesgarri	22
Adopzioa, haurra adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintza ...	22
Zenbat irauten du Etenketa honek?	22
Nola hartu daiteke denbora hori?	23
Adopzioa nazioartekoa bada, noiz hasten da etenketa aldia?.....	23

Zenbat irauten du Etenketak adopzioan zaintzan nahiz gerizan hartutako haurrak ezgaitasunen bat baldin badu?	23
Abisu eman behar al zaio enpresari eskubide hori erabiltzeko asmoa duzula?	24
Lan kontratu etenketagatik sortutako diru prestazioren bat ba al da?	24
Noiz sortzen da prestazioa hartzeko eskubidea?	24
Zenbat irauten du diru prestazioak?	25
Zenbatekoa da prestazioa?	25
Beste laguntzarik ba al da haur bat baino gehiago adoptatu edo gerizan hartzen denean?	25
Prestazioa hartzeko bateraezintasunik ba al da?	25

Haur bat sortu eta zaindu beharragatik, erditzeagatik edo haurra adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zainztagatik ematen diren prestazioak	26
Egoera babestuak	26
Onura-hartzaileak	27
Zer baldintza bete behar dira prestazio horiek eskatu ahal izateko?	27
Noiz sortzen da prestazio hauek eskuratzeko eskubidea?	28
Prestazioa hartzea ukatu, eten edo baliogabetu daiteke?	29
Ebazpenaren jakinarazpena	30

Haur bat baino gehiago erditu edo adoptatzen denerako diru prestazioa	31
Nor izan daiteke prestazio honen subjektu onura hartzaile?	32

Haurdunaldiko arriskua	33
Zer tramite egin behar dira?	33
Non tramitatu behar da?	34
Noiz hasten da prestazioa?	34
Zenbatekoa da diru prestazioa?	34
Noiz sortzen da prestazioa hartzeko eskubidea?	34
Zenbat irauten du?	34
Zein entitateri dagokio diru prestazioa kudeatu eta ordaintzea	35
Prestazioa eskatzeko tramiteak	35

Esne-harraldi naturaleko arriskua	36
Esne-harraldi naturaleko arriskuagatik prestazioren bat jaso daiteke?	36
Zer tramite egin behar dira?	36
Non tramitatzen dira?	37
Noiz hasten da prestazioa?.....	37
Zenbatekoa da prestazioa?.....	37
Noiz bukatzen da prestazioa hartzeko eskubidea?	38
Zein entitateri dagokio diru prestazioa kudeatu eta ordaintzea?.....	38
Nola tramitatzen da arrisku eskaera eta prestazioa?	38
2. JAIOTZAGATIK, ADOPZIOAGATIK EDO HAUR BAT ADOPTATU NAHIZ GERIZATU BEHARREZKO ZAINTZAREN ONDORIOZKO LANALDI MURRIZKETA (TITIA EMATEKO BAIMENA)	39
Beste gai interesgarri batzuk	40
3. BAIMENAK	41
Seme edo alaba muga baino lehen jaiotzeagatiko baimena	41
12 urte baino gutxiago dituen edo dependentea den pertsonaren zaintza legalagatik ematen den zainketa baimena (lanaldi murrizketa)	41
Langilearen kontu diren adingabeak zaintzeko baimenak (minbizia edo beste eritasun larriak)	42
Zortzi asteko baimena	43
Nork du eskubidea baimen hau hartzeko?	43
Baimena seme-alaba bakoitzagatik ematen da edo seme-alaba guztiengatik?.....	43
Urtean 8 aste irauten du edo osotara 8 aste?	43
Nork du baimena hartzeko eskubidea?	44
Beste jakingai batzuk.....	44
Ezinbesteko kasuetarako baimen berezia	44
Bost eguneko baimena	45

4. LANALDIAREN EGOKITZAPENA	47
Noiz eskatu daiteke lanaldiaren egokitzapen?	47
Zer egokitzapen eska daitezke?	48
Urritik lan egitea eska daiteke?	48
Nola eskatzen da?	48
Zer gertatzen da enpresarekin adosterik ez badago edo erantzuten ez badu?	48
Zer arrazoi izan ditzake enpresak ukatzeko?	49
Behin baino gehiagotan eska daiteke baimen hau?	49
Noiz bukatzen da lanaldiaren egokitzapena?	49
Zer abantaila edo onura ditu seme-alaba zaindu beharragatikko lanaldi murrizketaren aldean?	49
Lanaldiaren egokitzapenak ondorioz ba al du L.E.an ezartzen diren baimenetarako?	49
Jurisprudentzia.....	50
 5. SEME-ALABA BAT EDO ETXEKOREN BAT ZAINDU BEHARRAGATIKO BAIMENA.....	51
Seme-alaba zaindu beharragatikoko eszedentzia	51
Ahaideak zaindu beharragatikoko eszedentzia	51
 6. BESTE ZAINKETA PRESTAZIO BATZUK	53
Esne-umea zaintzeko ardura erantzukiderako prestazioa.....	53
Zer tramite egin behar dira?	53
Non tramitatu behar da?	54
Nork aitortzen eta ordaintzen du prestazioa?	54
Noiz bukatzen da prestazioa?	54
Minbiziak edo beste eritasun larri batek jotako adingabeak zaindu beharra	54
Zein pertsonak sortzen dute prestazioa?	54
Nor dira hartzaileak?.....	55
Hartzaileek baldintzarik bete behar al dute?.....	56
Hartzailea nor den nola zehaztu	57

Noiz sortzen da prestazioa hartzeko eskubidea?	57
Zenbatekoa da diru prestazioa?	58
Zer egoeratan eteten da prestazioa hartzeko eskubidea?	58
Noiz iraungitzen da prestazioa hartzeko eskubidea?	59
Zein erakundek du prestazioa kudeatu eta ordaintzeko ardura?	60
Nola egiten da eskaera?	60
Seme edo alaba bat, gerizan hartutako adingabe bat edo bestelako ahaideak zaindu baharragatiko prestazio ez diruzkoa	63
Zer tramite egin behar dira?	63
Non tramitatu behar da?	63
Zer epe dago prestazioa eskatzeko?	63
Hartzaileak	63
LEGEAK HOBETZEN	65
KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAN (ETA BERDINTASUN PLANETAN). ZENBAIT ADIBIDE ETA IRADOKIZUN	67
1. Legeetan baimen ordainduetarako aitorturik dauden eskubideak hobetzen	69
2. Lan denboren, lan antolamenduaren edo mugikortasunaren inguruko neurriak	71
3. Erantzukidetasuna gizonen artean bultzatu beharrezko neurriak	75
4. Kontziliazio erantzukidearekin lotutako hobekuntza sozial eta ekonomikoak	77
5. E.T.E.etarako neurri ohikoenak	78



Legeak

Oinarrizko arauak

Dokumentu honetan xehetzen diren eskubideak bideratzen dituzten arauak Langileen Estatutuan eta Gizarte Segurantzari Buruzko Lege Orokorrean (GSLO) bildurik daude.

ETENKETA, BAIMENAK, MURRIZKETAK, ESZEDENTZIAK	LANGILEEN ESTATUTUA
Jaiotza (adingabearen zainketa 12 hilabete izan arte)	L.E.ko 45.1 d art.
Adopzioa edo haurra adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintza	L.E.ko 48.5 eta 5 art.
Haurdunaldiko arriskua	L.E.ko 45.e art.
Esne-harraldi naturaleko arriskua	
Jaiotzagatik, adopzioagatik, edo haurra adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintzagatik baimenak	L.E.ko 37.4 art.
Seme edo alaba muga baino lehen jaiot-zeagatik baimena	L.E.ko 37.5 art.
12 urte baino gutxiago dituen edo depen-dentea den pertsonaren zaintza legalagatik ematen den zainketa baimena	L.E.ko 37.6 art.
Langilearen kontu diren adingabeak zaintzeko baimenak	L.E.ko 37.6 art.
Gurasoendako baimena	L.E.ko 48 bis art.
Ezinbesteko kasuetarako baimen berezia	L.E.ko 37.9 art.
5 eguneko baimena	L.E.ko 37.3 b art.
Lanaldiaren egokitzapena	L.E.ko 34.8 art.
Seme-alaba bat edo etxekoren bat zaindu beharzagatik baimena	L.E.ko 46.3 art.

PRESTAZIOAK	GIZARTE SEGURANTZARI BURUZKO LEGE OROKORRA
Adingabea jaio eta zaintzea	GSLOko 177, 178, 179 eta 180 art.
Haurdunaldiko arriskua	GSLOko 186 eta 187 art.
Esne-harraldi naturaleko arriskua	GSLOko 188 eta 189 art.
Esne-umea zaintzearen ardura partekatua	GSLOko 183, 184 eta 185 art.
Minbiziak edo beste gaitz larri batek jotako adingabeen zainketa	GSLOko 190, 191 eta 192

[1] Kontratu etenketa

JAIOTZA (erditzea eta adingabearen zaintzea 12 urte hilabete izan arte)

Jaiotzak, 12 hilabete baino gutxiagoko haurren zainketa barne, ama biologikoaren¹ lan kontratua eten egingo du, bai eta ama biologikoaz besteko gurasoarena ere.

Zer esan nahi du etenketa horrek?

Lan prestazioa aldi baterako etetea da, enpresaren eta langilearen arteko lotura hautsi gabe.

Zenbat irauten du?

Bai ama biologikoarentzat bai beste gurasoarentzat kontratu etenketak 16 aste iraungo du.

Nola banatzen dira aste horiek?

Ama biologikoarentzat, haren osasuna babeste helburu, erditu ondoko lehenbiziko sei asteak derrigorrez hartu beharrekoak izango dira, eta etenik gabe lanaldi osoan gozatu beharko dira.

1. *Ama biologikoa* esatean pertsona trans haurdunak ere barne hartzen ditugu.

Ama biologikoaz beste gurasoarentzat, kontratua 16 astez eten-
go da; haietatik, erditu ondoko lehenbiziko sei asteak derrigorrez
hartu beharrekoak izango dira eta etenik gabe lanaldi osoan go-
zatu beharrak, Kode Zibileko 68. artikuluan aipatzen diren zainke-
ta eginbeharrak betetzeko².

Eta haurra muga baino lehen jaio eta erditu ondoan ospitalean gelditu behar badu, edo ezgaitasunen bat baldin badu?

Kasu horietan, zilegi izango da etenketak aldia, ama biologikoak
edo beste gurasoak hala eskatzen badu, ospitaleko altaren data-
tik kontatzen hastea. Erditu ondoko sei asteak kalkulu horretaz
kanpo uzten dira, ama biologikoaren kontratua derrigorrez eten
beharrekoak baitira.

Erditzea muga baino lehenagokoa bada, pisu faltarekin, eta haur
jaioberriak erditu ondoren zazpi egun baino gehiagoko ospita-
lealdia behar izaten badu, etenketak zabaldu egingo da, jaioberria
zenbat egun dagoen ospitalean, beste hainbestetan, hiru aste ge-
hieneko muga direla.

Jaiotzean haurrak ezgaitasunen bat ageri badu, kontratu etenke-
tak beste bi aste iraungo du, guraso bakoitzarentzat bat; beste
hainbesteko luzapena izango da, askotariko jaiotzaren kasuan,
lehenbizikoaz gaineko seme edo alaba bakoitzagatik. Kasu berean
eta gurasoa bakarra denean, guraso bakar horrek zilegi izango du
bi gurasodun familientzat aurreikusten diren luzapen osoak be-
retzat hartzea.

2. Horrez gain, etxeko eginbeharrak eta bai aurrekoen bai ondorengoen eta beren
kontu duten beste edozein pertsona dependenteren zainketa eta arta ere partekatu
beharko dituzte.

Semea edo alaba hiltzen bada, murriztu egingo da etenketak?

