

Kontziliazio neurriak legeen, hitzarmen edota aldebiko kontratuzko harremanen bitartez artikulatzen diren tresnak dira, langileek bere bizitza profesionala, familiarra eta pertsonala kontziliatu ditzaten.

Ondoren, Langileen Estatutuak (hemendik aurrera LE) langileriarentzat ezarritako kontziliazio neurriak (ordaindutako eta ordaindu gabeko baimenak) aipatuko ditugu. Enpresa bakoitzean aplikatzen den hitzarmen kolektiboak, gai honetan hobekuntzak bermatu ditzake.

Ordaindutako baimen guztientzako oharra:

Auzitegi gorenaren 2018ko otsailaren 18ko 145/2018 argitaratzearen ostean, Auzitegi nagusiaren joera konfirmatzen da: ordaindutako baimenaren zenbaketa, gertaera izan den jai egunaren ondorengo baliodun egunetik aurrera hasiko da.

(Oporren inguruko oharra)

Enpresak oporraldia zehaztuta badauka eta honek, haurdunaldi, erditze, edoskitze naturala, amatasun edo aitatasunetik eratorritako ezgaitasunarekin edo baimenarekin kointziditzen badu, oporraldia beste datetan disfrutatzeko eskubidea dago, nahiz eta baimena edo ezgaitasun egoera aurreko urte naturalean bukatuta egon.

ORDAINDUTAKO BAIMENAK

➔ 1. Jaiotzeagatiko baimena (Art.37.3 b) LE)

- 2 egunetako baimena, erditzearen kasuan, beste gurasoarentzat izango dena.
- Adopzio edo harrera kasuan, etenaldia guraso diren bi pertsonetako bati dagokio.

➔ 2. Aurreikusita dagoena baino lehen jaiotako haurren kasurako baimena (Art. 48 LE)

- Ordaindutako baimena: guraso diren bi pertsonetako batek bere lanean ordu 1 kanpoan egoteko eskubidea izango du, ospitalean adingabekoaren alta hartu arte.

➔ 3. Amatasun baimena (Art. 45 LE)

- Erditzearen kasuan, baimenak 16 asteko iraupena izango du eta jarraituak izan beharko dira. Desgaitasunaren kasuan eta bigarren seme-alaba edo gehiago diren erditze anitzaren kasuan, epea bi aste gehiago luzatu daiteke. Baimena bi gurasoen artean banatu daiteke, erditzearen osteko lehenengo 6 asteak izan ezik, ama egun horiek hartzeraz behartuta baitago.
- Adopzio eta harrera kasuetan, epearen zenbaketa gurasoen erabakiaren arabera hasiko da, adopzio edo harrera helburu duen zaintzaren erabaki administratibotik abiatuta. Baita adopzioa baimentzen duen ebazpen judiziala kontutan hartuta ere, non adingabeko baten kasuan aldi bereko baimenak ezin diren disfrutatu.

➔ 4. Aitatasun baimena (Art. 48 LE)

- 2018ko uztailaren 5az geroztik, baimenak 5 aste iraungo du, eta aitak soilik gozatu ahal izango du, jaiotza, adopzioa edo harrera eta gero. Jaiotzeagatiko baimenaren bi egunak igaro eta jarraian gozatu ahal izango dira - lau lekualdatzea beharrezkoa balitz-, amatasun baimena bitartean, edo hori amaitzean. Bosgarren astea jaiotzearen ondorengo 9 hilabeteen bitartean beste une batean gozatu ahal izango da, enpresarekin aurretik adostuz gero.

➔ 5. Edoskitzerako baimena (Art. 37.4 LE)

- Adingabekoak 9 hilabete bete arte, jaiotze, adopzio edo harrera kasuetan, gurasoetatik batek, lanean ordu 1 kanpoan egoteko eskubidea dauka, denboraldi hori bi alditan zatitu daitekeelarik.

- Neurri hau ordu erdiko lanaldi murriztuarengatik ordezkatu daiteke edo negoziazio kolektiboan nahiz bi aldeko itunean adostutako lanaldi osoan akumulatu daiteke.

- Iraupena erditze anitzen kasuan proportzionalki luzatuko da.



6. Jaio aurreko azterketak eta erditzerako prestaketa teknikak. (Art. 37.3 f) LE)

- Langile emakumeek lanaldiaren baitan jaio aurreko azterketak burutzeko eta erditzerako prestaketa teknikak egiteko lanera ez joateko aurre abisua, justifikazioa eta eskubidea daukate.



7. Zaintzarako beste baimenak (Art. 37 LE)

- Bigarren graduko gertutasuna duen familiako kide bat hiltzekotan, istripua edo gaixotasun larria izatekotan, ospitalizazioa behar izatekotan, edo ospitalizaziorik gabe etxeko atsedenaldia eskatzen duen esku hartze kirurgikoaren kasuetan, 2 egunetako baimenaz disfrutatu daiteke. 400km baino gehiagoko lekualdaketa egongo balitz, baimena 4 egunetara luzatu daiteke.

ORDAINDU GABEKO BAIMENAK



1. Lanaldi murrizketa zaintza legalgatik (Art. 37 LE)

- 12 urte baino gutxiagoko pertsonen zaintzarako, ezgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa duten pertsonen zaintzarako eta, adinagatik, istripuagatik eta menpekotasuna dakarren gaixotasunagatik bigarren graduko familiarren zaintzarako ere, langileek lanaldiaren 1/8a eta honen erdia murriztu dezakete.

