

DERECHOS PARA LA CONCILIACIÓN Y MEDIDAS PARA LA CORRESPONSABILIDAD.

KONTZILIAZIORAKO ESKUBIDEAK ETA ERANTZUNKIDETASUNERAKO NEURRIAK.

(ACTUALIZADA A 2022)

Financiado por



BERDINTASUNA + IGUALDAD

BERNARDINO ERRO ALDUNDIAK SUSTATUTAN DAGOENEN
ETXEGOIAK BERTAN BERTAN BERTAN BERTAN
BENTONEN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
APORTADAS POR LA SUPUESTA FISCAL DE BIZKAIA



UGT
EUSKADI



ÍNDICE / AURKIBIDEA

01

Permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses

(ARTÍCULO 48 ET)

pág. 5

02

Permiso para el cuidado del lactante

(ARTÍCULO 37.4 ET)

pág. 11

03

Adaptación de la jornada y permisos retribuidos

(ARTÍCULO 34.8 ET)

(ARTÍCULO 37.3 ET)

pág. 15

04

Reducciones de la jornada laboral

(ARTÍCULO 37.6 ET)

pág. 17

05

Excedencias

(ARTÍCULO 46 ET)

pág. 19

06

Protección laboral

pág. 23

07

Kontziliaziorako eskubideak eta erantzunkidetasunerako neurriak

pág. 27

DERECHOS PARA LA CONCILIACIÓN

Derechos retribuidos de protección de las mujeres embarazadas, y de los padres y madres para hacer compatible la vida laboral y familiar.

01

PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR DE 12 MESES

(ARTÍCULO 48 ET)

¿Qué es?

Este permiso sustituye a los anteriores permisos de maternidad y paternidad, y **comprende el parto y el cuidado de los hijos e hijas menores de 12 meses.**

¿Cuánto tiempo?

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la **madre biológica** y del **progenitor distinto de la madre** durante **16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto**, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, **las diez restantes podrán distribuirse, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida** y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto **hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.** No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

¿Y si el parto es prematuro y el bebé tiene que permanecer en el hospital?

El permiso podrá disfrutarse a partir de la fecha del alta hospitalaria y puede ampliarse por el número de días que permanezca hospitalizado, a partir del séptimo día de hospitalización, y con un máximo de 13 semanas adicionales.

¿Cómo se puede disfrutar?

Después de las primeras seis semanas posteriores al parto, el permiso **podrá disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial**, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Se deberá **comunicar a la empresa**, con una **antelación mínima de quince días**.

Se trata de **un derecho individual** de ambos progenitores sin que pueda transferir su ejercicio del uno al otro, no se podrá ceder nada, por lo que si el padre (o el otro progenitor) no disfruta de este derecho, lo perderá porque la madre no podrá acumularlo al suyo.

Si los dos progenitores trabajan para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito

¿Qué ocurre en los casos de adopción o acogimiento?

Tendrá derecho a **16 semanas** para cada adoptante, guardador o acogedor, **6 deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida** inmediatamente después de la resolución judicial sobre la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las **10 semanas restantes** se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, en jornada completa o parcial dentro de los doce meses siguientes.

En ningún caso, un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en el mismo progenitor.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días

Si se trata de una adopción internacional:

Podrán iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, si es necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, estos permisos.

Es un derecho individual y no se puede transferir su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. Se tendrá que comunicar a la empresa con un mínimo de 15 días.

¿Cuál es la prestación económica y cómo acceder a ella?

La equivalente al 100% de la base reguladora del trabajador o la trabajadora.

Las personas mayores de 26 años deben tener cotizados 180 días, en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral. Si tienen entre 21 y 26 años deben haber cotizado entre 90 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida o 180 días en toda la vida laboral. Y las personas menores de 21 años no se les exige cotización previa.