Ez. Kasu horretan, derrigorrez hartu beharreko sei asteko aldia pasata, zilegi da lantokira itzultzeko eskatzea.

Erditu ondoko lehenbiziko sei asteak pasa ondoren, nola hartu ahalko ditu guraso bakoitzak gainerako 10 asteak?

Gainerako 10 asteak guraso bakoitzak berak nahi bezala banatu ahalko ditu, dela etenik gabe, dela etenekin, lanaldi osoan edo lanaldi zatietan, aurretik enpresak eta langileak hala hitz hartu ondoren, jaioberriak 12 hilabete izan arte.

Eskubide hori langile bakoitzarena da eta ezin zaio beste gurasoari eskualdatu berak erabili dezan.

Ama biologikoak zilegi izango du bere atsedenaldia aurreratzea erditzearen data aurreikusia baino lau aste lehenagoraino.

Enpresari abisu eman behar al zaio eskubide hori erabiltzeko?

Bai, abisu eman beharko zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago, eskubide hori erabili behar dugula. Eskubidea du-ten bi gurasoek enpresa berarentzat lan egiten badute, zuzendaritzak zilegi izango du eskubidea biek batera erabiltzea mugatzea, hartarako arrazoi pisudunak eta objektiboak idatziz adierazirik.

Jaiotzaren ondoriozko kontratu-etenketak dirauen artean ba al da inolako prestaziorik?

Bai. Kasuko atsedenaldia hasten den egun beretik hartu ahalko da dirulaguntza:

- * Erditze egunetik beretik edo atsedena hasten den egunetik, lehenago hasten bada.
- * Ama biologikoa Lan Ezintasuneko egoeran baldin badago, erditzearen egunean hasiko dira atsedena eta dirulaguntza hartzea.

Zenbatekoa da atsedenaldi honetan hartzen den prestazioa?

Adingabe bat jaio eta zaindu beharragatiko prestazioa erregulazio-oinarriaren % 100ekoa izango da. Erregulazio oinarri hori, erditzearen aurreko hilaren aurre-aurreko hilean kontigentzia arruntengatik izandakoa izango da.

Langileak hilez hileko soldata hartzen bada eta hilabete natural osoan enpresan altan egon bada, dagokion kotizazio oinarria zati hogeita hamar egingen da.

Langilea erditu aurreko hilabetean sartu bada enpresara, erregulazio oinarria kalkulatzeko, haurra sortu eta zaindu beharragatiko atsedeen edo baimena hasi aurreko lehen hilabetean kontigentzia arruntengatik dagokion kotizazio oinarria hartuko da.


Langilea, erditzearen hil berean sartu bada enpresara, erregulazio oinarria kalkulatzeko, hil horrexetako kontigentzia arruntengatik dagokion kotizazio oinarria hartuko da.

Zein erakundek kudeatu eta ordaintzen du delako diru prestazioa?

Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak (GSIN), oro har. Itsas-
ketaren Gizarte Institutuak (IGI), Itsasoaren Eraentza Berezian
sartzen diren langileak direnean.

Nola eskatu prestazioa?

Gizarte Segurantzak sistema bat antolatu du prestazioaren eskaera on line egiteko:



The screenshot shows the header of the Spanish Social Security website. It includes the Spanish flag, the text 'GOBIERNO DE ESPAÑA', 'MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES', and the logo of the 'SECRETARÍA DE ESTADO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y MIGRACIONES' and 'INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL'. Below the header is a green banner with the text 'TU SEGURIDAD SOCIAL' and a sun-like logo. Below the banner is a URL link: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/2384a7c3-27fc-42a2-b9d8-a37ee7fbaa77/TUSS+NACIMIENTO+NUEVO.GOB.pdf?MOD=AJPERES>

Prestazioaren harreraren inguruko baste tramite batzuk

Haurra sortu eta zaindu beharrik gabeko prestaziorako enpresaren ziurtagiria:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/4b5147e5-3c95-4183-a6f1-7aa8b3a9d13e/C-132_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Lan-emaielaren ziurtagiria Gizarte Segurantzaren prestazioa eskatzeko. Etxeko lanetako langilearen sistema berezia.

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6f5709eb-2514-4aed-8a32-574236ea3d34/C-133_Castellano_6_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES

Haurra sortu eta zaindu beharragatik prestazioa haibat alditan hartzeko eskaera.

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e0d6aae7-0547-4c27-a23a-c8851a259184/C-136_Castellano_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES

Beste zenbait gai interesgarri

Langileak eskubidea du behar duen denborako baimen ordaindua hartzeko, jaio aurreko errebisioetara joan eta erditzeko prestatzeko ikastaroetara joateko, betiere baldin lan-aldiaz kanpo egiterik ez badauka.

Muga baino lehenagoko jaiotzaren kasuan, edo jaioberriak erditu ondoren ospitalean gelditu behar badu, langileak eskubidea du lanetik ordubete lekutzeko soldatarik galdu gabe, bai eta gehiezez eguneroko lanaldia 2 ordu murrizteko ere (hartara, horren arabera soldata-gutxitzearekin).

ADOPZIOA, HAURRA ADOPTATU NAHIZ GERIZAN HARTU BEHARREZKO ZAINZTA

Adopzioak, haurra adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintzak kontratu etenketaren sdakar adoptatzaile, zaintzaile edo gerizatzaile bakoitzarentzat.

Zenbat irauten du Etenketa honek?

Etenketak 16 aste iraungo du adoptatzaile, zaintzaile edo gerizatzaile bakoitzarentzat.

Nola hartu daiteke denbora hori?

Sei aste derrigorrez lanaldi osoan eta etenik gabe hartu beharko dira, adopzioa eratzen duen epai judiziala eman eta berehala edo Administrazioak haurra adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintza emateko erabakia hartu eta berehala.

Gainerako hamar asteak asteka hartu ahalko dira, asteak metatuz ala bakarka, Epaileak adopzioa eratzen duen epaia eman edo Administrazioak haurra adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintza emateko erabakia hartu ondoko hamabi hiletan. Adingabe batek berak ez du inoiz sortuko langile bat berarentzat etenketari aldi bat baino gehiago.

Gutxienez hamabost egun lehenagotik eman beharko zaio abisu enpresari astealdi bat edo astealdi batzuk hartu behar direla. Zilegi izango da hamar aste hauetako etenketari lanaldi osoan edo lanaldi zatian hartzea, enpresaren eta langilearen artean aurretik hala hitzartuta.

Eskubide hau langilearena norberarena da eta ezin zaio beste adoptatzaileari edo adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintzaileari eskualdatu hark erabil dezan.

Adopzioa nazioartekoa bada, noiz hasten da etenketari aldia?

Nazioareko adopzioa egiten bada eta gurasoak aurretik haur adoptatuaren jatorrizko herrira joan beharrean badaude, zilegi izango da etenketari aldia adopzioa eratzen duen epaia eman baino lau aste lehenagotik hasia (gehienez).

Zenbat irauten du Etenketak adopzioan zaintzan nahiz gerizan hartutako haurrak ezgaitasunen bat baldin badu?

Kasu horretan etenketari astebete luzatzen da adoptatzaile, zaintzaile edo gerizatzaile bakoitzarentzat.

Adoptatutako edo adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintzan hartutako haurrak ezgaitasunen bat baldin badu, kontratu etenketan beste bi aste luzatuko da, guraso biek bana. Beste hainbesteko luzapena izango da, lehenbizikoaz gainerako haur bakoitzagatik, haur bat baino gehiago adoptatu edo adoptatu nahiz gerizan hartu beharrez zaintzan hartu denean.

Guraso bakarra den kasuetan, zilegi izango du bi gurasodun familientzat aurreikusten diren luzapen guztiak beretzat hartzea.

Abisu eman behar al zaio enpresari eskubide hori erabiltzeko asmoa duzula?

Bai, abisu eman beharko zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago, eskubide hori erabili behar dugula, hitzarmen kolektiboan ezarrita den moduan. Eskubidea duten bi gurasoek enpresa berarentzat lan egiten badute, enpresaren zuzendaritzak zilegi izango du eskubidea biek batera erabiltzea mugatzea, harterako arrazoi pisudunak eta objektiboak idatziz adierazirik.

Lan kontratu etenketagatik sortutako diru prestazioren bat ba al da?

Bai.

Noiz sortzen da prestazioa hartzeko eskubidea?

Eskubidea adopzioa eratzen duen epaia ematen den egunetik hasten da, edo bestela Administrazioak haurra adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintzan emateko erabakia hartzen duenetik.

Nazioarteko adopzioen kasuan, gurasoak aurretik haur adoptatuaren jatorriko herrira joan beharrean daudenean, zilegi izango da diru prestazioa adopzioa eratzen duen epaia baino gehienez lau aste lehenagotik hastea.

Zenbat irauten du diru prestazioak?

Diru prestazioak hartzen diren atsedenaldiek edo baimenek adina iraungo du.

Zenbatekoa da prestazioa?

Haurra zaindu beharragatik diru prestazioa erregulazio-oinarriaren % 100ekoa izango da. Erregulazio oinarri hori, prozesuaren kausa izan den egintzaren aurreko hilaren aurre-aurreko hilean kontingentzia arruntengatik izandakoa izango da.

Beste laguntzarik ba al da haur bat baino gehiago adoptatu edo gerizan hartzen denean?

Aldi berean haur bat baino gehiago adoptatu edo gerizan hartzen badira, bigarrenetik aurrera diru prestazio berezia jasoko du langileak adopzioa eratzten duen epaia eman edo Administrazioak nahiz epaileak gerizan emateko erabakia hartu eta ondorengo sei asteetan.

Diru prestazio hori gurasoetako edo gerizan-hartzaileetako batek bakarrik hartu ahalko du, eta aukera egin beharko dute bietako zeinek hartuko duen, beti ere baldin sei aste etengabeko eta lanaldi osoko baimen bat hartua badute, sei asteak haur bat baino gehiago adopzioan edo gerizan hartu ondoko lehenbizikoak direlarik.

Diru prestazioa pagaldi bakarrean emango da, Administrazioak nahiz epaileak haurra gerizan emateko erabakia hartu edo epaileak adopzioa eratzten duen epaia eman ondoko lehenbiziko sei asteen buruan.

Prestazioa hartzeko bateraezintasunik ba al da?

Bai. Bi gurasoek betetzen dituztenean prestazioa hartzeko eskatzen diren baldintzak, haietako bati bakarrik aitortuko zaio prestazioa hartzeko eskubidea.

Prestazioa bateraezina da adoptatzaileek beste inolako prestazio antzekorik jasotzearekin, gizarte babeseko gainerako eraentza publikoetan (MUFACE, ISFAS, MUGEJU...) ezartzen diren horieetakorik.

Hartzaileek prestazioa hartzeko baldintzak eraentza publiko bat baino gehiagotan betetzen badituzte, haietako bat aukeratu beharko dute.

HAUR BAT SORTU ETA ZAINDU BEHARRAGATIK, ERDITZEAGATIK EDO HAURRA ADOPTATU NAHIZ GERIZAN HARTU BEHARREZKO ZAINZAGATIK EMATEN DIREN PRESTAZIOAK

Haur bat sortu eta zaindu beharragatik ematen den diru prestazioak bide ematen du familietan haur bat jaio, gerizan hartu edo adoptatu beharrezko zainzagatik sortzen diren gastuak diruz berdintzeko. Prestazio horrek 16 asteko atsedenaldiri dagokion diru prestazioa jasotzeko eskubidea ematen.