- Halaber, eskubide honek gaixotasun larri edo minbizia daukaten 18 urtetik beheragoko pertsonen zaintza baimenduko du.



2. Adingabekoen eta senideen zaintzarako lan-utzialdia (Art. 46.3 LE)

- **Seme-alaben zaintzarako baldintzak eta iraupena:** Lan-utzialdia adingabeak hiru urte bete arte, bi gurasoek hartu dezakete. Hala ere, adingabeak urte bat daukanean

eskatzen bada, lan-utzialdiaren iraupena bi urtetakoa izango da. Nahiz eta, lan-utzialdi bat baino gehiago izan edo denboran banatuta egon, tarte txikiagoak eskatu daitezke.

• **Senide baten zaintzarako baldintzak eta iraupena:** Senide bat zaintzeko gehienez bi urtetako lan-utzialdia eskatu daiteke, hurrengo baldintzak betetzen badira:

✓ Langilearekin bigarren graduako odolkidetasun edo kideetasun harreman familiarra izatea.

✓ Zaindu behar den pertsonak adin, istripu, gaixotasun edo ezgaitasunagatik menpekotasuna izatea.

✓ Ordaindutako jarduerarik ez burutzea.

• Nafarroako Gobernuak urtero diru laguntzak ezartze ditu senideak zaintzeko eszedentzian dauden langileentzat, baldintzak betetzen duten pertsonentzat eta aurrekontu-saila agortu arte.



3. Gaixotasun larriak dauzkaten seme-alabengatik lanaldi murrizketa. (Art. 37. a) LE)

• Neurri honen onuradunak izango dira lanaldiaren iraupenaren %50 gutxienez murrizten dutenak. Beti ere, seme-alaben edo 18 urte baino gutxiagoko adingabeen zaintza burutzeko hartutakoak, hurrengo kasuetan:

✓ Minbizia edo gaixotasun larriagatik ospitalizazio luzea beharrezkoa den kasuetan.

✓ Diagnosi eta ospitalizazioa eta gero, etxean tratamendu medikoa jarraitu beharra dagoenean.

✓ Subsidioa, denbora baterako ezgaitasunerako prestazioetara bideratuta dagoen ezarritako oinarri erregulatzaileraren %100ekoa izango da. Prestazio hori, aukeratutako kontingentzia profesionaletatik edo kontingentzia orokorretatik dator, beti ere, lanaldiak daukan murrizketa ehunekoa aplikatuz.

Ondoren, langile guztientzat eta legearen barruan dauden enpresentzat kontziliaziorako beste neurri batzuk (arriak eteteagatik prestazioak // enpresa kotizazioetan sari eta murrizketak) aurkeztuko ditugu.

ARRISKUA ETETEAGATIK DAUDEN PRESTAZIOAK



Haurdunaldi edo edoskitze arriskuengatik egindako etena. (Art. 45.1. e) LE)

- Prestazio honen helburua, haurdunaldia edo edoskitze arriskuagatik ematen den kontratuaren etenaren ondorioz dagoen errenten galera babestea da. Beti ere, emakumea bere egoerarentzat hobeagoa den lanpostua edo jarduera aldatzeko behartuta dagoenean, eta aldaketa hori teknikoki edo objektiboki ezinezkoa den kasuetan, edo arrazoi justifikatuengatik behartu ezin denean.
- Prestazioaren edukia, oinarri erregulatuzailearen %100a izango da, eskubidea sortzen den egunetik. Egoera hori aldatzen denean langileak bere postura bueltatzeko eskubidea izango du.

HOBARIAK, GIZARTE SEGURANTZARI ENPRESEK EGINDAKO

KOTIZAZIOAK / BESTE SARI EKONOMIKOAK



Enpresen kotizazioei dagozkien oinarritzko hobariak eta murrizketak:

- Amatasun, aitasun edo, haurdunaldi edo edoskitze arriskuagatik beste pertsonak ordezkatzeko bitartekotasun kontratuetan ematen diren hobariak, %100ekoak izango dira, ordezkapena iraun bitartean.
- Senideak zaintzeko lan-utzialdiagatik egiten den ordezkapenaren kasuan, bitartekotasun kontratuetan ematen diren hobariak lehenengo urtean %95ekoa izango dira, %60koak bigarrenetan eta %50ekoak hirugarrenean, lan-utzialdiak iraun bitartean.
- Genero biktima ordezkapenen kasuetan eta kontratua suspenditu duenean mugikortasun geografikoaren edo lantoki aldaketaren eskubidea erabiliz, bitartekotasun kontratuetan ematen diren hobariak %100ekoak izango dira.
- Genero indarkeriaren biktimak izan diren emakumeak kontratatzen dituzten enpresek 1.500 euroko hobaria izango dute kontratu mugagabeak egiteko. 600 eurokoa aldi baterako kontratuak badira eta 1500 eurokoa aldi baterako kontratutik mugagabea izatera pasatzen bada.
- Familiako indarkeria jaso duten emakumeen kontratazioa burutzen dituzten enpresek 850 euroko saria jaso dezakete kontratu mugagabeak egiteko, 600 eurokoak aldi baterako kontratuen kasuan eta 850 eurokoak aldi baterako kontratutik mugagabea izatera pasatzen bada.