Subsidio especial solo en los casos de parto

Si la madre no tiene el periodo de cotización suficiente pero reúne el resto de requisitos, tendrá derecho a un subsidio por 42 días naturales (6 semanas) con una cuantía equivalente al 100% del IPREM. Se incrementará en 14 días si se trata de una familia numerosa o con ese nacimiento lo será o en una familia monoparental, o si el parto es múltiple, o cuando la madre o el bebé estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

Permisos especiales

Los permisos necesarios para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto son tiempo retribuido por la empresa, e igualmente para asistir a las sesiones de información y preparación y realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Sólo para funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. Si la gestación es múltiple, podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Riesgo por embarazo y por lactancia natural

La trabajadora embarazada o de parto reciente que realice una actividad que suponga algún riesgo para la salud del feto o una posible repercusión en la lactancia, y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, ésta podrá suspender su actividad. Recibirá una prestación equivalente al 100% de la base reguladora.

La prestación de riesgo por embarazo se percibirá desde su concesión por el INSS o mutua colaboradora hasta que acceda al permiso por nacimiento. La prestación de riesgo por lactancia natural, se podrá percibir hasta que el menor cumpla 9 meses.

Periodos de cotización asimilados por parto

Las madres trabajadoras que soliciten una pensión de jubilación o de incapacidad permanente verán incrementados sus periodos de cotización en 112 días por cada parto individual y en 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de parto múltiple, salvo que durante ese tiempo se hubiera estado cotizando.

¿Qué ocurre con las vacaciones?

Las vacaciones se podrán disfrutar en fecha distinta al fijado en el calendario de la empresa, si coincide en el tiempo con una incapacidad temporal (IT) derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y adopción de ambos progenitores, por riesgo durante embarazo y lactancia.

¿Qué ocurre si se mejoran las condiciones de trabajo cuando estoy disfrutando el permiso?

Los padres y madres tendrán los mismos derechos a las mejoras de las condiciones de trabajo que hayan tenido sus compañeros en la empresa durante el periodo de permiso por nacimiento y cuidado del menor como subidas salariales, pluses o bonus, etc.

02

PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

(ARTÍCULO 37.4 ET)

¿Qué es?

Es un permiso retribuido por la empresa hasta los 9 meses del o la menor y lo pueden disfrutar ambos progenitores al mismo tiempo.

¿Cómo disfrutarlo?

Se tiene derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en 2 partes. Si el parto es múltiple se incrementará.

Este derecho se podrá sustituir, si lo piden los progenitores, por una reducción de la jornada de 1/2 hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos que recoja la negociación colectiva o en el acuerdo a que lleguen con la empresa.

Si los **dos progenitores trabajan para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas**, debidamente motivadas por escrito.

Ejercicio corresponsable

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En este caso, uno de los progenitores puede tener derecho a percibir una prestación económica, cuando ambos trabajen y reduzcan su jornada de trabajo en media hora para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad. La prestación se abonará por el INSS y consistirá en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la base reguladora para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

MEDIDAS PARA LA CORRESPONSABILIDAD

La normativa laboral recoge una serie de derechos que pueden disfrutar ambos progenitores, con lo que se intenta que tanto mujeres como hombres hagan compatible la vida laboral y familiar fomentando la corresponsabilidad en la asunción de tareas domésticas y de cuidado.

03

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA

(ARTÍCULO 34.8 ET)

Y PERMISOS RETRIBUIDOS

(ARTÍCULO 37.3 ET)

¿En qué consiste la adaptación de la jornada?

Los trabajadores y trabajadoras podrán **solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia**, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. **En caso de que la adaptación sea para el cuidado de hijos e hijas se puede solicitar hasta los 12 años del o la menor.**

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, y si el convenio colectivo no lo contempla, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

Permisos retribuidos por conciliación laboral y familiar

2 días de permiso retribuido por la empresa en los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.