Egoera babestuak

- * Seme-alabaren bat sortzea.
- * Adopzioa, adoptatu beharrezko zaintza eta familian gerizan hartzea, baldin eta:
 - 6 urte baino gutxiagoko haurrak badira.
- * Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuak (LPOE) agintzen duenez, Kode Zibilak edo hartarako diren Autonomi Erkidegoetako legeek ezartzen dute zer ulertzen den adopzioztat, adoptatu beharrezko zaintzat eta familian gerizan hartzetzat (bai aldi bateko nola muga gabe). Aldi bateko gerizan hartzeak gutxienez urtebeteko iraupena izan behar duelarik.

Onura-hartzaileak

Haur bat sortu nahiz zaindu beharragatik ematen den prestazioa honako hauek jasoko dute:

- * Beregaingo nahiz besteren menpeko langileek, zein ere sexuak diren, beti ere baldin altan edo altaren balio bereko egoera batean badaude, haurra sortu eta zaindu baharragatiko atsedenaldiak edo baimenak hartu badituzte eta kasuan kasuan eskatzen diren kotizazio aldi gutxienekoak frogatzen badituzte.
- * Halaber, jaiotzagatik diru prestazioa hartzeko eskubidea izango ere dute beregaingo nahiz besteren menpeko langileek baldin, erditzen direnean, haurra sortu eta zaindu beharragatiko prestazioa jasotzeko baldintza guztiak betetzen badituzte kotizazio aldi gutxienekoa izan ezik.

Zer baldintza bete behar dira prestazio horiek eskatu ahal izateko?

- * Afiliaturik eta altan nahiz altaren balio bereko egoera batean egotea.
- * Kotizazio aldi gutxieneko bat eginda edukitzea, adinaren arabera:
 - Langileak erditzearen egunean edo Epaileak nahiz Administrazioak gerizan emateko erabakia hartu edo Epaileak adopzioa eratzeko erabakia hartzen duen egunean 21 urte baino gutxiago baditu, ez da kotizazio aldi gutxienekorik eskatuko.
 - Langileak 21 urte baino gehiago eta 26 baino gutxiago baditu erditzearen egunean edo Epaileak nahiz Administrazioak gerizan emateko erabakia hartu edo Epaileak adopzioa eratzeko ebazpena hartzen duen egunean:
 - 90 eguneko kotizazioa atsedenaldia hasi aurreko lehenbiziko 7 urteetan edo, bestela,

- Egun hori baino lehenagoko lan bizi osoan 180 eguneko kotizazioa.
- Langileak 26 urte edo gehiago baditu erditzearen egunean edo Epaileak nahiz Administrazioak gerizan emateko erabakia hartu edo Epaileak adopzioa eratzeko erabakia hartzen duen egunean:
 - 180 egun, atsedena hasi aurreko lehenbiziko 7 urteetan, edo bestela,
 - Egun hori baino lehenagoko lan bizi osoan 360 eguneko kotizazioa.

Langileek beraiei zuzenean dagozkien kuoten pagamendua eguneraturik izatea, prestazioa kotizazio kontaketa erreziprokoaren bidez aitortzen bazaie ere, besteren menpeko langile eraientza batean.

Hartarako, abuztuaren 20ko 2530/1970 dekretuko 28.2 artikuluan aurreikusten den pagatza gonbidatzeko mekanismoa aplikatu beharko zaie, prestazioa eskuratzen hasteko momentuan edo prestazioa sortzen den momentuan zein ere den interesatua sarturik dagoen Gizarte Segurantzako eraientza.

Noiz sortzen da prestazio hauek eskuratzeko eskubidea?

→ ERDITZEAREN KASUAN

Prestazioa hartzeko eskubidea kasuko atsedena hasten den egun berean sortuko da:

Erditzearen egunetik beretik edo, data lehenagokoa bada, atsedena hasten denetik.

Ama biologikoak zilegi izango du atsedena aurreratzea erditzea aurreikusita dagoen data baino 4 aste lehenagora. Data hori Osasun Zerbitzu Publikoaren txostenak ezarriko du. Erabakia amak hartu behar du.

Ama biologikoa lan ezintasuneko egoeran badago, atsedenaldiraren hasiera eta horren ondoriozko prestazioa, beti ere, erditzearen egunean hasiko dira.

→ ADOPTZIOA, HAURRA ADOPTATU NAHIZ GERIZAN HARTU BEHARREZKO ZAINTZAREN KASUAN

Epaileak adopzioa eratzeko ebazpena ematen duen datatik izan daiteke, edo Administrazioa haurra adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintza emateko erabakia hartzen duenetik.

Nazioarteko adopzioa egiten denean, gurasoak aurretik haurraren jatorrizko herrira joan beharrean daudenean, zilegi izango da diru prestazioa lehenago hastea, gehienez adopzioa eratzten duen ebazpena hartu baino lau aste lehenago.

Prestazioa hartzea ukatu, eten edo baliogabetu daiteke?

Bai. Prestazioa hartzeko eskubidea ukatu, ezeztatu edo eten egin daiteke, baldin prestazio-hartzaileak:

- * Prestazioa erdietsi edo atxikitzeko iruzurrez jokutzen duenean.
- * Kasuko atsedenaldietan beregain nahiz besteren menpean lan egiten badu, non eta prestazioa lanaldi zatiko eraentzan hartzen ari ez den, edo lanpostu nahiz jarduera bat baino gehiagoko kasuetan sartzen ez den.

Prestazioa hartzeko aldiek atsedenaldiekin bat egingo dute. Atsedenaldi horiek lanaldi zatiek edo prestazioa hartzeko eskubiderik ematen ez duten enplegu edo jarduerak hartu gabeko aldiak izango dira.

- * Nazioarteko adopzioa egiten denean, adopzioa eratu dela frogatzeko behar diren dokumentuak aurkezten ezean, lau aste pasatu badira atsedenaldiaren hasiera aurreratu zuenetik.

Honako kasuetan iraungi egingo da prestazioa hartzea:

1. Atsedenaldiaren gehineko epeak igaro direlako.
2. Prestazio hartzaileak berak eskatuta eskatu aldia bukatu baino lehen lanera itzultzen delako. Borondatez eta muga baino lehen lanera itzultzeak prestazioa hartzeko eskubidea iraungitzea dakar, momentu horretantxe hartzen ari dena ez ezik, bai eta oraindik hartzeko daukana ere.
3. Hartzailea hil egin delako.
4. Hartzaileak erretiroa hartzen duelako edo ezgaitasun egonkorreko egoeran sartzen delako.

Ebazpenaren jakinarazpena

Haurra jaio eta zaindu beharagatik prestazioa eskatu edo hartzen ari direnei jakinarazpenak eta abisuak, prestazioaren ebaizenak ere barne, ez zaizkie paperean bidaltzen, beti bide elektronikoz baizik.

Eskuragai daude Jakinarazpen telematikoetarako egoitzaren zerbitzuan

<https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Inicio>

HAUR BAT BAINO GEHIAGO ERDITU EDO ADOPTATZEN DENERAKO DIRU PRESTAZIOA

Pagaldi bakarrean ematen den familiendako prestazioa da, zergaz salbutua. Seme-alaba bi edo gehiago batera jaio edo adoptatzeagatik ematen da.

Prestazio hau hartzeko eskubidea jaio edo adoptatu diren haurrak bi edo gehiago izateak ematen du, eta:

Haur jaiokoak dira Kode Zibileko 30. artikuluko aipatzen dituen baldintzak betetzen dituztenak: "*Pertsonatasuna haurra bizirik jaiotzen denean hartzen du, behin amaren golkotik zeharo deserantsi ondoren.*"

Haur horietako batek %33ko edo gehiagoko ezgaitasuna baldin badu, bi halako kontatuko du. Baina %33ko edo gehiako ezgaitasuna duen seme edo alaba bakar bat jaiotzeak ez du, ordea, prestazioa hartzeko eskubiderik ematen.

Jaiotza edo adopzioaren eraketa Espainian egin beharko dira. Atzerrian izan den jaiotza edo adopzioa halakotzat hartuko da baldin eta behar adina frogatzen bada seme-alaba hori berehala integratu dela Espainiako lurraldean bizileku duen familia batean.

Prestazio hau hartzeko ezinbestekoa da Espainian legalki bizitzea. Baldintza hori betetzen dela juzgatuko da enpresak Espainiaz kanpo daukan langileen kasuan, baldin altan edo balio bereko egoeran badaude eta kasuko Espainiako Gizarte Segurantzako eraentzan kottizatzen badute.

Eite bereko beste prestazioak hartzeko eskubiderik ez izatea gizarte babeseko beste inongo eraentza publikotan.

Nor izan daiteke prestazio honen subjektu onura hartzaile?

Gurasoak edo adoptatzaileak elkarrekin bizitzen badira, bietako edozein izan daiteke hartzaile, elkarrekin ados jarririk. Bietako batek prestazioa eskatzen duenean, adostasuna badela juzgatu da. Adostasunik ez bada, ama izango da hartzailea.

Gurasoak edo adoptatzaileak elkarrekin bizitzen ez badira, seme-alaben zaintza eta kustodia daukan pertsona izango da hartzailea.

Prestazioaren kausa diren subjektuak bi gurasoak edo adoptatzaileak galduta umezurtz gelditzen badira edo abandonatzen badituzte, jaioen edo adoptatuen ardura legala bere gain hartzen duen pertsona fisikoa izango da.

Prestazioa pagaldi bakarrean ematen da eta honako kopurua izango da:

ZENBAT HAUR JAIO	LANBIDEARTEKO GUTXIENEO SOLDATAREN ZENBAT HALAKO (LGS)
2	4
3	8
4 eta gehiago	12

Askotariko erditze edo adopzioagatiko prestazioa honakoekin bateratu daiteke:

- * Familia larrirentzako prestazioa, guraso bakarreko familientzako prestazioa, edo subjektu berak nahiz beste batek eragindako ezgaitasuna duten guraso bat duten familientzakoak.
- * Gerizan hartutako seme-alabengatik edo adingabeengatik ematen diren diru prestazioak.
- * Umezurtz-errenta, eta bai bilobentzat eta anaia-arreben-tzakoak ere, halakorik tokatzen bada.

- * Toki edo Autonomi Administrazio batek emandako eite bereko beste diru laguntzak.
- * Askotariko erditzearen kasurako amatasun laguntza berezia, subjektu batek berak eragindakoa.

Esteka honetan aurki daiteke eskaera inprimakia:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/2b2eff30-84bf-4b8f-bd12-57ff537155e8/N-1_Castellano+julio+2023.pdf?MOD=AJPERES

HAURDUNALDIKO ARRISKUA

Langile batek bere daukan lanpostuan haurdunaldia egoki garatzeko arrisku objektiboak daudenean, kontratu etenketara egingo da baldin bere egoerarekin bateratzeko moduko beste lanposturik ez badago.

Zer tramite egin behar dira?

Langileak gatzigatu beharko dio Erakunde kudeatzaileari edo Gizarte Segurantzarekin elkarlan egiten duen Mutuari kontratuaren edo jardunaren etenketara egin dela haurdunaldiko arriskua dela kausa, eta horrekin batera hauek ere aurkeztu:

- * Bera zaintzeko ardura duen Osasun Zerbitzu Publikoko medikuaren txostena.
- * Enpresaren edo beregaingo langilearen deklarazioa, egindako lan eta jardueren, lanpostuko ezaugarrien, kategoriaren, bera-riazko arriskuaren eta abarren gainean.

Non tramitatu behar da?

Eskaera eta dokumentazioa Erakunde kudeatzailearen (GSIN edo IGI), edo Gizarte Segurantzaren Mutua lankidearen edozein egoitzatan aurkez daitezke.

Langilea bizi den probintziako Erakunde kudeatzailearen (GSIN edo IGI) zuzendaritza probintzialak ebazpena 30 eguneko epean eman eta jakinaraziko dio langileari.

Noiz hasten da prestazioa?

Besteren menpeko langileak: Haurdunaldiko arriskuagatik lan kontratu etenketan hasten den egun berean sortzen da eskubidea.

Beregaingo langileak: Erakunde kudeatzailearen edo Mutuaren zerbitzu medikoek ziurtagiria eman eta biharamunean.

Zenbatekoa da diru prestazioa?

Lanbide Kontingentzietatik eratorritako aldi bateko ezgaitasunaren prestaziorako erregulazio oinarriaren %100ekoa, kontratu etenketan hasten den eguneko erreferentzia hartuta.

Kasuko eraentzak Lanbide Kontingentzien estaldura kontuan hartzen ez badu, erregulazio oinarria Kontingentzia Arruntetatik eratorritako aldi bateko ezgaitasunaren prestaziorako ezartzen dena adinakoa izango da.

Noiz sortzen da prestazioa hartzko eskubidea?

Lan kontratu etenketan hasten den egun berean sortzen da.

Zenbat irauten du?

Langile haurdunaren edo-eta umegaiaren segurtasuna edo osasuna babesteko behar den etenketan edo baimen-aldi guztian ordainduko da, eta amatasun biologikoaren ondoriozko kontratu etenketan hasten den egunean bukatuko, edo langileak bere

lehengo lanpostura edo bere egoerarekin bateratzeko moduko beste batera itzultzeko zuen ezintasuna desagertzen denean.

Zein entitateri dagokio diru prestazioa kudeatu eta ordaintzea

Lan kontratua eteten den momentuan Enpresak laneko arriskuen estaldura hitzartua duen Erakunde kudeatzaileari edo Gizarte Segurantzaren Mutua lankideari dagokio. Erakunde kudeatzaileak edo Mutua lankideak egingo du prestazioaren pagamendua, hil bakoitzaren buruan.

Prestazioa eskatzeko tramiteak

Arrisku-ziurtagiri medikoaren eskaera:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/35b822ba-bc83-45af-b357-9a4bb1e02d3c/C-054_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Prestazio eskaera:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6fc2b818-26f7-40bf-80e6-c4c5c0b61628/8-007_Castellano_8.pdf?MOD=AJPERES

Enpresaren ziurtagiria

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/b13c7151-a349-4d0d-a22c-5db7134d39e8/C-042_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Haurdunaldiko arriskua edo esne-harraldi naturala badela adierazteko enpresaren deklarazioa:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d90ff826-db09-472d-882e-933c632d7827/C-037_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Enpresaren edo Familiako etxearen arduraren duenaren deklarazioa haurdunaldiko arriskuagatik edo esne-harraldi naturalagatik kontratu-etenketa egin dela frogatzeko:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/da428576-7437-4024-8713-8c78914f00e2/C-038_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

ESNE-HARRALDI NATURALEKO ARRISKUA

Esne-harraldian arrisku egoeraren bat gertatzen bada, langileak eskubidea izango du lanpostuz aldatzeko, eta hori ezin izango baltz, zilegi izango da kontratu etenketa deklaratzeko haurrak bederatzi hilabete izan arte.

Esne-harraldi naturaleko arriskuagatik prestazioren bat jaso daiteke?

Bai. Diru prestazio bat jasotzen da, Esne-harraldi naturaleko arriskuagatik kontratua etenda dagoen aldiko errenta galera berdintzeko.

Zer tramite egin behar dira?

Langileak abisu eman behar dio erakunde kudeatzaileari edo Gizarte Segurantzaren Mutua lankideari kontratua edo jarduera esne-harraldi naturaleko arriskuagatik eteten dela, horrekin batera hauek aurkeztuz:

- * Kasu egiten dion Osasun Zerbitzu Publikoko medikuaren txostena.
- * Enpresaren edo beregaingo langilearen deklarazioa egindako lan eta jardueri, lanpostuko baldintzei, mailari, berariazko arriskuari eta abarri buruzkoa.

Erakunde kudeatzailearen edo Mutuaren zerbitzu medikoek mediku ziurtagiri bat emango dute frogatzeko lanpostuaren baldintzek eragin txarra dutela langilearen edo/eta seme-alabaren osasunean.

Langileak eskaera eta dokumentu hauek aurkeztuko ditu:

- * Enpresaren deklarazioa ziurtatzeko ez dela beste lanposturik langilearen egoerarekin bateratzeko modukorik.
- * Eskatzailearen nortasuna eta eskubida sortzen duten zertzeladak frogatzeko behar den dokumentazioa.

Non tramititzen dira?

Eskaera eta beharrezko dokumentazioa Erakunde kudeatzailearen (GSIN edo IGI) edo Gizarte Segurantzaren Mutua lankidearen edozein egoitzatan aurkeztu beharko dira.

Langilea bizi den Probintziako Erakunde kudeatzailearen (GSIN edo IGI) zuzendaritza probintzialak 30 eguneko epean ebazpena eman eta jakinaraziko dio langileari.

Noiz hasten da prestazioa?

Besteren menpeko langileak: Esne-harraldiko arriskuagatik kontratu etenketan hasten den egun berean sortzen da eskubidea.

Beregaingo langileak: Erakunde kudeatzailearen edo Mutuaren zerbitzu medikoek ziurtagiria eman eta biharamunean.

Zenbatekoa da prestazioa?

Lanbide Kontingentzietatik eratorritako AE prestaziorako ezarritako erregulazio oinarriaren %100ekoa.

Noiz bukatzen da prestazioa hartzeko eskubidea?

Prestazioa hartzeko eskubidea honako arrazoi hauengatik galtzen da:

- * Seme-alabak 9 hilabete betetzea.
- * Langilea bere lehengo lanpostura edo bere egoerarekin batera daitekeen beste batera itzultzen denean.
- * Legez ezartzen diren arrazoiengatik lan kontratua etetea edo langileak lanbide jarduera uztea.
- * Esne-harraldi naturala etetea.
- * Hartzailea nahiz seme-alaba hiltzea.

Zein entitateri dagokio diru prestazioa kudeatu eta ordaintzea?

Prestazioa kudeatzea eta ordaintzea, langilea bere helbidea duen probintziako Erakunde kudeatzaileari (GSIN edo IGI) dagokio, edo Gizarte Segurantzaren Mutua lankideari, kasuan kasu zein erakundek estaltzen dituen lanbideko arriskuak.

Nola tramitatzen da arrisku eskaera eta prestazioa?

Esne-harraldi naturaleko arriskuaren prestazioa hartzeko, haurdunaldiko arriskuagatik egiten diren tramite berberak egin behar dira. Haurdunaldiko arriskuaren atalean ikusgai daude.

[2] **Jaiotzagatik, adopzioagatik edo haur bat adoptatu nahiz gerizatu beharrezko zaintzaren ondoriozko lanaldi murrizketa (Titia emateko baimena)**

Langileek eskubidea dute ordubetez lantokitik lekutzeko. Zilegi izango dute ordu hori bitan zatitzeko, esne-haurrak bederatzi hilabete izan arte.

Baimenaren iraupena proportzionalki luzatuko da haur bat baino gehiago adopzioan edo adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintzan hartzen direnean.

Eskubide hori erabili nahi duenak, hala nahi badu, zilegi izango du haren ordeaz ordu erdi batean gutxitzea bere lan denbora, helburu berarekin, edo lan-egun osoetan metatzea, negoziazio kolektiboan edo -negoziazioan ezarritako baldintzak begiratzuz- enpresarekin egiten duen akordioan ezartzen den moduan.

Lanaldi murrizketa hau langileen eskubide indibiduala da eta ez da zilegi izango beste adoptatzaileari, gerizan-hartzaileari edo zaintza-dunari eskualdatzea. Bi pertsonak enpresa berean lan egin eta murrizketa hori hartu nahi badute, enpresak plan alternatiboa eskainiko die. Bi langileek hura hartu eta kontziliazio eskubideak ahalbidetzeko moduan.

Bi adoptatzaileek, gerizan-hartzaileek edo zaintzadunek iraunpen eta eraentza berean hartzen badute eskubide hori, iraupena esne-haurrak hamabi hilabete izan arte luzatu ahalko da, bederatzi hilabete dituen momentutik soldataren gutxitze proportzionala eginaz.

Beste gai interesgarri batzuk

Adopzioaren edo haurra adoptatu nahiz gerizan hartu beharrezko zaintzaren kasuan, baimen ordaindu bat hartzeko eskubidea dago informazio eta prestatze saioetara joateko eta Egokitasun Adierazpenaren aurretik egin behar diren txosten psikologiko eta sozialak egiteko.

[3] Baimenak

SEME EDO ALABA MUGA BAINO LEHEN JAIOTZEAGATIKO BAIMENA

Langileek eskubidea iango dute ordubetez lanetik lekutzeko seme-alaba muga baino lehen sortzen den kasuetan, edo edozein delarik kausa haurrak, erditu ondoan ospitalean gelditu behar badu. Eskubidea izango dute, halaber, beren lan eguna murrizteko, gehienez bi ordu, soldata proportzionalki gutxituz.

12 URTE BAINO GUTXIAGO DITUEN EDO DEPENDENTEA DEN PERTSONAREN ZAINTZA LEGALAGATIK EMATEN DEN ZAINKETA BAIMENA (LANALDI MURRIZKETA)

Baimen hau hartzeko eskubidea izango du zaintza legala izateagatik hauetako bat zuzenean bere kontu daukatenek:

- * 12 urte baino gutxiagoko haurra edo inolako jarduera ordaindurikk egiten ez duen ezgaitua.
- * Ezkontidea edo izatezko bikotea zuzenean zaindu beharra, edo odolezko nahiz legezko gehienez bigarren graduako ahaidea, izatezko bikotearen odolezko ahaidea ere barne dela baldin adinagatik, istripuagatik edo eritasunagatik bere buruz moldatzeko gai ez bada eta jarduera ordaindurik egiten ez badu.

Eguneko lanaldiaren murrizketa bat izateko eskubidea izango da, gutxienez lanaldiaren zortziren batekoa eta gehienez lanaldi erdi-koa, soldata proportzionalki gutxituz.

LANGILEAREN KONTU DIREN ADINGABEAK ZAINTEKO BAIMENAK (MINBIZIA EDO BESTE ERITASUN LARRIAK)

Bere kontu den adingabeak minbizia edo luzaroko ospitaleratzea behar duen beste edozein eritasun larri baldin badu, zuzeneko, etengabeko eta luzaroko zainketa behar duena, langileak eskubidea izango du baimen hau hartzeko, adingabea ospitalean eta tratamenduan den artean zaindu ahal izateko.

Kasuko Autonomi Erkidegoko Osasun Zerbitzu Publikoaren edo Administrazioako osasun organoak txosten baten bidez frogatu behar du eta, luzeenez, bere kontuko pertsona 23 urte betetzen dituen arte.

Baimen honek eskubidea ematen dio langileari lanaldi murrizketa bat hartzeko, gutxienez lanaldiaren erdikoa, soldata proportzionalki ere horren arabera murrizturik. Baimen honetan, seme-alabak edo geriza iraunkorren edo adoptatu beharrezko zaintzan hartutako adingabeak 18 urte betetzeak ez du besterik gabe lanaldi murrizte hori iraungitzea ekarriko, baldin haien zuzenean eta etengabean zaindu beharrak oraindik irauten badu.

Hala ere, behin 18 urte bete ondoren ere, zilegi izango da lanaldi murrizketa hartzeko eskubidea aitortzea pertsonak 23 urte bete arte, baldin eta minbizia edo eritasun larria adin-nagusitu aurretik diagnostikatu bazaio, beti ere eskaera egiten denean lehenago aipatu baldintzak betetzen direla frogatzen bada, adina ezik.

Lanaldi murrizketa hau hartzeko eskubideak pertsonak 26 urte bete arte iraungo du baldin 23 urte bete baino lehen, gainera, %65eko edo gehiagoko ezgaitasun gradua frogatzen badu.