04

REDUCCIONES DE LA JORNADA LABORAL

(ARTÍCULO 37.6 ET)

Si se solicita la reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas o familiares

Se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma para el cuidado de menores de 12 años o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Si se solicita la reducción de jornada por nacimiento prematuro

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a **ausentarse del trabajo durante una hora** en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a **reducir su jornada de trabajo** hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las empleadas y empleados públicos podrán ausentarse del trabajo un máximo de dos horas diarias sin menoscabo de su salario o reducir su jornada de trabajo 2 horas, lo que implica la disminución proporcional de sus retribuciones.

Si se solicita la reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una **reducción de la jornada de trabajo** de, al menos, **la mitad de su duración**, con la disminución proporcional del salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo **hasta que el menor cumpla los 23 años**.

Tiene que ser acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Es un derecho individual y **si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante**, la empresa podría limitarlo.

Mejora de la protección social

Las cotizaciones de los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas, durante el **primer año** en caso de reducción de jornada por cuidado de familiar y **durante el tiempo que dure la reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos enfermos de cáncer u otras enfermedades**, se incrementará hasta el **100%** el cómputo para calcular las futuras prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado del menor de 12 meses (antes maternidad/paternidad).

Para el cálculo de las prestaciones por desempleo, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin no se hubiera producido la reducción, en los casos que se haya disfrutado una reducción de jornada por cuidado hijas e hijos u otros familiares, hijas e hijos prematuros y víctimas de violencia de género.

05

EXCEDENCIAS

(ARTÍCULO 46 ET)

¿A qué excedencia se tiene derecho por cuidado de hijos e hijas?

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo e hija a contar desde el nacimiento, acogimiento o adopción, que podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada.

Si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo hijo o hija diera derecho a otra excedencia, el inicio del nuevo periodo dará fin al periodo que se viniera disfrutando. Además, se mantiene **el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año** y en los dos restantes se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Cuando ambos progenitores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen, la reserva del puesto será hasta los 18 meses, con lo que se premia la corresponsabilidad.

Protección social: Los períodos de hasta tres años de excedencia que se disfruten en razón del cuidado de cada hijo, hija o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de periodo de **cotización efectiva** a efectos de las correspondientes prestaciones de SS por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor.

Y ¿por cuidado de familiares?

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, considerándose el primer año como tiempo cotizado a la Seguridad Social. Se tendrá **derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año** y el año siguiente se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Cuando ambos progenitores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen, la reserva del puesto será hasta los 18 meses, con lo que se premia la corresponsabilidad.

Podrá disfrutarse de forma fraccionada.

¿Qué garantías tengo durante estas excedencias?

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia por las dos causas anteriores, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando sea de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si categoría especial.

¿Cómo se incrementan las cotizaciones?

Cuando las situaciones de excedencia anteriores hubieran estado precedidas por una reducción de jornada por la misma causa, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin dicha reducción.

Y ¿en caso de excedencia voluntaria?

Siempre que el trabajador o trabajadora tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

En este tipo de excedencia el periodo no computa a efectos de antigüedad y solo se conserva un derecho de reingreso en el caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya o que puedan producirse en la empresa.

06

PROTECCIÓN LABORAL

¿Cuándo será nulo el despido?

En los siguientes supuestos relacionados con los derechos de corresponsabilidad:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 del ET, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 ET; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios que no se han percibido.

Nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas

Será nula la decisión extintiva de la empresa en los siguientes supuestos:

- a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos mencionados anteriormente, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de menores o familiares; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Indemnizaciones

Para el cálculo de las indemnizaciones, en los supuestos de reducción de jornada por lactancia desde 9 a 12 meses del menor, cuidado de hijas e hijos u otros familiares, hijas e hijos prematuros y víctimas de violencia de género las bases de cotización **se computará hasta el 100%** de la cuantía que hubiera correspondido sin no se hubiera producido la reducción, **siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo** legalmente establecido.