Ekainaren 28ko 5/2023 Errege Dekretu-legeak indarrean sartu ondoren (Ukraniako gerraren ondorio sozial eta ekonomikoei erantzuna emateko zenbait neurri hartu eta luzatzeari buruzkoa, La Palmako uhartea berreraikitzea eta beste ahultasun egoera batzuri erantzuteari buruzkoa; merkataritza sozietateen eraldatze egituralei eta gurasoen eta zaintzaileen familia eta lanbide bizitzak bateratzeari buruz Europako batasunak hartu dituen artezpideak geure legera ekartzeari buruzkoa; eta Europako batasunaren Legeria betearazi eta konplitzeari buruzkoa), gure legerian zenbait baimen berri ezarri beharra sortu da, kontziliazioa bultzatzeko.

Ondoren banaka aipatuko ditugu:

ZORTZI ASTEKO BAIMENA

Seme-alaba bat edo urtebete baino gehiagorako eta 8 urte bete arte gerizan hartutako adingabe bat zaintzeko baimena da. Baimen honek ez du 8 aste baino gehiago iraungo.

Nork du eskubidea baimen hau hartzeko?

Baimen hau hartzeko eskubidea dute beren kontu seme-alabaren bat edo gerizan hartutako adingaberen bat daukaten langile guztiek, haiek zaindu ahal izateko.

Baimena seme-alaba bakoitzagatik ematen da edo seme-alaba guztiengatik?

Baimena seme edo alaba bakoitzagatik “indarduntzen” da 8 urte bete arte.

Urtean 8 aste irauten du edo osotara 8 aste?

Seme-alaba bakoitzagatik osotara zortzi aste irauten du. Zilegi izango da aste horiek etengabea nahiz zatika hartzea, lanaldi osoan nahiz lanaldi zatietan.

Nork du baimena hartzeko eskubidea?

Langileen eskubide indibiduala da eta beraz ezin zaio eskualdatu harekin batera 8 urte baino gutxiagoko adingabearen zainketa duen beste pertsonari.

Langileari dagokio enpresari jakinaraztea, 10 egun lehenagotik, baimen hau noiz hasiko eta noiz bukatuko den.

Beste jakingai batzuk

Baimen hau ez da ordaindua.

5/2023 Errege Dekretu-legeko 17. artikulua L.E.ko 55. artikulua aldarazten du, eta 5. ataleko a) letran sartzen du, kaleratze baliogabearen kasu gisa, 48 bis artikulua arautzen duen gurasoendako baimenak irauten duen artean egiten den kaleratzea. Beraz, kaleratze honek gainerako kaleratze baliogabeen ondorio bera izango du: enpresak langilea berehala bere postuan berronartu beharra, eta jaso gabeko soldatak ordaindu beharra (L.E.ko 55.6 art.).

EZINBESTEKO KASUETARAKO BAIMEN BEREZIA

Langileak eskubidea izango du ezinbesteko kasu baterako lantokitik lekutzeko, etxekoen inguruko arrazoi presako eta larriengatik beharrezkoa bada. Eskubideak balio izango du eritasun edo istripu kasuetan ere, langilea berahala agertzea ezinbestekoa denean.

Baimena urtean gehienez lau egunekoa izango da, eta beti frogatu beharko da zer arrazoigatik lekutu behar duen langileak enpresatik; orduka ere hartu daiteke.

BOST EGUNEKO BAIMENA

Bost eguneko baimena da, ezkontideak edo izatezko bikoteak, edo odolezko nahiz legezko bigarren gradurainoko ahaideek (izatezko bikotearen odolezko ahaidea ere barne) edo langilearekin etxe berean bizi den beste edozein pertsonak ospilaretu behar badu edo ospitaleratu gabeko eskuhartze kirurgikoa egiten bazaio eta horren ondorioz etxean atsedenean egon behar eta langilearen zainketa aktiboa behar badu.

Baimen hau hartu ahal izateko, baldintza hauetako batzuk bete behar dira:

- * Baimenaren arrazoa hauetako bat izatea:
 - Istripua edo eritasun larria (ez da aipatzen berehalako presentziarik edo presarik).
 - Etxean atsedena hartu beharra dakarren ospitaleratzea edo ospitaleratu gabeko eskuhartze kirurgikoa.

- * Hauetako bati eragiten diona::
 - Ezkontidea.
 - Odolezko ahaideak bigarren graduraino (gurasoak, seme-alabak, aiton-amonak, anai-arrebak eta ahizpak, bilobak) edo legezko ahaideak (aita-amaginarrebak; suhia edo erraina; koinatu-koinatak; ezkontidearen aiton-amonak; seme-alaben nahiz biloben ezkontideak; anaiorde, arborde eta ahizpordeak.
 - Izatezko bikotea, izatezko bikotearen ahaidea ere barne dela.
 - Aurreko horiez gainera, langilearekin etxe berean bizi eta haren zainketa behar duen beste edozein pertsona.

Baimen hau ordaindua da eta ez du urteko mugarik.

[4] Lanaldiaren egokitzapena

Langileen Estatutuko 34.8 artikulua aukera ematen die langileei beren lanaldiaren egokitzapen bat eskatu eta hura aldatzeko, lanaldi murrizketari hartu behar izan gabe, laneko eta familiako bizitza bateratu ahal izateko.

“Langileek eskubidea dute beren lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitu daitezela eskatzeko, bai lan denboraren antolamenduan nola lana egiteko moduan, urrutitik lan egitea ere barne dela, etxeko eta laneko bizitza bateratzeko duten eskubidea gauzatzeko.”

Lehendabiziko gauza, kontuan hartu behar da eskubide hau eskatu egin behar dela, hots, langileak eskatu dezakeela eskubide hau laneko eta familiako bizitza bateratzeko, lanaldi murrizketarik hartu behar izan gabe.

Noiz eskatu daiteke lanaldiaren egokitzapen?

- * Seme-alabek 12 urte bete arte, edo gehiago zuzeneko zainketa behar dutenean.
- * Ezkontidea edo izatezko bikotea edo bigarren gradurainoko odolezko ahaideak zaindu beharra denean.
- * Langilearen etxe berean bizi diren beste pertsona dependenteak zaindu beharra denean.

Eskaeraren inguruabarrak adinean, istripuan edo eritasunean oinarrituko dira.

Zer egokitzapen eska daitezke?

L.E.an ezartzen da egokitzapena arrazoizkoa eta langilearen beharren arabera izango dela eta enpresaren antolamendu premiekin bateratzeko modukoa.

Urritik lan egitea eska daiteke?

Bai. Eska daiteke, artikuluko testuak berariaz aipatzen baitu urrutiko lana.

Nola eskatzen da?

Zilegi izango da negoziazio kolektiboan eskubide hau erabiltzeko mugak ezartzea; muga horiek sexu bateko zeein besteko langileen artean diskriminazioa, bai zuzen bai zeharbidezkoa, galarazteko moduko irizpide eta sistemekin bat etorriko dira.

Negoziazio kolektiboan halakorik ezarri ez bada, L.E.an bertan zehazten den prozedura segitu beharko da:

- * Enpresari lanaldiaren egokitzapena eskatu. Komeni da idatziz egitea.
- * Enpresak ondoren langilearekin negoziatzen hasiko da, gehiezin hamabost egun naturaletan.
- * Negoziazioa edo hamabost eguneko epea bukatu, enpresak idatziz jakinaraziko dio langileari eskaera onartu dela, ordezko proposamen bat egingo, edo edozer egokitzapen egiteko uko emango, uko horren arrazoia laburki azalduz.

Zer gertatzen da enpresarekin adosterik ez badago edo erantzuten ez badu?

L.E.ak ezartzen du erantzun ezak eskaera onartu dela esan nahi duela: “Eskaera onartutzat emango da epe horretan arrazoen gaineko ukorik egiten ez bada”.

Adostu ezean, berariazko mekanismo judizial bat dago, Gizarte Jurisdikzioa Arautzen duen legeko 139. artikuluan jasotzen dena.

Zer arrazoi izan ditzake enpresak ukatzeko?

Langileak dauka bere lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko eskubidea, baina lanaldiaren iraupena eta banaketa hautatzea ez dagokio hari soilik, aurretik enpresariarekin adostuta baizik. Enpresak ordezeko alternatiba bat aurkeztuko dio, langilearen kontziliazio premiak betetzeko modukoa.

Behin baino gehiagotan eska daiteke baimen hau?

Lan legeek ez dute mugatzen langile batek laneko eta familiako bizi-tza bateratzeko egin ditzakeen eskaerak.

Noiz bukatzen da lanaldiaren egokitzapena?

Lanaldiaren egokitzapena, eskaera oinarritu zuen arrazoia iraungitzean bukatzen da. Langileak eskubidea izango du egokitze horren aurreko egoerara itzultzeko.

Zer abantaila edo onura ditu seme-alaba zaindu beharragatikko lanaldi murrizketaren aldean?

Lanaldi murrizketarik ez dagoenez gero, soldata ere ez da murrizten, hau da, soldata bera jasotzen da, lan-ordu berak egiten direlako.

Lanaldi murrizketa duen pertsonarentzat bezalako babes dago lanpostua galtzeari dagokionez: Enpresak justifikatu gabeko kaleratzea egiten badu, lanaldiaren egokitzapenaren egoeran bago, baliogabetzat hartuko da.

Lanaldiaren egokitzapenak ondorioz ba al du L.E.an ezartzen diren baimenetarako?

Ez, ez du loturarik langileek L.E.ko 37. artikulua agintzen duenaren arabera hartu ditzakeen gainerako baimenekin.

Jurisprudentzia

Madrilgo 23 zk.ko Gizarte Auzien Epaitegia, 2019ko urriaren 29, 494/2019 zk., 1021/2019 rc, lanaldiaren egokitzapena ematen diona egunero 9,30etan sartzea eskatzen duen langile bati, enpresak ez baitzuen ez erantzun ez negoziatu, langileak lanaldiaren egokitzapenarako eskaera egin zuenean.

Madrilgo 23 zk.ko Gizarte Auzien Epaitegia, 2019ko azaroaren 26koa, 486/2019 zk., 1107/2019 rc, langile bati bere lan txanda goizean finkatzea ematen diona, gurpileko txandarik egin gabe, eta gainera 6.251 euroko kalteordaina eraukitzen.

[5] Seme-alaba bat edo etxekoren bat zaindu beharragatik baimena

Eszedentziak dira langileak eskatutako kontratu-etenaldiak. Eszedentzia hauek ezaugarri berberak dituzte, salbu eta iraupenagatik.

Seme-alaba zaindu beharragatik eszedentzia

Eszedentzia honek luzeenez hiru urte irauten du seme-alaba bakoitza zaindu beharragatik, biologikoak izan, adoptatuak izan, edo adoptatu nahiz iraunkorki gerizan hartu beharrezko zaintzaren kasuan. Jaiotzaren datatik hasten da, edo bestela, Epaile edo Administrazio ebazpena ematen denetik.

Ahaideak zaindu beharragatik eszedentzia

Ez du bi urte baino gehiago iraungo, odolez nahiz legez bigarren gradurainoko ahaide bat zaindu beharragatik, izatezko bikotearen odolezko ahaidea ere barne, baldin adina, istripua, eritasuna edo ezgaitasuna dela medio bere buruz moldatu ezinean badago eta eta lan jarduera ordaindurik egiten ez badu.

Bi eszedentzia hauetan langileak eskubidea izango du lehenbiziko urtean bere lanpostua erreserbatu eduki zezake. Epe hori iraganik, ordea, erreserba lanbide talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu batena baizik ez da izango.

Langilea ofizialki familia larriaren maila aitortua daukan familia bateko partaidea bada, lanpostu bereberekoina lanpostu erreserba luzeenez 15 hiletara luzatuko da, kategoria orokorreko familia larria denean, eta luzeenez 18 hiletara kategoria berezikoa bada.

[6] Beste zainketa prestazio batzuk

ESNE-UMEA ZAINZKEKO ARDURA ERANTZUKIDERAKO PRESTAZIOA

Prestazio hau hartzeko eskubidea dute gurasoek, adoptatzaileek, adoptatu beharrezko zaintzadunek edo gerizan-hartzaile iraunkorrek, eta eguneko lanaldia ordu erdi batez murrizten ahal dute esne-haurrak bederatzi urte betetzen dituenetik hamabi urte bete arte.

Zer tramite egin behar dira?

Eskaera aurkeztu, eredu ofizialean eta harekin batera honako dokumentu hauek:

- * Nortasun agiria, jatorrizkoa eta indarduna.
- * Famili liburua edo seme-alabaren inskripzioaren ziurtagiria, baldin datu horiek erregistro zibilean automatizaturik ez badaude.
- * Guraso bakoitzaren enpresaren ziurtagiria, zeinean honako datu hauek jasotzen diren: langilearen lanaldi murrizketa zein datatan hasi eta zeinetan bukatuko den, L.E.ko 37.4 artikuluan aurreikusten den moduan; eskuarki astean zenbat lan-ordu egiten diren, eta zein portzentaian finkatu den lanaldi murrizketa.

Non tramitatu behar da?

Eskubidea aitortzeko prozedura, interesatuak hala eskatuta hasiko da:

- Egoitza Elektronikoaren bidez: <http://sede.seg-social.gob.es>
- posta arruntez edo
- Gizarte Segurantzako Arreta eta Informazio Gune batean (GSAI).

Nork aitortzen eta ordaintzen du prestazioa?

Kasuko Erakunde kudeatzaile eskuduna (GSIN edo IGI).

Noiz bukatzen da prestazioa?

Prestazio hau adingabeak hamabi hilabete betetzen dituenean edo eskatutako baldintzak jada betetzen ez direnean.

MINBIZIAK EDO BESTE ERITASUN LARRI BATEK JOTAKO ADINGABEAK ZAINDU BEHARRA

Diru prestazio hau gurasoentzat, adoptatzaileentzat edo gerizan-hartzaileentzat da, horiek beren lanaldia beren kontu daukaten adingabea zaindu beharragatik murrizten dutenean. Zilegi izango da guraso bakarreko familiek ere prestazioa hartzea.

Zein pertsonak sortzen dute prestazioa?

Seme-alabek edo adoptatu beharrezko zaintzapean edo geriza iraukorrean harturik dauden pertsonak beti ere baldin baldintza hauetako bat betetzen badute:

- * 18 urte baino gutxiago izatea. Hala ere, behin 18 urte bete ondoren ere, zilegi izango da prestazioa aitortzea, pertsonak 23 urte izan arte, baldin eta adin-nagusitu aurretik minbizia edo

eritasun larria diagnostikatzen bazaio, beti ere eskaera egiten den momentuan baldintzak betetzen direla frogatzen bada. Diru prestazioa pertsonak 26 urte izan arte luzatuko da baldin 23 urte bete aurretik %65eko edo gehiagoko ezgaitasuna frogatzen badu.

- * Minbizia edo luzaroko ospitaleratzea behar duen eritasun larria izatea. Luzaroko ospitaleratzetat ulertzen da eritasun larriaren diagnostikoa egin eta ospitalean egon ondoren tratamendua edo zainketa etxean egiten segitu beharra badago.
- * Eta, gainera, gurasoen, zaintzadunen edo gerizatzaileen zuzeneko eta etengabeko zainketa behar dutenean.

Nor dira hartzaileak?

Prestazio honen hartzaileak izango dira beregaingo nahiz besteren menpeko langileak edo balio berekoak, zein ere sexuak diren, baldin:

1. Beren eguneko lanaldia gutxienez %50ean murrizten badute. Langileak bere lanaldian egiten duen murrizketa proportzioaren arabera hartuko du prestazioa .

Prestazioa hartzeko, eta lanaldi murrizketa kalkulatzeko, enpresa berean eta lantoki berean lan bera egiten duen lanaldi osoko langile baten lan-eguna hartuko da aintzat, eta langileak adingabeen legezko zaintzagarik edo ahaideak zaintzeagarik nahiz beste edozergatik beste lanaldi murrizketa bat hartzen badu ere, ez da kontuan hartuko kalkulurako.

Lanaldi-zatian ari diren langileen kasuan, ez dute prestazioa hartzeko eskubiderik izango baldin lanaldi zatiaren benetako iraupena lanaldi osoan aritzen den antzeko langile baten lan-egunaren %25 edo gutxiagokoa bada. Hala ere, langileak lanaldi zatiko bi edo gehiago kontratu baldin baditu, eguneko lanaldi guztiak batu egingo dira aipatu muga hori finkatzeko.

Beregaingo nahiz balio bereko langileen edo Etxeko lanetan aldizka aritzen diren langileen kasuan, aipatu portzentaiak as- teko berrogei orduko lanaldi baten gainean kalkulatu da.

2. Familia bakoitzean, bi gurasoek, zaintzadunek nahiz gerizatzaileek frogatu beharko dute Gizarte Segurantzako eraentza publikoren batean afiliatuta eta alta emanda daudela, edo haie- tako batek bakarrik, bestea, bere lanbide jardunagatik kasuko Lanbide elkargoak nahitaez ezartzen duen Gizarte Aurreikus- peneko mutualitatean kidegurik badago.

Guraso bakarreko familietan, gurasoak, zaintzadunak edo geri- zattaileak bete beharko du baldintza hori.

Ezkontza baliogabetu, bereizi, dibortziatu edo izatezko bikotea iraungitzen bada, Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorra- ren testu birbilduko 221. artikuluan eratzen den bezala, bai eta genero indarkeriaren biktima izatea frogatzen denean, eriare- kin bizi den guraso, zaintzadun edo gerizatzaileari aitortuko zaio eskubidea, besteak lan egiten ez badu ere, beti eregaine- rako baldintzak betetzen badira.

Hartzaileek baldintzarik bete behar al dute?

Kasuan kasuan eskatzen den kotizazio aldia frogatu:

- a) Lanaldi murrizketa hasten den datan 21 urte baino gutxiago badituzte: ez da kotizazio aldirik eskatzen.
- b) 21 urte edo gehiago eta 26 baino gutxiago badituzte lanaldi murrizketa hasten den datan: 90 eguneko kotizazioa data hor- ren aurre-aurreko zazpi urteetan. Baldintza hori betetzen dela juzgatuko da baldin, bestela, data horren aurreko lanbide bizi- tzan 180 eguneko kotizazioa frogatzen bada.
- c) Lanaldi murrizketa hasten den egunean 26 urte beteta ba- dauzkate: 180 eguneko kotizazioa aurreko lehenbiziko zazpi urteetan. Baldintza hori betetzen dela juzgatuko da baldin,

bestela, data horren aurreko lanbide bizitzan 380 eguneko kottizazioa frogatzen bada.

Hartzailea nor den nola zehaztu

- * Bi gurasoek, zaintzadunek edo gerizatzaileek prestazioa hartzeko eskubidea balute, haietako bati bakarrik aitortuko zaio. Behar diren baldintzak betez gero, beti ere biak hala adostuta eta kasuko enpresarekin edo enpresekin ere ados, zilegi izango da prestazioa txandaka hartzea, gutxienezko hilabeteko aldietan. Hartara, gurasoari, zaintzadunari edo gerizatzaileari beste prestazio bat aitortzen zaionean prestazioaren hartzea eten egingo da. Prestazioa txandaka hartzeko eskaera noiznahi egin daiteke prestazioak irauten duen artean.
- * Ezkontza baliogabetu, bereizi, dibortziatu edo izatezko bikotea iraungitzen bada, Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorra-ren testu birbilduko 221. artikuluan eratzen den bezala, eria-rekin bizi den guraso, zaintzadun edo gerizatzaileari aitortuko zaio eskubidea.
- * Eria adinez nagusia bada eta ezkondu edo izatezko bikote bat eratzen badu, bere ezkontideak edo bikotekideak izango du prestazioa hartzeko eskubidea, beti ere baldin hartzaile izateko baldintzak betetzen baditu eta lanaldi murrizketa hori kasuko guraso, zaintzadun edo gerizatzaileak 18 urte bete aurretik hasi bada.

Noiz sortzen da prestazioa hartzeko eskubidea?

Lanaldi murrizketa hasten den egun berean, beti ere baldin eskaera murrizketa hasi zenetik hiru hileko epean egiten bada. Epe hri iragan ondoren, prestazioaren diru ondorioak gehienez hiru hilabate luza daitezke atzera.

Prestazioa hasiera batean hilabete baterako aitortuko da, eta zilegi izango da bi hileko aldietan luzatzea adingabea zuzenan, eten-

gabean eta iraunkorki zaindu beharrak irauten badu. Hartarako, beharrezkoa izango da kasuko Autonomi Erkidegoko Osasun Zerbitzu Publikoko edo Osasun Organoko medikuak hala adieraztea (edo INGESAkoak Ceuta eta Melillako hirietan) eta luzeenez kausanteak 23 urte bete arte, adin-nagusitu baino lehen diagnostikatu zaio minbiziak edo eritasun larriak irauten duen artean.

Adingabea zuzenean eta etengabean zaindu beharra, hartarako jaulki den deklarazio medikoak frogatzen duen moduan, 2 hila-bete baino gutxiagokoa izango bada, prestazioa txostenean ageri den denbora zehatzerako aitortuko da.

Zenbatekoa da diru prestazioa?

Prestazioa egunero srtu beharreko dirulaguntza bat da, Lanbide Kontingentzietatik eratorritako aldi bateko ezgaitasunaren prestaziorako ezarrita dagoen erregulazio oinarriaren % 100ekoa, edo, hala izaten bada, Kontingentzia Arruntengatik, baldin Lanbide Kontingentzien estaldura hautatu ez bada, eta lanaldi murrizketaren proportzioan.

Zer egoeratan eteten da prestazioa hartzeko eskubidea?

Prestazioa kasu hauetan eten egingo da:

- * Aldi bateko ezgaitasun egoeretan, adingabe bat jaio eta zaindu beharregatik egiten diren atsedendietan, haurdunaldiko arriskua eta esne-harraldi naturaleko arriskua dauden kasuetan, eta oro har, minbizi edo beste eritasun larria duten adingabeak zaintzeko lanaldi murrizketak lanbide harremana etetea justifikatzen duten beste edozein arrazoirekin bat egiten duenean
- * Osasun arrazoiak direla medio adingabea bere kontu zuenak hari kasu egin ezinean gertatzen denean eta aldi bateko ezgaitasunean edo, beste seme-alaba bat jaiota, haurra jaio eta zaintzeagatiko nahitaezko atsedendian dagoenean, zilegi

izango da prestazio berri bat aitortzea guraso, zaintzadun edo gerizatzaileari, beti ere baldin prestazioa hartzeko eskubidea izateko baldintzak betetzen badira.

- * Prestazioa guraso, zaintzadun edo gerizatzaileen artean txandaka hartzen bada, prestazioa hartzea eten egingo zaio aitorturik daukan pertsonari, prestazioa beste guraso, zaintzadun edo gerizatzaileari aitortzen zaion denboran.

Noiz iraungitzen da prestazioa hartzeko eskubidea?