Compatibilidad de indemnizaciones

En los casos de vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, y en particular, todo trato desfavorable dirigido a las mujeres relacionado con el embarazo o que tengan que ver con la maternidad o la paternidad reconocido por sentencia judicial, **dará derecho a una indemnización que será compatible, en su caso, con le pudiera corresponder al trabajador o trabajadora por la modificación o extinción del contrato.**

07

KONTZILIAZIORAKO ESKUBIDEAK ETA ERANTZUNKIDETASUNERAKO NEURRIAK

Jaiotza baimena-lan kontratua etetea

Familia-eredu guztiak aintzat hartzearren, erreforma berriak zehaztu egiten du jaiotza-baimena, zeinak aurreko baimenak ere (amatasunekoa eta aitatasunekoa) jasotzen baititu. Honenbestez, 16 asteko baimena izango dute guraso biek.

Betekizun hau ezartzen da: bi aldeek hartu behar dituzte erditze ondorengo sei asteak, etenik gabe eta lanaldi osoz. Ama biologikoari dagokionez, haren osasuna babestea da parekatze horren justifikazioa; beste aldeari dagokionez, berriz, zaintza-eginkizunak betetzea.

Sei aste horien ondoren, nahierara bana daitezke gainerako hamarrak, asteka, elkarren segidan edo tartean etenak direla, semeak edo alabak

hamabi hilabete bete arte, lanaldi osoko edo partzialeko erregimenean, aldez aurretik enpresarekin adostuta. Enpresari hamabost egun lehenago, gutxienez, jakinarazi behar zaio nola banatuko den eskubide horri dagozkion egunak.

Adopzioa, adopzioa xede duen zaintza eta harrera-kasuetan, etenik gabeko 16 astekoa da iraupena adopzioa, zaintza edo harrera egiten duen alde bakoitzarentzat, eta lehenbiziko sei asteak ebazpen judizialaren edo erabaki administratiboaren dataren ondoren hartu behar dira; gainerako hamarrak, berriz, hurrengo hamabi hilabeteetan, elkarren segidan edo tartean etenak direla, astea. Jaiotza-baimenaren ezarpen progresiboa ere horrela egin behar da.

Erditze goiztiarretan eta adingabeak ospitalean zazpi egun baino gehiago eman behar dituen kasuetan, jaioberriak ospitalean ematen duen egun-kopuruak adina iraungo du etenaldiak (gehienez ere 13 aste).

Bi aste gehiago iraungo du kontratuen etenaldiak, funtzionario publikoen kasuan, kasu hauetan: semearen edo alabaren desgaitasuna jaiotzean, adopzioan hartzean, adopzioa xede duen harreran edo lehenbizikoa ez den seme edo alaba bakoitzaren harrera anizkuna. Gainontzeko kasuetan guraso bakoitza aste bete gehiago izango du aipatutako kasuetan.

Kontratua etenda duen bitartean langileak Gizarte Segurantzatik jasoko duen prestazio ekonomikoa oinarri arautzailearen % 100aren baliokide izango da. Hauek dira baldintzak:

- amagaiak 21 urte baino gutxiago baditu, administrazioak ez du eskatzen aldez aurreko kotizazio-eperik.
- hogeita bat eta 26 urte bitarte baditu, gutxienez 90 egun kotizatuak izan behar ditu erditze-dataren aurreko zazpi urteetan, edo 180 egun lan-bizitza osoan.
- hogeita sei urtetik gorakoa bada, Gizarte Segurantzara gutxienez 180 egun kotizatuak izan behar ditu erditze-dataren aurreko zazpi urteetan, edo 360 egun lan-bizitza osoan.

Bularreko semea edo alaba zaintzeko baimena

Baimen horren arabera, eskubidea dute gurasoek (naturalak zein adopzio, zaintza edo harrera bidezkoak) ordubetez lanpostutik alde egiteko bere bularreko haurra zaintzeko. Haurrak bederatzi hilabete bete arte iraungo du baimenak.

Zenbait aukera daude:

1. Lanpostutik egunean ordubate alde egiteko baimena. Bi zatitan bana daiteke ordu hori.
2. Lanaldia ordu-erdiz murriztea, lanaldiaren hasieran edo amaieran.
3. Edoskitze-baimen metatua, hots, baimen horren orduak metatzea lanegun osoak lortzeko. Negoziazio kolektiboaren arabera hartu behar da baimena, edo enpresaburuarekin adostutakoaren arabera (iraupe-na, 15 egun gutxi gorabehera).

Bi gurasoek lan egiten badute eta biek edoskitze-baimena eskatzen, baimena bederatzi hilabetetik hamabira luzatzeko eska dezakete. Bederatzi hilabetetik hamabira bitarteko epea ez da ordainduko, eta soldataren zati proportzionaletik deskontatuko da.

Langile guztiek dute eskubide horretaz baliatzeko eskubidea, langile guztien eskubide indibiduala dela, hau da, alde biek balia dezaketela. Horregatik, jada ezin dio alde batek besteari laga eskubide hori.

Baina enpresa bereko bi langilek eskubide hori baliatu nahi badute, enpresaburuak eskubidea du baimena aldi berean hartzea mugatzeko, enpresaren funtzionamendu arazoak direla eta, betiere mugaketa idatziz justifikatuta.

Lanaldiaren egokitzea

Eskubidea du langileak bere lanaldiaren denbora-banaketa alda diezaioten eskatzeko. Hitzarmen kolektiboan jasota egon behar dute lan-baldintzek. Negoziazio kolektiborik gabeko enpresetarako, berriz, hau da berrikuntza eta jarraitu beharreko prozedura: langileak bere lanaldia egokitze eskatzen duenean, harekin negoziatzeko prozesuari ekin behar dio enpresak. Gehienez ere 30 egun iraun behar du prozesuak, zeina amaitzean hau

jakinarazi behar dio enpresak langileari, idatziz:

- eskaria onartu diola
- ordezeko proposamen bat egiten diola, langilearen kontziliazio-premiak asetzeko baliagarria
- ez diola onartzen eskaria, eta ezezkoaren zergatiak

Lehengo lanaldira itzultzeko, berriz, aurreko kontratu-modalitatean eska dezake langileak, baita adostutako epea agortu ez bada ere, baldin eta hori justifikatzen duen arrazoirik badago.

Langile guztiei eragiten die neurri horrek, lanaldi osoan zein lanaldi partzialean dihardutenei.

Lanaldiaren murrizketa

Lanaldia murrizteko eskubidea, soldata proportzio berean jaitsita, hamabi urtez beheko adingabeak zaintzeko, edo jarduera ordaindurik egiten ez duen eta desgaitasun fisikoa, psikikoa edo sensoriala duen pertsona bat.

Funtzionamendua:

- Langileak eskubidea du eskatzeko lanaldia 1/8-tik 1/1-ra arte murriztea.
- Langilearen eskubide indibiduala da hori, eta enpresari eskatu behar dio.
- Enpresa bereko bi langilek aldi berean baliatu nahi badute eskubide hori, enpresak mugatu egin dezake, antolakuntza-arrazoiak direla eta.

Lanaldi murrizketaren hasiera data eta bukaera data enpresari, 15 eguneko epearekin, komunikatu beharko zaio, bularreko baimenaren hasiera eta bukaera data ere komunikatuz.

Lanaldiaren murrizketa eguneko lanaldiaren arabera kalkulatu da.

Langile hauei dagokie neurri hori: adina, istripua edo gaixotasunen bat dela-eta beren buruaz baliatzeko gai ez diren eta jarduera ordaindurik ez duten bigarren odolkidetasun- edo ahaidetasun-mailarainoko senideak dituztenei.

Eszedentzialdiak

SEME-ALABAK ZAINZKEO

Seme-alabak hiru urte bete arte haiek zaindu nahi dituzten langileak dira onuradunak. Langileak - guraso biologikoa, adopzio bidezkoa edo harrera iraunkor zein adopzio aurreko bidezkoa, baita behin-behinekoak badira ere - bere seme-alabak zaintzeko alde aurretik eskatzen duen borondatezko eszedentzialdia, jaiotza-egunetik edo, hala badagokio, ebazpen judizialaren edo administratiboaren datatik zenbatzen hasita.

Eszedentziak irauten duen bitartean, ez daude indarrean lan-kontratua- ren betekizun gehienak; langileak ez du enpresan lan egiten, eta enpresak, berriz, ez dio ordaintzen. Hori dela-eta, enpresak baja eman behar dio langileari Gizarte Segurantzaren, eta ez du haren kotizaziorik ordaintzeko obligaziorik.

Funtzionamendua:

- Langileen eskubide indibiduala da, edozein dela ere haien sexua, kontratu bidez enpresarekin duten lotura (aldi baterakoa edo mugagabea) eta enpresan duten antzinasuna.
- Gehienez ere hiru urteko eszedentzia har daiteke, legezko iraunaldian zatika banatuta.
- Lehenbiziko urtean, gorde egiten zaio langileari lehen zeukan lanpostua. Hurrengo urteetan, berriz, eskubidea du langileak lehen zeukan lanpostuaren talde profesional edo kategoria baliokideko batera itzultzeko.
- Seme-alabak zaintzeko eszedentzialdi osoa (adingabeak hiru urte bete arte) altaren pareko egoera gisa jotzen da Gizarte Segurantzaren prestazioei dagokienez, aldi baterako ezintasuna eta amatasuna izan ezik.

Berrikuntza gisara, 18ra luzatzen zaie lanpostua gordetzeko epea langileei, baldin eta bi gurasoek iraupen bereko eszedentzia hartzen badute.

SENIDEAK ZAINZKEO

Senideak zaintzeko langileak eskatuta lan-kontratua bi urtez, gehienez ere, eteten den epea.

Langileak alde aurretik honetarako eskatzen duen borondatezko eszedentzialdia: bigarren odolkidetasun edo ahaidetasun-mailarainoko senide

bat zaintzeko, adina, istripua edo desgaitasuna dela eta bere buruaz baliatzeko gai ez dena eta jarduera ordaindurik ez duena.

Eszedentziak irauten duen bitartean, ez daude indarrean lan-kontratua-
ren betekizun gehienak; langileak ez du enpresan lan egiten, eta enpresak,
berriz, ez dio ordaintzen. Hori dela-eta, enpresak baja eman behar dio
langileari Gizarte Segurantzari, eta ez du haren kotizaziorik ordaintzeko
obligaziorik.

Funtzionamendua:

- Langileen eskubide indibiduala da, edozein dela ere haien sexua, kon-
tratu bidez enpresarekin duten lotura (aldi baterakoa edo mugagabea)
eta enpresan duten antzintasuna.
- Eszedentzia eskatzeko baldintza: zaintza behar duen eta jarduera or-
daindurik ez daukan senide bat izatea, bigarren ahaidetasun edo odol-
kidetasun-mailarainokoa.
- Gehenez ere bi urteko eszedentzia har daiteke, legezko iraunaldian za-
tika banatuta.
- Lehenbiziko urtean, gorde egiten zaio langileari lehen zeukan lanpos-
tua. Bigarren urtean, berriz, eskubidea du langileak lehen zeukan lan-
postuaren talde profesional edo kategoria baliokide batera itzultzeko.
- Senideak zaintzeko eszedentziaren lehenbiziko urtea kotizatutzat jot-
zen da prestazio hauei dagokienez: erretiroa, ezintasun iraunkorra, he-
riotza eta biziraupena, amatasuna eta aitatasuna.



Financiado por



BERDINTASUNA + IGUALDAD

BERDINTASUNA + IGUALDAD EUSKAL LEHESKUNTZA ERAKUNDEEN
EZA DIOGONAKI BERTSO BERTSO BERTSO BERTSO BERTSO
INIZIATIBA PARRA LA IGUALDAD DE MUJERES + HOMBRAS
APORTADA POR LA DIPUTACION FORAL DE BIZKAIA