Kasu hauetan iraungiko da prestazioa hartzeko eskubidea:

- * Hartzailea osotara itzultzen denean bere lanpostura edo bere lan jarduera erabat ver-hasten duenean. Lanaldi murrizketa bukatu egingo da, zein ere izan den bukaera hori justifikatzen duen arrazoia.
- * Adingabea etengabea, zuzenean eta iraunkorki zaindu beharra desagertzen delako, dela haren egoera hobetu delako edo sendatu ondoren alta medikoa hartu delako, Osasun Zerbitzu Publikoko (OZP) edo kasuko autonomi erkidegoko osasun administrazioko organoaren txostenak hala esanda.
- * Adingabearen, ezkontidearen edo izatezko bikotearen guraso, zaintzadun edo gerizatzaileetako batek bere lan jarduera eteten badu; ezertan galarazi gabe berriro lan jarduera hasiz gero prestazio berri bat aitortzea hartzaileak frogatzen baditu eskatzen diren baldintzak bere dituela, beti ere baldin adingabeak oraindik zuzeneko, etengabeko eta denbora guztiko zainketa behar badu.
- * Adingabeak 18 urte bete dituelako, prestazioa 23 edo 26 urteetara luzatzen den kasuak salbuetsita.
- * Adingabea hiltzeagatik.
- * Prestazio hartzailea hiltzen delako.

Zein erakundek du prestazioa kudeatu eta ordaintzeko ardura?

Langileak bere Lanbide Kontingentziak estalirik dauzkan Erakunde kudeatzaileak edo Gizarte Segurantzaren Mutua lankideak kudeatuko du prestazioa. Langilea arriskuen estaldurarik ez baldin badu, orduan kontingentzia arruntengatik aldi bateko ezgaitasuna estaltzen dion Erakunde kudeatzailea edo Mutuari dagokio kudeatzea. Prestazioa PFEZean zerga ematetik salbu dago.

Nola egiten da eskaera?

Langileak bere bizilekua daukan probintziako zuzendaritza probintzialari edo dagokion Gizarte Segurantzaren Mutua lankideari egingo dio eskaera, eta bertan Administrazio Publikoetako Administrazio Prozedura Arruntari buruzko urriaren 1eko 39/2015 Legeko 66. artikulua agintzen dituen datuak jasoko dira.

Eskaerarekin batera honako dokumentu hauek ere aurkeztu beharko dira:

KASU GUZTIETAN:

- Interesatuen nortasuna frogatzen duten dokumentuak (baita adingabearena ere, 14 urte baldin baditu) honako dokumentazio indarduna aurkeztuz:
 - Espainolak: Nortasun Agiri Nazionala (NAN).
 - Atzerritarrak: Pasaporte edo, hala bada, bere herriko nortasun agiri indarduna eta AIZ (atzerritarren identifikazio zenbakia) pagamenduetarako AEAT-ek (Estatuaren Zerga Administrazioarako Agentziak) eskatzen duen bezala.
- Enpresaren ziurtagiria zeinean jasotzen den langileak Lanbide Kontingentziengatik edo, hala bada, edo, Kontingentzia Arruntengatik zenbateko kotizazio onarria duen. Ziurtagiriak lanaldi murrizketa hasi aurreko hilarena jaso beharko du, eta

hala bada, zein epe gabeko dirutza jaso dituen data horren aurreko urtean.

- Enpresaren ziurtagiria zeinean jasotzen den zein egunetan hasi den langilearen lanaldi murrizketa Langileen Estatutuko 37.6 artikulua 3. lerroaldean jasotzen dena, hala nola zer portzentzaiatan finkatu den lanaldi murrizketa hori.
- Kotizazioaren gaineko dokumentuak.
- Etxeko lanen langile finkoentzat, beren lanaren etxeko arduradunak egindako adierazpena aurkeztuko da, zehazteko langileak zer lanaldi murrizketa zehatz hartu duen.
- Osasun Zerbitzu Publikoko medikuak egindako txostena zeinean jasotzen den adingabeak minbizia edo luzaroko ospitaleratzea eskatzen duen beste eritasun larri bat daukala. Zehaztu beharko du zer iraupen aurreikusten zaion ospitaleratzeari eta eritasunak ospitaleaz kanpo ere etengabeko tratamendua behar baldin badu, zer iraupen aurreikusten zaion horri ere.
- Fami liburua, eta halakorik ez bada, semea edo alaba Erregistro Zibilean inskribaturik dagoela frogatzeko ziurtagiria edo adopzioaren epaile-ebazpena.
- Administrazioaren nahiz epailearen ebazpena adingabea modu iraunkorren gerizan hartzea edo adoptatu beharrezko zaintza ematea edo tutelan hartzea agintzen duena.

KUOTEN SARRERA BEREGAIN DUTEN LANGILEEN KASUAN SOILIK (*beregaingo nahiz autonomo edo antzeko langileak eta etenkako etxeko lanen langileak*)

- Azken bi hilak pagatu izanaren ziurtagiria.
- Bere lanaldi murrizketa zer portzentaiakoa den esaten duen adierazpena, asteko 40 orduko lanaldi bati dagokionez.

BESTE DOKUMENTUAK

- Guraso bakarreko familiak: Famili liburua, zeinean jasotzen den familian guraso bakarra dagoela edo, guraso biak ageri badira, haietako baten hiltze ziurtagiria edo haietako batek familia utzi duela deklaritzen duen epaile ebazpena.
- Beste guraso, zaintzadun edo gerizatzailea ez bada Gizarte Segurantzaren Sistemaren partaide, honako dokumentuak aurkeztu beharko ditu:
 - Bere lantokiko langile-unitatearen ziurtagiria frogatzeko delako langilea Estatuaren Klase Pasiboen Eraentzan sartutako lan batean aritzen dela, edo
 - Bera kide den elkargoaren ziurtagiria, lanbide jarduera bat baldin bada.

Seme edo alaba bat, gerizan hartutako adingabe bat edo bestelako ahaideak zaindu beharrikako prestazio ez diruzkoa

Kontribuziozko famili prestazioa honen muina da honako hauek benetan kotizatu direla jotzen dela:

- * Seme-alaba bakoitza edo gerizan hartutako adingabe bakoitzagatik langileak hartu dituen eszedentzien lehenbiziko hiru urteak.
- * Bestelako ahaideak zaindu beharrikatik langileak hartu duen eszedentziaren lehenbiziko hiru urteak.
- * Adingabe bat edo ezgaituren bat zaindu beharrikatik lanaldi murrizketen kasu zenbaitetan egin diren kotizazioen % ehuneraino.

Zer tramite egin behar dira?

Enpresak Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorriari adierazi beharko dio noiz hasi eta noiz bukatu den lanpostua erreserbatuzko eszedentzia.

Non tramitatu behar da?

RED sistemaren bitartez edo Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorriaren edozein Administrazioan.

Kotizazioen aitortpena Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorriak egiten du.

Zer epe dago prestazioa eskatzeko?

Prestazioa aitortzeko eskubideak ez du preskribitzen eta hortaz edozein momentutan eska daiteke.

Hartzaileak

Besteren menpeko langile guztiek. Kanpo uzten dira Itsasoko Langileen eta Autonomoen Eraentza Bereziatako beregango langileak.



Legeak hobetzen

Kontziliazio erantzukiderako neurriak negoziazio kolektiboan (eta berdintasun planetan).

Zenbait adibide eta iradokizun

Ondoren, hainbat hobekuntza neurri aurkezten ditugu negoziazio kolektiboaren bidez sartu daitezkeenak (hitzarmen kolektiboetan edo berdintasun planetan), gure esprirentziaren arabera onuragarri direnak³.

Askotariko neurri saila da, lehendik ere plan eta hitzarmenetan sartu direnak, nahiz eta guk jatorria isiltzen dugun, beste enpresa eta sektoreetara aldatu litezkeelakoan, batez ere E.T.E. eta mikro E.T.E.etan.

3. ECCOoko Emakume, Berdintasun eta Lan Baldintzen Idazkaritza Konfederalak egindako laburpena, beste hauek lankide zituela: CCOOko Habitat, Industria, Irakaskuntza, Osasun eta Sektore Soziosanitarioen, heritarrentzako Zerbitzuen eta Zerbitzuen Federazio Estatalen arduradunak. ETEetan eta mikro-ETEetan hartutako neurrien gaineko informazioa “Lan harremanetako kontziliazio erantzukidea: eskubideak, jardunbide onak eta proposamenak” egunalditik hartu da, “Kontziliazioa eta erantzukidetasuna enpresetan bultzatzeko sentikortze eta aholkatze neurriak” proiektuaren barrenean, 2023 EAOetatik kontu diruz lagundua, Berdintasun Ministerioa.

4 multzotan aurkezten ditugu:

1. Legeetan baimen ordainduetarako aitorturik dauden eskubideak hobetzen.
2. Lan denboren, lan antolamenduaren edo mugikortasunaren inguruko neurriak.
3. Erantzukidetasuna gizonen artean bultzatu beharrezko neurriak
4. Kontziliazio erantzukidearekin lotutako hobekuntza sozial eta ekonomikoak.

1. LEGEETAN BAIMEN ORDAINDUETARAKO AITORTURIK DAUDEN ESKUBIDEAK HOBETZEN

Negoiazio kolektiboaren bidez, hobetu dezakegu legeek baimen ordaindu, lanaldiaren egokitzapen, lanaldi murrizketa eta abarren inguruan agintzen dutena. Adibidez, egun kopurua edo ordu kopurua handitu daitezke.

Hobetu daitezke, halaber, ekainaren 13ko 5/2023 Errege Dekretu-legeko kontziliazio erantzukiderako baimen berriak, ekainaren 30 indarrean direnak (5 egun istripu edo eritasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ahaidea edo bizikidea etxean atsedean hartu beharra dakarren ospitaleratzetik gabeko eskuhartze kirurgikoagatik / Gehieenez urtean 4 egun ezinbesteko kasuetarako ahaideak edo bizikideak zaindu beharrezko arrazoiengatik.

HONA NEURRI SAIL HONEN ADIBIDE BATZUK:

- Amaz beste gurasoarentzako baimen ordaindua jaioaurreko azterketetan eta erditzerako prestatzeko tekniketan laguntzeko behar den denborarako, beti ere baldin laguntza hori ezin bada lan orduz kanpo egin, hori ondoren frogaturik.
- Kontziliazio premiak dituzten langileek **lanaldi murrizketa baino lehenago lanaldiaren egokitzapena hartu dezaten bultzatzea**, beste aukerak baino lehen.
- Zerbitzuaren antolamendu eta produkzio premiek hartarako bide ematen badute, **lan-egun osotan metatzea legezko zaintzagatiko lanaldi murrizketa**, hitzarmen kolektiboan edo berdintasun planean jasotzen den moduan.
- **Baimenak hartzea malgutu**, bereziki seme-alabak zaindu beharagatik hartzen direnak, hitzarmen kolektiboan ezarten dena hobetuz.

- **Ordu malgutasunaren eta baimen ordainduen** inguruko kontziliazio eskubideak hobetzea.
- Ezinbesteko denborarako baimen ordainduak ematen dira **lagundutako ugalketa tratamenduan** dauden langileentzat, gehienez urtean 4 egun.
- **Baimen ordaindu** bat ezartzea adingabeen ikastetxeetako tutoretzetarako behar den denborarako, ikasturtean 3 tutoretza gehienez.
- **Baimen ordaindu** bat ezarri **adoptatu edo gerizan hartu aurretik egin beharreko kudeaketarako**.
- Urtean gehienez lau orduko **baimen ordaindua** (bere kontu daukan pertsona bakoitzagatik) 16 urte baino gutxiagoko seme-alabak edo bere kontuko pertsona dependenteak dituzten langileentzat, nahitaez bertan egon beharreko egoerei erantzuteko (eskolatzearen edo dependentziaren ondoriozko egoeretarako).
- Legeak agintzen duenaz gain **beste bi eguneko baimena ematea esne-emate trinkoturako**. Baimen hau egun osotan hartuko da, eta ezin izango da zatitu.
- **Oporrak metatzeko aukera**, bai eta aurreko urtekoak ere, esne harraldiko baimenaren ondotik.
- **Lagundutako ugalketa tratamenduan** dauden langileentzat ordaindu gabeko baimen berreskuragarriak ematea, behar duten denborarako.
- Baimen ordaindutzat hartzea adingabeak edo 65 urtez goitikoak nahiz pertsona dependenteak mediku bisitetara laguntzeko ematen diren baimenak, beti ere behar bezala justifikatutako irizpideekin.

2. LAN DENBOREN, LAN ANTOLAMENDUAREN EDO MUGIKORTASUNAREN INGURUKO NEURRIAK

Neurri motak honek hainbat arlo hartu ditzake: lan-egunaren sarre-rako eta irteerako ordu-tarte malguak ezartzea; urteko zenbait aro-tan (uda, eguberriak eta abar) lanaldi trinkotua ezartzea; urteko ordu poltsa bat sortzea familiako zainketa beharrei erantzuteko; lan bile-rak eta prestakuntza jarduerak lan orduetan egin daitezela finkatzea; txanda aldaketak eta baimen ordainduetako hobekuntzak sartzea laguntza gehien behar duten talde, familia edo egoeretarako.

- **Guraso bakarreko familientzat bikoiztea** baimen ordainduak, Istripu edo eritasun larrietarako, ospitaleratzeetarako edo ospita-leratu gabeko eskuhartze kirugikoetarako.
- **Guraso bakarreko familiek** eskubidea izango dute jaiotzagatiko baimena bi aste luzatzeko.
- Guraso bakarreko familien eskubideak Hitzarmenean familia larri-iei aitortzen zaizkien eskubideekin berdinduko dira. Hartarako, guraso bakarreko familiazat hartuko da seme edo alaba bat bai-no gehiago eta guraso bakarra dituen familia.
- **Malgotu egingo zaie lanaldia**, beren lantokian dagoen malgotu-sun muga baino **ordu erdi bat gehiago** luzeenez, beren kontuko seme-alabak dituzten langileei, 12 urte bete arte, edo beren kon-tuko lehen gradurainoko odolezko aurrekoak dituztenei, baldin horiek jarduera ordaindurik egiten ez badute.
- **Ordu bateko malgotasuna lanaldiaren hasiera eta bukaeran**, ahaide dependenteak dituztenen presentzia beharrak beren kontzilizazio premietarako traba ez izateko moduan.
- **Lanaldiak edo txandak aldatzeko aukera** beren kontuko 14 urte baino gutxiagoko seme-alabak edo pertsona dependenteak dituz-ten langileentzat, nahitaez bertan egon beharra eskatzen duten

egoerei erantzun edo tramite ofizialak egin edo antzekoetarako.

- Langile batek dibortzio epaiak edo hitzarmen arautzaileak **seme-alabak edukitzeko esleitzen dizkien aldiek lan orduekin bat egiten badute**, lehentasuna izango dute beren oporrek epaian edo hitzarmenean finkatu diren aldi horien arabera egokitzeko.
- Langile bati dibortzio epaiak edo hitzarmen arautzaileak **hilabete jakin bat esleitzen badio bere adingabeko seme-alabekin pasatzeko**, lehentasuna izango du bere oporrek hilabete horrekin bat egiteko, enpresaren jarduerak hartarako bide ematen badu.
- Adingabeak beren kontu dituzten langileek, dibortzio epaiak edo hitzarmen arautzaileak agintzen badu beren seme-alabekin egoteko denbora eskola-egutegian izango dela, **eskubidea izango dute beren oporretako gutxienez 7 egun egutegi horrekin batera izan daitezen**.
- **Txanda aldaketa edo mugikortasun geografikoa** gurasoentzat baldin beren haurren zaintza edo legezko kustodia guraso bakar bati esleitua badago, bisita eraentzan finkatua denarekin bat.
- Beren kontuko adingabeak eskolaturik dauden ikastetxe berean lan egiten duten langileek kontziliazioa errazago egin dezaten, ezartzen da guraso horiek adingabeak hamalau urte bete arte ez direla ikastetxez aldatuko.
- **Borondatez tokiz aldatzeko edo ikastetxez aldatzeko lehen-tasuna** izango dute eskaeraren arrazoia pertsona dependenteak zaindu beharra denean.
- **Ikastetxez eta lekuz aldatzeko protokolo bat sortu eta eratuko da**, zeinean kontuan hartuko baita **famili erantzunbeharrak dituzten pertsonak** lehentasuna izango dutela beren etxera edo neurri horren aplikazioa behar duen pertsonarenera (ahaidea nahiz bizikidea) hurbiltzea eskatzen dutenean, baldin eta eskae-

raren arrazoa pertsona dependenteak, adingabeak edo eritasun larria duten beren kontuko ahaideak badira

- **Lan koadranteak gutxienez hamabost egun lehenago** emango dira, kontziliazioa errazteko.
- Lan egun arrunta **%25ean murriztuko da, soldatarik gutxitu gabe, lanpostura itzuli ondoko lehenbiziko 8 asteetan**, jaiotza eskubideak behin erabili ondoren (jaiotzagatiko baimena eta esne-haurra zaindu beharrezko baimena).
- **Zainketaren ondoriozko eszedentziek irauten duten artean, lanpostu erreserba izango da**, Langileen Estatutuaren testu bir-bildua onesteari buruzko urriaren 25eko 2/2015 Errege Dekretu legegileko 46.3 artikulua ezartzen duen bezala.
- **Promozio prozesuetan parte hartzeko deialdia** egingo zaie zaindu beharraigatiko eszedentzian dauden langileei.
- **Mediku kontsulta orokorrera joan ahal izatea; urtean 16 ordu.** Zilegi izango da eskubide hau erabiltzea, langilearentzat bera-arentzat ez ezik, beste hauei laguntzeko ere: ezkontideak, odol-lezko nahiz legezko lehen gradurainoko aurreko ahaideak edo, eskola-zereginetarako, 16 urtetarainoko seme-alabak edo, adi-na edozein delarik ere, ezgaitasun ziurtatua duten seme-alabak laguntzeko.
- Gurasoak, adoptatzaileak, adoptatu beharrezko zaintza dute-nak edo etengabeko gerizan- hartzaileak, **baldin biek lan egiten badute, lanaldi murrizketa izango dute beren kontuko adin-gabeak minbizia (tumore gaiztoak, melanomak eta kartzino-mak) edo luzaroko ospitaleratzea behar duen beste edozein eritasun larri badute eta horrek zuzenean zaindu beharra badakar, gehienez eritasunaren etengabeko tratamendu eta ospitaleratze aldian, adingabeak 23 urte bete arte.** Enpre-sak erraztu egingo du Mutuaren bidez egin dadin lanegunaren

%100eraino zabaltzen duen diru prestazioa hartzeko eskaeraren tramitazioa.

- Eritasun larri baten ondorioz baja egoera luze baten ondoren langilea lanpostura itzultzen denean, erraztu egingo da itzulera pixkanaka egin dadin. Hartarako, zilegi izango da **hilabete batez lanaldia %50 batean gutxitzea, soldata ezertan gutxitu gabe.**

3. ERANTZUKIDETASUNA GIZONEN ARTEAN BULTZATU BEHARREZKO NEURRIAK

Gero eta gizon gehiagok zainketetan duten erantzukidetasuna onartu eta beren kontziliazio eskubideak bete daitezela eskatzen badute ere, estatistikek argi frogatzen dute ez dutela ez hurrik eman ere emakumeek izaten duten dedikazioa izaten. Gizonen aldetik erantzukidetasun falta dago, nahitaez zuzendu beharrekoa, alderdi guzien arteko kontziliazio erantzukidean aurrera egingo badugu.

Berariaz esku hartu behar da, beraz, gizonen gainean, haiek sentikortzeko, denak bat datoz horretan. Aski al dira, ordea, sentikortze neurriak haiek gehiago inplikatzeke erantzukidetasunean? Edo, aitzitik, komeni da zenbait ekintza positibo hartzea, gizonak izateagatik nolabaiteko abantaila berezia ematen diena? Gai eztabaidatua da, emakumeak beti emendiozko abantailarik gabe hartu izan dituztelako eta oraindik hartzen dituztelako neurri horiek, eta bidegabetzat jo dezakete ikustea nola gizonak abantailaren batekin saritzen diren. Badakigu baimen ordainduak bermatu egiten dutela gizonak gehiagotan hartuko dituztela neurri horiek. Eta hemen proposatzen ditugu negoziazio kolektibotik eta berdintasun planetatik eratorritako zenbait neurri, gizonen inplikazioa bultzatzen dezaketenak.

- **Esnealdiko baimena gizonen artean zabaltzea, berariazko kanpainak eginaz** haiek ere hartzeko.
- **Berariaz gizonentzat jarritako lizentziak erantzukidetasuna bultzatzeko**, hala nola bikotekidea erditze-prestakuntzara edo jaio aurreko azterketetara laguntzeko lizentziak.
- Berariazko kanpainak gizonak **erantzukidetasun gaitan sentikortzeko**.
- **Erantzukidetasunaren gaineko informazio kanpainak, bereziki gizonak helburu eginak**, jakin dezaten zer eskubide dituzten

kontziliazio gaietan, bai eta zer garrantzia duen etxeko lanetan eta hazkuntza lanetan inplikatzeko.

- **Bikotearendako baimen ordaindua** erditzea prestatzeko klase batera edo jaio aurreko azterketa batera laguntzeko.
- Amaz beste gurasoarentzako **baimen ordaindua erditzea prestatzeko tekniketara edo jaio aurreko azterketetara laguntzeko**, beti ere baldin lan orduz kanpo joaterik ez badago.
- Ahal den guztietan **informazio teknologia berriak erabiltzea** bultzatzea, adibidez bideokonferentziak, behin eta berrizko bi-daia eta mugialdiak saihesteko.

4. KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEAREKIN LOTUTAKO HOBEKUNTZA SOZIAL ETA EKONOMIKOAK

- **Haur eskoletarako txeketa eta eskolatzeko laguntzak.**
- Lantokian **Esne-hartzeko aretoak** sortzea.
- Prestakuntzan, denboraren kudeaketa, erantzukidetasuna eta gizon-emakumeen arteko berdintasuna bezalako gaiak sartzea, profesionalen ezagutzak eta jarduerak aberasteko, bai lanbide eremuan nola bizitza pertsonalean. Erantzukidetasunaren inguruko alderdi guztiak ukitzen dituen prestakuntza bat sortu edo kontratatzea.
- Enpresek **martxoaren 23 ospatzeko ekitaldiak antolatzea, lanbideko, familiako eta norberaren biizitza bateratzeko eguna baita.**

5. E.T.E.etarako NEURRI OHIKOENAK

Ikerlan batzuek adierazten dutenez⁴, E.T.E.ek maizen hartzen dituzten neurrietan lan denboraren antolamenduko malgutasuna da nagusi:

- Sarrera nahiz irteerako ordu malguak.
- Udako hiletan edo eskola oporretan lanegun trinkotua ezartzea.
- Lanegunaren banaketa pertsonalizatua, kontziliazio premien arabera.
- Opor malguak.

Hauetaz gain, hona beste batzuk gure esperientzia sindikalaren arabera erantsi litezkeenak:

- Kontziliazio premien ondoriozko baimen ordainduetan ordu edo egun hobekuntzak sartzea.
- Kontziliazio premietarako urteko ordu poltsa ezartzea.
- Guraso bakarreko familien kasuan, edo dibortzioen ondoriozko kustiariaren kasuan, oporrak hautatzeko lehentasuna izatea.
- Pertsona dependenteak zaindu beharragatik lehentasuna izatea oporrak hautatzeko.

4. Adibidez: “*Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa”* (Red DIE) (2016).



ERANTZUKIDEAK



**confederación sindical
de comisiones obreras**



**MINISTERIO
DE IGUALDAD**

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES