

GENERO BERDINTASUNAREN

ALORREKO LAN

ESKUBIDEEN GIDA



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jauriaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GIDA

27



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
GASTEIZ 2014

GENERO BERDINTASUNAREN
ARLOKO LAN-ESKUBIDEEN
GIDALIBURUA

IZENBURUA:	“Genero berdintasunaren arloko lan-eskubideen gidaliburua”
EDITOREA:	Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea
AUTOREA:	Olga Fotinopolus Basurco (UPV/EHU)
DISEINU GRAFIKOA	
ETA MAKETAZIOA:	Arrin. Komunikazioa eta Diseinua
DATA:	2014ko azaroa
DESKRIBATZAILEAK:	Berdintasun, lan-eskubideak, enplegua, género ikuspegia, lan-baldintzak, lanbide-heziketa, familia eta lanaren arteko uztartzea, sexu-bereizkeria, haurdunaldia, gidak

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	7
SARRERA	11
I. GENERO BERDINTASUNAREN ALORREKO LAN ESKUBIDEAK.	15
1. ENPLEGUA ESKURATZEA	17
2. LANBIDE SAILKAPENA, LANBIDE SUSTAPENA ETA LANBIDE PRESTAKUNTZA	25
3. SOLDATA	29
4. LAN-BIZITZA, FAMILIA-BIZITZA ETA BIZITZA PERTSONALA UZTARTZEARI BURUZKO ESKUBIDEAK	33
— Lanaldiaren banaketa irregularra	35
— Lanaldia moldatzeko eta banatzeko eskubidea	36
— Baimen ordainduak	37
— Lanaldia-murritztea	53
— Eszedentziak	61
— Lan-kontratua etetea amatasun, aitatasun, adopzio, harrera, haurdunaldian arriskua eta edoskidetzaroan arriskuagatiko baimen hartzeagatik	72
— Oporrak eta kontratua etetea amatasun eta aitatasunagatik	90
5. SEXU JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA	91
6. HAURDUNALDIA, BATERGARRITASUN-ESKUBIDEAK ETA LAN-KONTRATUA IRAUNGITZEA	97
7. GENERO INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN LANGILEEN ESKUBIDEAK	103

II. SEXUAN OINARRITUTAKO DISKRIMINAZIOAREN KONTRAKO BABESA	113
1. JOKAERA DISKRIMINATZAILEEN ONDORIO JURIDIKOAK	115
2. BABES JUDIZIALA	116
3. ADMINISTRAZIOAREN BABESA	119
4. EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEAK SEXUAN OINARRITUTAKO DISKRIMINAZIO KASUETAN DUEN ZEREGINA	120
GLOSARIOA	123



AURKEZPENA



Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezartzen duenez, legearen azken jomuga da aurrera egitea gizarte berdinzale batera iristeko, non pertsona guztiak aske izango diren nola eremu publikoan hala pribatuan, sexuaren araberako rol tradizionalak ezarritako mugarik gabe, bitzta sozialaren alderdi guztietan.

Eguneratu egin dugu "Genero Berdintasunaren Alorreko Lan Eskubideen Gida", Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak 2009an argitara emana. Beraz, beste baliabide bat gehiago daukagu, sektore pribatuko lan-eremuan -hots, enpresa pribatuetan- emakumeen eta gizonen artean tratu-berdintasuna egon dadin eta sexu-bereizkeriarik egon ez dadin bermatzeko. Azken urteotan egindako erreformek

eragina izan dute lan-arloko eskubideetan, eta horregatik eguneratu da gidaliburua; izan ere, kontziliazio-eskubide batzuei eragin diete erreformek, eta lan-orduaren antolamendua malgutzeko beste batzuei ere bai. Legedia ez da aldaezina, eta, ondorioz, argitalpen berri honen indarraldia ere lan-arloko egungo araudiaren egonkortasunari loturik dago; hortaz, baliteke gidaliburu berri hau berriz ere aldatu behar izatea, lan-arloan beste erreforma batzuk egin ahala.

Herritarrei genero-berdintasunaren arloan emakumeek eta gizonak dituzten lan-eskubideen berri ematea da gidaliburuaren helburua. Kontsultatzeko eta laguntzeko tresna bat da: testu erraza eta argia erabili da, langileek konponbidea erraz aurki dezaten eguneroko egoeretan, bai eta banakako lan-harremanaren eremuan emakumeen eta gizonen artean gerta litezkeen desberdintasun-egoeretan ere.

Nahi nuke "Genero Berdintasunaren Alorreko Lan Eskubideen Gidaren" bertsio hau baliagarri izatea langile guztientzat, egokia izatea informazioa emateko eginkizunean, eta lagungarri izatea Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko bidean.

Miren Izaskun Landaida Larizgoitia
Emakunde-Emakumearen Euskal Erakunde



SARRERA

Jakina denez, gure herrian lan-arloa erreformatzeko egin diren azken prozesuetako gidale-roak, nagusiki, lan-arloko legedia aldatzeko izan dira, hots, bizi dugun krisi ekonomikora "egokitzeko". Errealitate horrek oso eragin nabarmena izan du -ekonomikoa, bereziki- kaleratzei buruzko araudi osoan, bai eta -beste gai askoren artean- enpresaburuak lan-baldintzak -soldata barne- aldatzeko duen gaitasunean; ondorioz, malgutu egin dira, okerrerako, langileen eskubideak, oro har.

Hala ere, besterik pentsa litekeen arren, egindako erreformek -zeintzuk oso kritikatuak izan baitira-genero-ikuspegitik ere eragin dute lan-eskubideetan, nahiz eta eragina arinagoa izan den, beste arlo batzuekin alderatuta; dena den, ez dira garrantzi apalagokoak, arinagoak izanagatik ere. Horren haritik, kontziliazio-eskubide gutxiri eragin diote erreformek. Batik bat, lautan izan du eragina: edoskitzeagatik baimena hartzeko eta lanaldia murrizteko eskubidean (LE, 37.4 art.); legezko zaintza dela-eta 12 urtez beheko adingabea edo desgaitua zaintzeagatik edo familiako norbait zuzenean zaintzeagatik lanaldia murrizteko eskubidean (LE, 37.5 art.), eskubide horiek zer ordutan eta zer alditan hartu zehazteko eskubidean (LE, 37.6 art.), eta, azkenik, oporretan (LE, 38. art.).

Horrela, bederatzitik beherako umea edoskitzeko baimenerako eta lanaldi-murrizketarako eskubideari dagokionez, aldaketak gertatu dira eskubide hori zein kasutan baliatu daitekeen eta nork baliatu dezakeen zehazteko orduan: baimena adopzio eta harrera kasuetara ere hedatu da, eta lanaldi-murrizketaren kasuan, langile guztientzat ezartzen da eskubidea, nola gizonentzat, hala emakumeentzat. Erreformatik garrantzitsuena, dudarik gabe, legezko zaintza dela-eta hamabi urtetik baherako adingabea, desgaitua edo senide ezindua zaintzeko lanaldi-murrizketarako eskubidean egin da, eguneko lanaldiari ezarri behar baitzaio murrizketa. Eskubide hori soilik eguneko lanaldira mugatzean kendu egiten da lanaldi-murrizketarako eskubidea malgutasunez interpretatzeko aukera, eta, ondorioz, nabarmen murrizten dira langileen aukerak, hots, lanerako denbora eta senideak edo desgaituak zaintzearen ardurua espezifikoetarako denbora uztartzeko aukerak. Ondo aztertu beharrekoa da, halaber, hirugarren alderdia: edoskitzeagatik baimen edo lanaldi-murrizketarako eskubideaz eta Langileen Estatutuko 37.5 artikuluko lanaldi-murrizketarako eskubideaz ari gara. 2012ko erreformak bi berrikuntza sartu zituen aurreko erregulazioak sortzen zuen auzi-kopuru handia murrizteko. Izan ere, aldatu egin da ordutegia zehaztea nori dagokion: orain, negoziazio kolektiboan xedatuaren esku geratzen da; horretaz gainera, eskubide hori baliatzeko eta uzteko aurreabisuaren gaineko erregulazioa ere aldatu egin da, horren sakon ez bada ere. Azkenik, oporrei dagokienez, aldatu egin da Langileen Estatutuaren 38. artikulua: aitatasunagatik edo aldi baterako ezintasunagatik kontratua etenda duten langileek, aldi hori opor-garaian gertatuz gero, aukera izan izango dute oporrek geroago hartzeko, oporrei dagokien urte naturalaren ondoren ere bai.

Aldaketa horiek oso alderdi zehatz eta jakin batzuei baino ez diete eragiten; hala ere, egia da garrantzi itzela dutela praktikara eramaterakoan, lanaldia murrizteko eskubideari dagokienez, batez ere, zeren eta asko mugatzen baita praktikan.

Aipatutako erreformez gain, egia da badirela gidaliburu honen gaian eragiten duten beste batzuk ere: esate baterako, formula jakin batzuk sustatzea, lan-denboraren antolamendua malgutzeko eta lan-orduak arrazionalizatzeko. Biek gogor eragiten dute eskubide horiek baliatzeko orduan; izan ere, negoziazio kolektiboaren arabera erregulatzen denaren menpe geratuko da, edo horiei buruz gobernuak erregulatzen duenaren menpe, eta, horrenbestez, inguruabarrak ikusita, eskubide hori baliatzea oztopatu egiten da, praktikan.

Gogoeta hauek kontuan hartuta, beharrezkoa zen, beraz, genero-berdintasunaren arloan 2009an argitaratutako Lan-eskubideen Gidaliburua eguneratzea; izan ere, bestelakoak dira orduko lan-harremanen esparrua eta oraingoa, aldaketa itzelak egon baitira fisionomia osoan. Horrela, gidaliburuaren bidez, alor horretan gertatu diren aldaketa nagusiak jakinarazi nahi izan ditugu -gidaliburuaren egitura eta hasierako formatua aldatu gabe-, eta horregatik, herri-tarrek aldaketa horien berri izan dezaten, bereziki saiatu gara testuan ahalik eta teknizismo gutxien erabiltzen, eta ahalik eta errazen azaltzen langileek zer eskubide baliatu ditzaketen, nola baliatu ditzaketen horiek, eta zer nolako arazoak sor daitezkeen eskubide horiek baliatzerakoan. Hori dela eta, nahi genuke gidaliburu hau lagungarri izatea lortu beharreko helburua iristeko, eta tresna baliagarria izatea langile guztientzat.

I. **G**ENERO
BERDINTASUNAREN
ALORREKO LAN
ESKUBIDEAK



1. **E**NPLEGUA ESKURATZEA

1.1. TRATU-BERDINTASUNA KONTRATAZIO AURREKO UNEETAN ERE APLIKATU BEHAR AL DA?

Bai, tratu- eta aukera-berdintasuna lan-harremanaren fase guztietara hedatzen da; enplegua eskuratzeko unera ere bai. Ondorioz, sexuan oinarritutako bazterkeria ezaren printzipioak enpresan sartu aurretik egiten zaien aukeratze-prozesuan ere babesten ditu langileak.

Ildo horretatik, ezingo da erabili sexua langileak hautatzeko irizpide modura (berdintasun-printzipioa aplikatzea beharrezkoa ez duten jardueretarako izan ezik: artistak, modeloak, etab.).

Ezin dira hautatzeko arau ezberdinak ezarri gizonentzat eta emakumeentzat.

Ezin da gizonak baino emakume gehiago kanporatzen duten langileen aukeratze-prozesurik egin, eskainitako lanpostua betetzeko behar eta egokitasunaren arabera justifikatu ezean.

1.2. ENPLEGUA ESKURATZERAKOAN TRATU-BERDINTASUNAREN PRINTZIBIO OROKORRAK BA AL DU SALBUESPENIK?

Bai, enplegua eskuratzekoan tratu-berdintasunaren printzipio orokorraren salbuespen gisa, arauak hau diote: «enplegua eskuratzekoan -nahitaezko prestakuntza eskuratzekoan barne- sexuarekin zerikusia duen ezaugarriren bat oinarri hartuta tratu desberdintasuna egiten bada, ez da bereizkeriatzat hartuko kasu honetan: lanbideko jarduera jakinen izaera dela-eta edo horiek egin beharreko testuingurua dela-eta, ezaugarri hori lanbidearen baldintza funtsezko eta erabakigarria bada, baldin eta helburua bidezkoa bada eta baldintza proportzionala bada, betiere».

Arau orokorraren salbuespena da eta, beraz, modu hertsia eta mugatuan interpretatuko da.

Edonola ere, egia da aurreikuspen horren arabera, berariaz onartzen dela emakumeek lanpostu batzuk eskuratzeko mugatzeko aukera, berau justifikatzeko baldintzarekin lotutako arrazoiak badaude betiere.

1.3. EMAKUMEA NAIZ, ZAMAK ALTXATZEKO AHALEGIN FISIKOA ESKATZEN DUEN LANPOSTU BATERAKO LAN-ESKAINZA IRAKURRI DUT ETA LAN HORI EGITEKO GAI NAIZELA USTE DUT, AURKEZ AL NAITEKE?

Ezer baino lehen, sexu bati ala besteari soilik zuzendutako lan-eskaintza oro bereizkeria kasuak dira. Ondorioz, aukeratze-prozesura arazorik gabe aurkez zaitezke, eta aukera hori ukatzen bazaizu, jasandako bereizkeriagatik babesa eska dezakezu.

Emakumeei sexuan oinarritutako ezaugarri bategatik -esaterako, lanpostu bateko jarduerak egiteko ahalegin fisikoagatik- aukeratze-prozesuan sartzea ukatzen zaienean, sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeriaari buruz ari gara, enpresak sexuarekiko neutroak diren balorazio-irizpideak ezarri behar baitizkio lanpostuari.

Enpresak ezarri beharreko balorazio psikofisikoak ezin du oinarri izan ahalegin fisikoa balorazio-irizpide bakar modura, hala bada gizonezkoen ezaugarria gailentzen baita, eta, beraz, ez da sexuarekiko neutroa den balorazio-irizpidea erabili; aldiz, emakumeentzat justifikatu gabeko desabantaila ezarri zaie; hortaz, -lehen aipatu bezala-, sexuan oinarritutako bereizkeria-kasua da.

Hala ere, eskakizun hori murriztailetzat onar liteke, eskakizun horrek, betiere, bi baldintza hauek kontuan hartzen baditu: faktore hori funtsezkoa izatea lanpostuan, eta hura balioestean ahalegin fisikoa ez izatea balorazio-irizpide bakarra, bi sexuen eraginari dagokionez ezaugarri neutroagoekin batera baloratzea, alegia.

1.4. LANPOSTU JAKIN BATERAKO EZ DUTE EMAKUMERIK ONARTZEN, ENPRESAK USTE BAITU LANPOSTU HORI KALTEGARRIA EDO ARRISKUTSUA IZAN DAITEKEELA EMAKUMEEN OSASUNERAKO. UKATZE HORI LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNARI BURUZKO ARAUETAN OINARRITZEN DU. ENPRESAK LANPOSTUA ESKURATZEA UKA AL DEZAKE?

Baztergarriztat hartzen da enpresak segurtasun eta higiena, baita prebentziorako araudia ere, oinarri hartuta kaltegarri edo arriskutsutzat hartzen diren lanpostuetara emakumeak ez onartzea.

1.5. HAURDUN NAGO ETA LANEKO ELKARRIZKETA BAT DAUKAT, NIRE EGOERAREN BERRI EMAN BEHAR AL DIOT ENPRESARI?

Ez, ez duzu, inondik inora, haurdun zaudela zertan jakinarazi.

1.6. LANEKO ELKARRIZKETA BATERA JOAN NAIZ ETA NIRE BIZITZA PERTSONALARI BURUZ GALDETU DIDATE (EZKONDUTA NAGOEN, BIKOTEKIDERIK DUDAN, EPE LABURRERA HAURRAK IZAN NAHI DITUDAN, NOREKIN BIZI NAIZEN, ETAB.), GALDERA HORIEI ERANTZUN BEHAR AL DIET?

Erantzuna ezezkoa da, galdera horiek ez badute laneko elkarrizketaren helburuarekin loturarik, hau da, aipatu lanposturako hautagaiaren gaitasunak definitzeko erabakigarriak ez badira. Gainera, oinarritzko eskubideak urratzea ere izan daiteke eta, beraz, gomendagarria da ez erantzutea, edo orokortasunekin erantzutea, norberaren interesen arabera.

1.7. HAURDUN NAGOELAKO KONTRATATZEN EZ BANAUTE, ZER GERTATZEN DA?

Zuzeneko bazterkeria kasua da eta, beraz, jurisdikzioari erreklamazioa aurkez daiteke, baita Emakunde Emakumeen Euskal Erakundearen kexa bat aurkeztu ere.

1.8. EMAKUMEA NAIZ ETA «X»"PRESTAKUNTZA-TITULUA AURKEZTEKO ESKATU DIDATE, NAHIZ ETA LANPOSTURAKO BEHARREZKOAK EZ IZAN, NOLA INTERPRETATU BEHAR DUT ESKAKIZUN HORI?

Lanpostu baterako beharrezkoa ez den titulu bat eskatzea, normalean emakumeek izan ohi ez dutena bada, zeharkako bereizkeria kasua da. Izan ere, eskaintzen den lanpostua betetzeko beharrezkoak ez diren titulazio akademiko edo profesional espezifiko batzuk eskatzea zeharkako bereizkeria mota bat da, sektore jakin batzuetan oso ohikoa.

1.9. LANPOSTU BAT BETETZEKO GEHIEGIZKOAK IRUDITZEN ZAIZKIDAN PROBA FISIKOAK EGITEKO ESKATU DIDATE ETA EZ DUT USTE GAINDITUKO DITUDANIK. BAZTERGARRIA AL DA HORI?

Oro har, proba edo azterketa baztergarriak erabiltzea zeharkako bereizkeria da, talde baten alde egiten baitute (eta besteari kalte), proba horien baremoak sexu bati baitagozkio (pisu-altuera loturako azterketa fisikoak kasu), edo proba horietan sexu batek besteak baino errendimendu hobea baitu.

1.10. ALDI BATERAKO LAN-KONTRATUA DUT, AMAITZEAR DAGO ETA HAURDUN NAGO. EZ DIDATE KONTRATUA BERRITU HAURDUN NAGOELAKO. NOLA ULERTU BEHAR DUT ERABAKIA?

Ustez baztergarria da. Egoera hori argitzeko, gomendagarria da egiaztatzea ea aldi baterako kontratua duten gainerako langileen kontratuak luzatu dituzten eta zurea ez. Kontratua ez berritzearen arrazoia zure haurdunaldia dela ondorioztatzen bada, sexuan oinarritutako zuzeneko bazterkeria kasua izango da.

1.11. EMAKUME LANGABEA NAIZ, HAUR BAT IZAN BERRI DUT, ETA ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOAN LAN BILA NAGOELA JARTZEN DU. HASIERA BATEAN GAI NAIZEN LANPOSTU BATERAKO LAN-ESKAINTZA BAT JASO DA, BAINA, AMA IZAN BERRI NAIZENEZ, ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOAK NIRE ESKAERA BERTAN BEHERA UTZI DU, ETA LANPOSTU HORRETARAKO HAUTAGAIEN ZERRENDATIK KENDU NAU. BIDEZKOA OTE DA HORI?

Kasu horretan, jokabide baztergarria enpleguaren zerbitzu publikoak erakutsi du, langileen amatasuna, hau da, sexuarekin zuzenean eta estuki lotutako faktorea arrazoitzat hartuta; sexuan oinarritutako bazterkeria kasua litzateke eta, beraz, oinarritzko eskubideak urratzeagatik jurisdikziora jo dezakezu.

Organismo publikoak ezin du lan bila dabilena hautagaien zerrendatik kendu. Eskainitako lanpostu baterako hautatuko balute, langileak bere kontratua bertan behera utz lezake amatasunagatik.

1.12. LANPOSTU BAT BETETZEKO HAINBAT PERTSONA AURKEZTU GARA, BAT EMAKUMEA DA ETA GAINERAKOAK GIZONAK. GIZONEK BETE OHI DUTEN LANPOSTU BATERAKO DA ESKAINTZA. BALDINTZA BERDINAK APLIKATUTA, ENPRESAK EMAKUMEA HAUTA AL DEZAKE, GIZONENTZAKO BAZTERKERIA IZAN GABE?

Hori egin daiteke, ekintza positiboko neurri horiek negoziazio kolektiboak hala ezarri dituen kasuan. Egia esan, gutxien ordezkatutako sexuko pertsonen jarduera profesionalak gauzatzea errazteko berariazko abantailak dira edo beren ibilbide profesionalean pairatzen dituzten desabantailak konpentsatzeko abantailak.

1.13. NOLA BABES DAITEZKE LANPOSTUAK BETETZEKO PROZESUAK BEREIZKERIA-EGOERETATIK?

Lanpostu bat eskuratzera koan bazterkeria kasuetan ohiko arazoa da zaila dela egiaztatzen bazterkeria benetan gertatu dela. Ikuspegi horretatik, sistema juridikoak frogatu behar diren kargaren inbertsioa deitzen zaiona xedatu du, hau da, langileak bereizkeria zantzuak eskainiko ditu (adibidez, enpresa batean atal jakin baterako gizona edo emakumezko portzentaje altua dagoela adierazten duten estatistika-datuak) eta enpresaburuak frogatu egin beharko du kontratatzeari uko egiteko arrazoizko argumentu proportzionalak dituela. Hala ere, neurri horiek hartzeko, hitzarmen kolektiboek horren inguruan diotenari jarraituko zaio.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak sexuan oinarritutako ustezko bereizkeria-ka-suak ikertzeko eskumena du, eta, beraz, langileak behar bezala arrazoitutako kexa aurkeztuko du.

**Ikus. BABESA atala.*

1.14. ENPRESA BATEAN KONTRATATU NAUTE ETA PROBALDI BAT EZARRI DIDATE, ZERTAN DATZA HORI?

Probaldia langilea eta enpresa berau osatzen duten esperientziak egitera elkarri derrigor-zen dioten epea da, eta langileak enpresan egin behar duen lan-jarduerarako egokia dela egiaztatzeke ezarri ohi da.

1.15. ZENBAT IRAUN BEHAR DU PROBALDI BATEK?

Probaldiaren iraupena hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa izango da. Hitzarmenak ez balu horren inguruko ezer ezartzen, probaldia -oro har- ezingo da 6 hilabete baino gehiagokoa izan teknikari tituludunentzat, ezta bi hilabete baino gehiagokoa ere gainerako langileentzat. Azken kasu horretan, 25 langile baino gutxiagoko enpresetan, probaldia ezingo da 3 hilabete baino gehiagokoa izan.

Hala ere, aldi baterako kontratuak adosten direnean (lan edo zerbitzu jakineko kontratua, bitarteko kontratua edo ekoizpenaren baldintzengatik uneko kontratua) eta iraupena 6 hilabete baino gehiagokoa ez denean, probaldia ezingo da hilabete 1 baino luzeagoa izan, hitzarmen kolektiboak aurkakoa ezartzen ez duelarik behintzat.

1.16. ZER GERTATUKO DA PROBALDIA GAINDITZEN EZ BADUT?

Atzera egitea da, hau da, enpresak aldi horretan kontratua iraungi dezake, arrazoirik eman gabe eta kalte-ordainik eskaini gabe.

Hala ere, enpresaburuak atzera egitearen arrazoia sexuan oinarritutako bereizkeriagatik bada, kontratuaren iraungitzea baliogabekoa izango da.

1.17. AMATASUN-KASUAN, PROBALDIAREN ZENBAKETA ETEN AL DAITEKE?

Bai, amatasunagatik eten daiteke probaldiaren zenbaketa, baita aitatasuna, adopzioa zein harrera dela-eta eta haurdunaldian edo edoskitzaroan zehar arriskua egoteagatik ere, enpresaburuaren eta langilearen artean hala adosten bada betiere.



2. **L**ANBIDE-SAILKAPENA, LANBIDE-SUSTAPENA ETA LANBIDE-PRESTAKUNTZA

2.1. ZER DA LANBIDE-SAILKAPENAREN SISTEMA?

Lan-kontratuan, enpresak eta langileek zerbitzua zer kondiziotan emango duten adostu dezakete, baita langileak egin beharreko eginkizun edo funtzioak zehaztu ere. Hala ere, eginkizunak zeharkako moduan ere ezar daitezke, langilea lanbide-multzo zehatz batean sailkatzen denean. Horretarako, arauak derrigortzen du sailkapen-sistema hori negoziazio kolektiboaren bitartez edo, hala badagokio, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioaren bitartez ezartzen, eta lanbide-multzoen bitartez egiten.

Lanbide-multzoak dira gaitasun profesionalak, titulazioak eta prestazioaren eduki orokorra bateratzen dituzten multzoak, eta langileari esleitutako zenbait zeregin, eginkizun, lanbide-espezialitate eta ardura hartu ahal izango dituzte barruan.

Lanbide-sailkapenak mugatzen ditu egin beharreko funtzioak eta jaso beharreko soldata. Hori dela eta, oso garrantzitsua da negoziazio kolektiboan ezarrita egon eta aplikatzekoak diren sailkapen-sistemak baztergarriak ez izatea.

2.2. NOLA ERABAKITZEN DA LANGILE BATI ZER LANBIDE-SAILKAPEN DAGOKION?

Enpresa batek hitzarmen edo akordioan ezarritako lanbide-sailkapena duenean, langileari multzo zehatz bat esleituko zaio, hura gauzatu beharreko eginkizunen arabera izango da, langilearen titulazio akademikoa eta espezializazioa kontuan hartuta. Ez da beharrezkoa langile batek multzo horri dagozkion funtzio guztiak betetzea, baina bai funtzio nagusi edo oinarrikoak. Langileak multzoetan aurreikusi ez diren funtzioak garatzen baditu, antzerako kategoriatan ezarriko zaio eta, halakorik ez balego, maila altuagoko bat.

Kasu horietan sarri samar gerta liteke bazterkeria, emakumeek bete ohi dituzten lanpostuak, batzuetan, maila baxuagokoetan egon ohi baitira eta, beraz, gutxiago ordaintzen baitira. Bazterkeria hori egiaztatzeko, hitzarmen kolektiboek xedatzen dutena hartu behar da kontuan, horiek baitira lanbide-sailkapenaren sistema objektibo bihurtu behar dutenak.

2.3. NIRE ENPRESAK LANPOSTUAN MAILAZ IGOTZEKO PROZESUA IREKI DUTE, NOLA ARAUTZEN DA HORI?

Mailaz igotzeko sistema legeak arautzen du eta, horren arabera, igotze hori hitzarmen kolektiboak ezarritakoaren arabera egingo da edo, bestela, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko itun kolektibo baten arabera. Edonola ere, mailaz igotzeko hitzarmenean ezarritako sis-

temak kontuan hartu behar ditu, besteak beste, langilearen prestakuntza, merituak eta antzinateasuna, eta, kasu guztietan, ezarritako irizpideak berdinak izango dira bi sexuentzat.

2.4. NOLA HAUTEMAN DAITEKE BAZTERKERIA MAILAZ IGOTZEKO SISTEMAN?

Badago zuzeneko bide bat: emakume edo gizonetako izateagatik gutxiesten banaute sexuan oinarritutako bazterkeria da, argi eta garbi.

Hala ere, bada bazterkeria eragiten duen zeharkako modu bat ere, esaterako, langileari sustapena gertatzeko bitartekoetara sartzeko aukera ukatzea. Adibidez, sustapenak eskatzen dituen prestakuntza-ikastaroak egiteko ez deitzea, edo mailaz igotzeko merituak lortzeko jardueretan parte hartzeko aukerarik ez ematea.

Kasu horretan, adibidez, araudiak derrigortzen duenaren arabera, eskubide batzuk gauzatzeko -amatasunagatiko baimena, esaterako- enpresak langileei jakinaraziko die bertaratzeko aukera duten prestakuntza-ikastaro eta abarrei buruz. Kontuan hartu behar da hori izan ohi dela emakumeak mailaz igotzea atzeratzeko bide bat, estatistiken arabera, emakumeak baitira bateragarri egiteko baimenak hartzen dituztenak eta, beraz, kaltetuak gertatzen dira, besteak beste, mailaz igotzean.

2.5. MAILAZ IGOTZEARI DAGOKIONEZ, ONARTZEN AL DIRA GUTXIEN ORDEZKATUTAKO SEXUKO HAUTAGAIAK MAILAZ IGOTZEA LEHENTASUNTZAT DITUZTEN NEURRIAK?

Bai, onartzen dira gutxien ordezkaturako sexuko hautagaiak mailaz igotzea lehentasuntzat dituzten neurriak, hautagaiak meritu baliokideak edo ia baliokideak dituztean, eta hautagaiak objektiboki aztertzen direnean, hautagai guztien egoera pertsonala eta berezia kontuan hartzen baditu.

An abstract graphic on the left side of the page, consisting of several overlapping, curved, blue shapes that create a sense of depth and movement. A large, white, stylized letter 'S' is positioned in the center of these shapes, partially overlapping them. The background of the entire page is a solid, medium-blue color.

3. **S** OLDATA

Atal honetako edukiak Espainiako Konstituzioaren 14., eta 35. artikuluen eta Langileen Estatutuari buruzko Legearen 4.2 c), 17. eta 28. artikuluek xedatutakoaren arabera dira.

3.1. ZER DA SOLDATA?

Langileak besteren kontura gauzatutako lan-zerbitzuen prestazio profesionalagatik jasotzen dituen lansariak, dirutan nahiz gauzatan, benetako lana zein lantzat zenbatzen diren atsedenaldiak ordaintzen dutenak.

Ordaintzen diren atsedenaldiak hauek dira: eguneroko eta asteko atsedenaldia; jaiegunak edo berreskuraezinak; urteko oporrak; ordaindu egiten diren justifikatutako ez-bertaratze edo baimenak (Legean edo hitzarmen kolektiboan ezarritakoak); langilearen asmo ez diren lan-eternaldiak eta lanaldi jarraituan zehar atsedena hartzea, hura derrigorrezkoa denean, betiere.

Jaso beharreko soldatak zuzeneko lotura du lanbide-sailkapenarekin; elementu horien bien berezitasunak aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren araututa daude.

3.2. GAUZA BERA AL DIRA ORDAINSARIAREN ETA SOLDATAREN KONTZEPTUAK?

Ez. Ordainsariaren kontzeptua soldatarena baino zabalagoa da. Hala, ordainsaritzat ulertuko da langileak lanaren truke jasotzen duen diru edo ondasunen gutzizkoa.

3.3. ZER ESAN NAHI DU ENPRESAK SOLDATARI DAGOKIONEZ BERDINTASUNA BERMATU BEHAR DUELA?

Langileen Estatutuari buruzko Legearen 28. artikulua xedatzen du balio bera duen lanagatik ordainsari bera ordaindu behar duela enpresaburuak, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta soldata bidez edo bestelako bideren baten bidez ordaintzen duela ere, eta horretan ezin izango dela sexua dela-eta inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere.

Enpresaburuak soldatari dagokionez berdintasuna bermatu behar duela ulertzeko, kontuan hartu behar da «balio bera duen lanagatik ordainsari bera ematea» kontzeptua.

3.4. ZER ESAN NAHI DUTE «BALIO BEREKO LANAGATIK ORDAINSARI BERA JASOTZEA» EDO «SEXUAN OINARRITUTAKO BEREIZKERIARIK GABEKO ORDAINSARI-BERDINTASUNA» ESAMOLDEEK?

Horrek esan nahi du ezen

- obra-unitate bakoitzeko hainbestean ordaintzen den lan baterako ezarritako ordainsaria finkatzeko, neurtze-unitate bereko oinarria erabiliko dela, eta denbora-unitate bakoitzeko hainbestean ordaintzen den lan baterako ezarritako ordainsaria berbera izango dela lanpostu berdin guztietan.
- Ezin zaizkie soldata baxuagoak ezarri emakumeek egin ohi dituzten lanbide-multzoei.
- Bi baldintza horiek beteko badira, beharrezkoa da lanpostua ebaluatzeko irizpideak neutroak izatea. Hau da, ezin dira sexuaren arabera aldatzen diren ezaugarrietan oinarrituak izan, adibidez, ahalegin fisikoa eta indarra; beste ezaugarri batzuk ezarri behar dira, esaterako, erantzukizuna, zaintza, arreta, etab. Bestela esanda, lanpostu bakoitza bere gaitasun-faktoreen (ezaguera eta trebetasunak), ahaleginen (fisikoa, adimenekoa, emozionala), erantzukizunen eta lan-baldintzen arabera ebaluatuko da. Gainera, kontuan hartu behar dira emakumezkoen zein gizonezkoen ezaugarriak eta, azkenik, faktoreak haztatzean ez zaio ezaugarri-talde jakin bati (gizonezkoena edo emakumezkoena) lagunduko.

3.5. ENPRESABURUAK BERDIN ORDAINDU BEHAR AL DIE BETI LANGILE GUZTIEI?

Legeak ez du derrigortzen langile guztiei berdin ordaintzea, nahiz eta lan bera edo balio bera duen lan bat egiten duten. Debekatzen dena da ordainsarien arteko ezberdintasuna modu objektibo eta proportzionalean ez justifikatzea. Hau da, enpresak justifikatu egingo du, modu objektibo eta proportzionalean, langile batzuei, lan bera egiten badute ere, gutxiago ordaintzeko arrazoia.

Halaber, garrantzitsua da argi gelditzea enpresaburuak langile batekin ordainsari ezberdina duen kontratu indibidual bat ados dezakeela, nahiz eta beste langile batzuek egiten duten lan berdinatik izan. Hala ere, eragindako langileek arraza, sexu, erlijio, iritzi edo bestelako egoera pertsonal edo sozial baten ondorioz bereizi dituztela argudiatzen badute, enpresaburuak nahitaez justifikatuko du soldata-ezberdintasuna horren arrazoia.

The background is a solid blue color. On the left side, there is a large, abstract graphic composed of several overlapping, curved shapes in various shades of blue, creating a sense of depth and movement. A prominent white L-shaped element is positioned in the lower-left quadrant, partially overlapping the blue graphic and the text area.

4. LAN-BIZITZA, FAMILIA- BIZITZA ETA BIZITZA PERTSONALA UZTARTZEARI BURUZKO ESKUBIDEAK

LANALDIAREN BANAKETA IRREGULARRA

(Langileen Estatutuaren 34. artikulua arautzen du)

4.1. ZER DA LANALDIAREN BANAKETA IRREGULARRA?

Gai honi dagokionez argi gelditu beharreko lehen kontua da lanaldiaren iraupena hitzarmen kolektiboetan edo lan-kontratuetan adosten dena dela, eta legeak ezartzen duenez, lanaldi arruntaren gehienezko iraupena astean berrogei orduko lana dela, urtean batez beste.

Horrek esan nahi du gure legeriak bete-betean onartzen duela urtean zehar lanaldiaren banaketa irregularra ezartzea, urteko oporrak, lan-festak eta asteko atsedenaldiek ezarritako mugak errespetatzen baldin badira.

Horrela, erabat egingarria da -adibidez- aste batean 40 ordu baino gehiago lan egitea, hitzarmen kolektiboetan edo enpresa eta langileen ordezkarien arteko akordioetan banaketa irregularrak ezar baitaitezke.

4.2. ENPRESAK BERE KASA BANA AL DEZAKE LANALDIA?

2012an indarrean sartutako erreformaren ondorioz erantzuna baiezkoa da, langileen ordezkarien eta enpresaren arteko akordiorik ezean, enpresak urtean zehar lanaldiaren % 10 modu irregularrean bana dezake.

Horrek esan nahi du, adibidez, urteko lanaldia 1.738 ordukoa izanik, 173,8 ordu modu irregularrean bana ditzakeela enpresak bere kasa.

4.3. ZENBAT LEHENAGO JAKINARAZI BEHAR ZAIO LANGILEARI ENPRESAN LANEAN HASIKO DELA?

Arauaren arabera, langileak 5 egun lehenago, gutxienez, jakin behar du lanaldia modu irregularrean banatu ondoren zein egun eta ordutan hasiko den lanean.

4.4. ZER ERAGIN DU LANALDIAREN BANAKETA IRREGULARRAK FAMILIA-BIZITZA, LANEKO BIZITZA ETA BIZITZA PERTSONALA UZTARTZEARI BURUZKO ESKUBIDEETAN?

Enpresak langileekin adostuta nahiz bere kasa erabakita lanaldia modu irregularrean banatzeak ez du familia-bizitza, laneko bizitza eta bizitza pertsonala uztartzen laguntzen, aldiz, zaildu egiten die familia eta seme-alabak zaintzeko beharrak dituzten pertsonen beren lanaldia egokitzea.

LANALDIA MOLDATZEKO ETA BANATZEKO ESKUBIDEA.

(Langileen Estatutuaren Legearen 34.8 artikulua bi gai horiek arautzen ditu)

4.5. ZER DA LANALDIA MOLDATZEA ETA BANATZEA?

Langileen Estatutuaren 34.8 artikulua xedatzen duenaren arabera, langileek lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko eskubidea dute, bizitza pertsonala, familia-bizitza eta laneko bizitza uztartu ahal izateko.

4.6. NOLA INTERPRETATU BEHAR DUT ARAU HORI?

3/2012 ELDak, Langileen Estatutua aldatzen duenak, zehaztasun berri bat txertatu du, nahiz eta aurrekoarekin alderatuta ezer berririk ez duen eskaintzen. Hala ere, lanaldia moldatu eta banatzeko adibide gisa adierazten ditu lanaldi jarraitua edo banatua, ordutegi malgua edo lan-eta atsedeen-denbora antolatzeke beste modu batzuk erabiltzea sustatzea, ahalik eta bateragarrienak izan daitezkeen langilearen bizitza pertsonala, familia-bizitza eta laneko bizitza uztartzeko eskubidea eta enpresaren produktibitatea hobetzea.

4.7. ZER ESKUBIDE DITUT BATERAGARRITASUNAGATIK LANALDIA MOLDATU EDO BANATZEKO BEHARRA BALDIN BADUT?

Arauen arabera, zure bizitza pertsonala, familia-bizitza eta laneko bizitza uztartzeko eskubidea negoziazio kolektiboan ezarritakoaren arabera gauzatzeko -edo enpresaburuarekin egingdako banakako itunean ezarritakoaren arabera gauzatzeko, betiere, negoziazio kolektiboan jasotakoa errespetatuta.

Hala ere, araudiak langileak lanaldia moldatzeko eta banatzeko eskubidea onartzen badu ere, oro har egiten du, eta edukiak ez du zuzeneko eta berehalako eraginkortasunik. Hura aplikatzea negoziazio kolektiboaren edo banakako itunaren arabera izango da.

4.8. BERAZ, AURREKOAREN HARIRA, TXANDAKAKO LANALDIA ERE BARNE HARTZEN DU?

Ez dago horrela ulertzeko eragozpenik, baina nahiago genuke familia-ardurak dituzten langileek laneko txanda aukeratzeko eskubidea dutela, edo lanaldi jarraitu edo banatua aukeratzeko eskubidea, edota enpresaburuak sarrera eta irteera ordutegi malgua ezartzeko derrigor-tasuna berariaz adierazi izan balitz; horrez gain, enpresaburuak ezezkoa ematen badu, hori justifikatzeko antolaketa edo ekoizpen-arrazoiak ematea ere exijitu beharko litzateke.

BAIMEN ORDAINDUAK.

(Langileen Estatutuaren Legean
37.3 artikuluan arautu dira)

4.9. ZER DIRA BAIMEN ORDAINDUAK?

Langileek lanera ez bertaratuta ere soldata jasotzen duten gertaerak dira.

4.10. ZEIN DIRA FAMILIA ARRAZOIENGATIKO BAIMEN ORDAINDUAK?

Gure interesen arabera, hauek dira gararntzitsuenak:

- Langilea ezkontzen bada, egutegiko 15 egun.
- Haurra izateagatik 2 egun.
- Bi egun odol-ahaidetasuneko nahiz ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitalizatu gaberik ere etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik. 4 egunekoa izango da arrazoi horregatik lekualdatu behar badu.
- Jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko behar beste denbora; betiere, horiek lanorduetan egin behar badira.

4.11. HORIEK AL DIRA LANGILEEN ESTATUTUAK BARNE HARTZEN DITUEN BAIMEN ORDAINDU BAKARRAK? EDUKIA HOBETU AL DAITEKE?

Baimen ordainduen zerrenda irekia da eta, beraz, negoziazio kolektiboaren edo aldean akordioaren bitartez hobetu daitezke (horien iraupena luzatu edo eskubide bakoitzeko titularrei beste subjektu batzuk gehitzea). Adibidez, bataioetara joateko baimena, in vitro ernalketen tratamenduagatik baimenak, edo haurdunaldia eteteagatik baimena ezartzea, langilearentzat eta haren bikotekidearentzat, etab.

4.12. ZER BALDINTZA BETE BEHAR DITUT BAIMEN HORIEK HARTZEKO ESKUBIDEA EDUKITZEKO?

Langileak honako betebeharrak dituzte: enpresaburuari aurretik ohartarazi eta baimena justifikatzea.

Aurretik ohartarazteari dagokionez, enpresari, ahal den heinean, lanera bertaratuko ez dela aurretiaz ohartaraztea da. Hala ezin bada, ahalik eta azkarren esango zaio. Justifikazioari dagokionez, langileak baimenaren arrazoia frogatzeko beharra du.

Legeak ez du zehazten baimena frogatu eta justifikatzeko modu edo unerik; hala ere, erreferentzia horiek hitzarmen kolektiboan ager daitezke.

4.13. ZER EGIN DEZAKET ENPRESABURUAK BAIMENA UKATZEN BADIT?

Lanera bertaratuko ez garela jakinarazi eta justifikatu baldin badugu, enpresaburuak baimena eman egin behar digu. Ezezkoa ematen badu, langileak baimena har dezake, eta ez du horregatik zigorrik jaso behar. Enpresaburuak, hala ere, baimena hartzeagatik langilea zigortuko balu, zigorgarria liteke hori, lan-antolamenduak aurreikusitakoaren arabera.

4.14. ZER GERTATUKO DA AURRETIK JAKINARAZI ETA JUSTIFIKATZEKO BALDINTZAK BETE EZEAN?

Bi betebeharrak bete egin behar dira, hala ez balitz langileak lan-kontratua urratuko luke, eta enpresaburuak, beraz, zehapena inposa lekioko, baita -muturrera eramanda- langilea kale-ratu ere. Ez bada aurretik jakinarazi eta justifikatzen, lanera ez bertaratzea bezala ulertzen da.

4.15. ZER GERTATUKO LITZATEKE BAIMEN JAKIN BAT ESKATU ETA BESTELAKO JARDUERA EGITEKO HARTZEN BADA BAIMENAREN DENBORA?

Araudiak zehaztutakoaren arabera, langileak baimena eskatzeko frogatu duen ekintza egin behar du, beraz, adibidez, gaixo dagoen senideren bat zaintzeko hartu badugu baimena, eta horren ordez beste jarduera batzuk egin baditugu, lanetik kaleratzeko arrazoia izan liteke.

- **BAIMENA HAURRA IZATEAGATIK.**
(Baimen hori Langileen Estatutuaren Legean 37.3. b) artikuluan arautu da)

4.16. NORK ESKA DEZAKE BAIMENA HAURRA IZATEAGATIK?

- Aita biologikoak, egoera zibila kontuan hartu gabe. Baimena eskatu ahal izango du, orobat, ezkonduko langile batek, ezkontzatik kanpo haur bat izan duen kasuan.
- Artifizialki intseminatutako emakumearen senarrak ere, ezkontza bidezko lotura baita, nahiz eta aita biologikoa ez izan (azaroaren 22ko 35/1988 Legearen 8. artikulua, lagundutako giza ugaltze-teknikei buruzkoa).
- Bikote homosexualeko beste kidea. Kasu honetan emakumeen arteko ezkontza eta bikote egonkorra sartzan dira bakarrik, ohiko modu naturalean zein artifizialki intseminatuta, haur bat izanez gero.
- Ezingo dute baimen hori eskatu amaren bizikide edo bikotekidea izanagatik ere haurraren aita biologikoa ez direnek. Kasu horretan, haurraren gurasoen ezkontza baliogabetu, senar-emazteak banandu edo dibortziatu direneko kasuan amak beste pertsona batekin bizitza berregin duenean.
- Adopzioak ez du haurra jaiotzeagatiko baimena hartzeko eskubiderik ematen. Adibidez, pertsona batek haur bat adoptatu nahi badu ere, ez du baimen hori hartzeko aukerarik, nahiz eta adoptatzeko asmoa duen, adopzioaren unean haurra jaioa delako. Ondorioz, gizezkoen bikote homosexualek ezin dute eskubide hori izan.
- Harrera kasuetan ere, ezta adin txikikoen tutoretza kasuetan ere, ezingo da baimen hori eskatu.

Hala ere, hitzarmen kolektiboaren bitartez, eskubide hori heda daiteke arauak barne hartzen ez dituen kasuetara eta, beraz, hitzarmenean ezarritakoa hartuko da kontuan.

4.17. ZER IRAUPEN DU BAIMEN HORREK?

2 eguneko iraupena du, eta lekualdatzea behar den kasuetan 4 egunekoa. Azken kasu horretan, nahikoa da lekualdatzeko beharra egotea, baimena emateko distantzia edo garraio-zailtasuna baldintzak ez badira ere.

4.18. ERDITZE ANIZKOITZAREN KASUAN, ALDI HORI LUZA AL DAITEKE?

Ez, legeak ez du aukera hori aurreikusten, baina hitzarmen kolektiboetan bestelako zerbait ezar daiteke.

- **BAIMENA HERIOTZAGATIK.**
(Langileen Estatutuaren Legean 37.3 b)
artikuluaren araututakoak bildu dira)

4.19. ZER KASUTAN ESKA DEZAKET BAIMEN HORI?

Langileek baimen hori eska dezakete odol-ahaidetasunezko (berezko familiako) bigarren mailarainoko ahaideen edo ezkontza-ahaidetasunezko (familia politikoko) heriotza eta ehorzketagatik.

Lehen mailako ahaidetzat hartzen dira guraso eta seme-alabak (baita aita-amaginarrebak ere) eta bigarren mailakotzat aiton-amonak, bilobak eta senideak (baita koinatu-koinatak eta suhi-errainak ere). Ezkontidea ahaidetzat hartzen ez bada ere, zerrenda horrek barne hartzen duela ere ulertzen da.

Indarrean dagoen legeriak ez du berariaz ezkontzarik aipatzen eta, beraz, izatezko bikoteak ere hartuko lituzke barne kasu horrek, nahiz eta ez izan ohikoena. Horri dagokionez, epairen batek onartu izan du eskubide hori izatezko bikoteen ahaideen kasuan, enpresak onartuak zituen baldintza jakin batzuetan. Hala ere, eta zehapenak ekiditeko, gomendagarria da hitzarmen kolektiboak jasotakoa kontuan hartzea.

— AHAIDEEEN ISTRIPU EDO GAIXOTASUN LARRI EDO OSPITALERATZEAGATIK BAIMENA.

(Baimen hori Langileen Estatutuaren Legean 37.3 b) artikuluan arautu da)

4.20. BAIMENIK ESKA AL DEZAKET AHAIDEREN BAT GAIXO EGON ETA ZAINDU BEHAR BALDIN BADUT?

Bai. Araudiaren arabera, langileak atsedena hartu eta soldata jasotzeko eskubidea du «bigarren gradurainoko odol bidezko zein ezkontza bidezko ahaideen istripu edo gaixotasun larriarengatik, ospitaleratzearengatik, edo ospitaleratzetik behar ez duen ebakuntza kirurgikoarengatik, etxeko atsedena behar izanez gero». Beraz, baimen hori honako kasu hauetan eska daiteke: istripu edo gaixotasun larriarengatik, ospitaleratzearengatik eta ospitaleratzetik behar ez duen ebakuntza kirurgikoarengatik, etxeko atsedena behar izanez gero.

4.21. ZENBAT IRAUTEN DU?

Bi egun; lekualdatu behar izanez gero, lau egunera luza daiteke. Lau eguneko baimena eskuratzeko, lekualdatzeko beharra justifikatu egin behar da, baimena emateko distantzia edo garraio-zailtasuna baldintzak ez badira ere. Baimenaren eguneko iraupenari dagokionez, egun osoak direla ulertzen da eta, beraz, ez dago ondoren ordu horiek berreskuratzeko beharrik.

4.22. ZER AHAIDEK ESKA DEZAKETE BAIMEN HORI?

Baimen horrek barne hartzen ditu bigarren gradurainoko odol bidezko (berezko familiako) edo ezkontza bidezko (familia politikoko) ahaideak zaintzea. Ildo horretatik, lehen mailako ahaidetzat hartzen dira guraso eta seme-alabak (baita aita-amaginarrebak ere) eta bigarren mailakotzat aitona-amonak, bilobak eta senideak (baita koinatu-koinatak eta suhierrainak). Ezkontidea ahaidetzat hartzen ez bada ere, zerrenda horrek barne hartzen duela ere ulertzen da.

Indarrean dagoen legeriak ez du berariaz ezkontzarik aipatzen eta, beraz, izatezko bikoteak ere hartuko lituzke barne kasu horrek, nahiz eta ez izan ohikoena. Horri dagokionez, eparen batek onartu izan du eskubide hori izatezko bikoteen ahaideen kasuan, enpresak onartuak zirela baldintza jakin batzuetan.

Hala ere, eta zehapenak ekiditeko, gomendagarria da hitzarmen kolektiboak jasotakoa kon-tuan hartzea.

4.23. ZER KASUTAN DA LARRIA ISTRIPU EDO GAIXOTASUN BAT?

«Larritasuna» patologia jakin bakoitzarenarabera definitzen da. Ildo horretatik, adibidez, ez da larritzat hartzen angina-ebakuntza, konplikaziorik agertu ezean, edo argaltzeko tratamendu bat egitea.

Orain dela gutxira arte, gaixotasun bat larritzat hartzeko, ospitaleratzea eskatu behar zuen eta, beraz, ospitaleratzetik ez bazegoen, langileak baimen hori ezin zuela eskatu ondorioztatzen zen.

Gaur egun, artikulua hori aldatu egin denez, baimen honen baitan sartzen dira gaixoa ospitaleratu ez arren, etxean atsedean hartu behar badu, ebakuntza kirurgiko larria igaro ostean. Ildo horretatik, adibidez, katarata ebakuntza bat (nahiz eta epaitegi batzuek ez duten onartu) edo juanikoteen ebakuntza bat, pertsonaren mugikortasuna mugatzen dutenez, kasu honen baitan sar daitezke.

4.24. HAUR TXIKI BAT BALDIN BADUT ETA GRIPE EDO KATARRO BATENGATIK EZIN BADU IKASTETXERA JOAN, ETA EZ BALDIN BADUT INOR HURA ZAINTEKO, ESKA AL DEZAKET HAURRA ZAINTEKO BAIMENIK?

Ez, hitzarmen kolektiboak besterik adierazi ezean. Indarrean dagoen araudiak ez du baimenik aurreikusten gurasoek, kasu horietan, haurra zaintzeko baimena eskatzeko, gaixotasun horiek ez baitira larritzat hartzen.

Hala ere, berriz diogu hitzarmen kolektiboek egoera horiek arautu ditzaketela, eta, beraz, gomendagarria da hitzarmen kolektiboak egoera horiek arautzen dituen kontsultatzea.

4.25. AHAIDE BATEK GAIXOTASUN KRONIKOA DU, ZENBAT ALDIZ ESKA DEZAKET BAIMENA? BAIMENAK GEHITU AL DAITEZKE?

Egoera horiek ez dira araudian jasotzen eta, praktikan, arazo asko eragiten dituzte. Adibidez, ahaide bat gaixotasun larriagatik etengabe ospitaleratzten duten kasua. Kasu horie-

tan, eztabaidagarria da ea langile batek baimen hori eska dezakeen ahaidea egoera horretan dagoen aldi oro, edo, aldiz, behin bakarrik eska dezakeen. Ildo horretatik, epaitegiek onartu dutenaren arabera, baimen hori gaixotasun larria sortzen den une oro eskatu ahaliko da, edo baimen hori larritasun-egoera agertzen den une oro sortzen dela, egoeraren arrazoia lehengo bera edo beste bat den kontuan hartu gabe (hala ere, ez da ahaztu behar epaitegi batzuek adierazi dutela langileak behin baino ezin duela eskatu baimena).

Egokiena da ulertzea baimen hori eskatzen bada, berau eragiten duen arrazoiak bultzatuta denez, ahaidea ospitaleratzen duten bakoitzean eskatzea, iraupena osorik bete bada eta arrazoi bera edo beste bat dela medio baimen berri bat eskatzeko eskubidea duela.

Beste kasu bat litzateke ahaidearen ospitaleratzeak aldi luzea izatea (ospitaleratze bakarra); horrelakoetan, irtenbidea ez da erraza. Arauak ez dio ezer kasu horiei buruz eta, beraz, hasiera batean, hitzarmen kolektiboak hala ezarriko ez balu, baimena eskatzeko aukera bakarra dago. Hala ere, zaila da zehaztea azken kasu horretan, langileak baimenaren bi egunak une bakarrean hartu ditzakeen edo egun bat hartu batean eta geroago bestea. Kasu horietan, irtenbide egokiena da ulertzea, hitzarmen kolektiboak ez badu besterik ezartzen, beste egoerekin alderatuta mugarik ez dagoenez kasu honetan, langileak baimen hori etenik gabe gauzatzeko eskubidea duela.

4.26. BAIMEN HORI GEHITU AL DEZAKET, HIRU EGUNEKO EPEAN AHAIDE BATEK EDO BAT BAINO GEHIAGOK ISTRIPUA IZAN, OSPITALERATU ETA ONDOREN HILTZEN BADIRA?

Ez dago berariaz adierazita legean aurreikusitako baimenak sortzen dituzten gertakariak bata bestearen segidan gertatzeagatik baimenak metatu daitezkeen ala ez. Beraz, hasiera batean, ez dira metatzen, aldiz, gertaera bakoitzeko baimen bat eskatuko da eta hura amaitu arte itxaron beharko da hurrengo baimena eskatu aurretik; beti denbora zati bat egongo da baimenak jasotzeko arrazoi diren gertaeren artean.

Adierazitako kasuan, esaterako, ezingo lirateke baimenak metatu, horietako bakoitza jaso baizik, eta hori amaitzean, orduan hasi beste baimenarekin. Bestelako kasua litzateke istripua eta heriotza nahiko denbora luzean gertatzen badira, eta baimen bakoitza agortzeko denbora emango balu; kasu horretan, ahaidearen istripuagatik baimena, ospitaleratzeagatik baimena eta heriotzaren baimena eskatuko lirateke.

— **ERDITZE AURREKO AZTERKETAK ETA ERDITZEA
PRESTATZEKO TEKNIKAK.** (Bi gai horiek Langileen Estatutuari
buruzko Legearen 37.3 f) artikuluan jasotakoaren arabera jorratu dira)

**4.27. ZER BAIMEN ESKATU BEHAR DUTE LANGILEEK ERDITZE
AURREKO AZTERKETAK EGITEKO EDO ERDITZEA PRESTATZEKO
TEKNIKEN ESKOLETARA JOATEKO?**

Haurdun dauden langileak lantegia utzi dezakete lanaldiaren barnean egin beharrekoak diren erditu aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, eta kobratzeko eskubidea izango dute.

4.28. ZER IRAUPEN DU BAIMEN HORREK?

Legeak ez du ezartzen iraupen jakinik, langileek lanaldiaren barnean egin beharrekoak diren erditze aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko ordaindutako baimena «beharrezko denboran» jasotzeko eskubidea dutela baizik. Beraz, erditzea prestatzeko eskolak goizeko 9:00etatik 10:00etara baldin badituz, eta nire laneguna 14:00etan hasten baldin bada, ezingo nuke baimen hori eskatu, hitzarmen kolektiboak besterik adierazi ezean.

**4.29 ERDITZEA PRESTATZEKO ZENTRORA EDO
AZTERKETAK EGITEKO MEDIKUARENGANA
JOATEKO DENBORA ORDAINTZEN AL DA?**

Hasiera batean, legeak xedatutakoa zorrotz interpretatzen badugu, baimen ordainduak medikuaren kontsulta denborari edo erditzea prestatzeko eskolen iraupenari baino ez dagozkie.

Hala ere, arauaren helburua kontuan hartuta, egokia litzateke interpretazio zabala egitea eta, beraz, ordaindu ahal izatea proba medikoak egin behar diren lekuraino joatea edo erditzea prestatzeko eskoletara lekuraino joatea. Edonola ere, hitzarmen kolektiboak zehaztu behar litzuzke muturreko kasu horiek eta, beraz, hitzarmenak horri buruz dioenaren arabera jokatu da.

4.30. BESTE GURASOAK ERE PARTE HARTU NAHI DU ERDITZEA PRESTATZEKO TEKNIKETAN, BAIMEN HORI ESKA AL DEZAKE?

Ez, eskubide hori hartzeko baimendutako bakarra haurdun dagoen emakumea baino ez da. Hala ere, langileak erditzea prestatzeko tekniketan parte hartzeko eskubidearen eta, beraz, baimen hori hartzearen aldeko interpretazioa egin daiteke, baina legeak horri buruz ez duenez aipamenik egiten, hitzarmen kolektiboak diotenaren arabera jokatu da.

4.31. DERRIGOR AL NAZAKETE ZENTRO JAKIN BATERA -PUBLIKO EDO PRIBATURA- JOATEA ERDITZE AURREKO AZTERKETAK EGITEKO EDO ERDITZEA PRESTATZEKO ESKOLAK JARRAITZEKO, BERTAKO ORDUTEGIAK NIRE LANEGUNETIK KANPOKOAK DIRELAKO?

Ez. Nahiz eta legeak ez duen kasu hori aurreikusten, argi dago langileak askatasunez erabaki dezakeela Gizarte Segurantzako sistema publikora joan nahi duen edo hark erabakitako edozein zentro pribatura; enpresak ezin dio zentro batera joatea derrigortu.

4.32. AMNIOZENTESIA EGINGO DIDATE ETA MEDIKUAK BI EGUNEKO ERABATEKO ATSEDENALDIA AGINDU DIT. ESKA AL DEZAKET BAIMEN ORDAINDURIK?

Baimen ordaindu hori ez da kasu horretarako pentsatu eta, beraz, hasiera batean, langileak ez du baimen ordainu hori eskatzeko eskubiderik, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak besterik adierazi ezean. Edonola ere, baja eska dakioke Gizarte Segurantzako medikuari, jakina.

— EDOSKITZARO-BAIMENA.

(Baimen horren edukia Langileen Estatutuaren
Legean 37.4. artikuluan arautu da)

4.33. ZER DA EDOSKITZARO-BAIMENA?

Guraso langileek beren seme-alabek edoski ahal izan dezaten lanpostua uzteko eskubidea da, eta ez du soldatan eraginik. 3/2012 Errege Lege Dekretuak arau hori aldatu du, eta baime-

na eska daiteke haur biologikoa jaio denean ez ezik, haurren bat adopzioan edo harreran hartzen denean ere.

4.34. NORK ESKA DEZAKE EDOSKITZARO-BAIMENA?

Gaur egun, langile guztiek eska dezakete -gizon zein emakume-. Beraz, eskubide horren titularra edonor izan daiteke, haren sexua gorabehera.

4.35. EDOSKITZARO-BAIMENA ESKA AL DEZAKET NIRE BIKOTEKIDEAK LAN EGITEN EZ BADU ERE?

Arauk xedatzen duenaren arabera, gizonezko nahiz emakumezkoek dagokie eskubide hori, besteren kontura lan egiten badute betiere, eta, beraz, biek eska dezakete baimen hori. Gauza bera gertatzen da arazoak eragiten zituen beste kasuetan, adibidez, ama langile autonomoa den kasuetan, batzuetan besteari -aita edo amari- baimen hori eskatzeko eskubidea ukatzen baitzitzaion. Gaur egun, nahikoa da bietako bat besteren konturako langilea izatea baimen hori eskatu ahal izateko.

4.36. ETA BIOK EGITEN BADUGU LAN?

Bi pertsonak lan egiten duten kasuan, bietako batek baino ezingo du baimena eskatu.

4.37. ESKATU AL DEZAKEGU BAIMENA BIOK SEGIDAN?

Arauk ez dio ezer horri buruz eta, beraz, posible da baimen hori eskatzeko titulartasuna aldatzea. Hala ere, aukera horrek arrazoizko aldaketa bat eskatzen du, gehiegikeriarik edo asmo txarrik gabe jokatzeko. Gainera, beharrezkoa dirudi kaltetutako enpresari jakinaraztea.

4.38. NOLA ESKATZEN DA BAIMEN HORI? ZER IZAPIDE EGIN BEHAR DITUGU?

Arauk ez du xehetasunik ematen, baina kasu horietan, frogatu egin behar da, alde batetik, semearen edo alabaren jaiotza-eguna eta, bestetik, beste gurasoak ez duela baimen hori bera eskatu. Enpresek horri buruzko adierazpen formal bat edo beste gurasoak lan egiten duen enpresaren ziurtagiria eskatu ohi dute, hark baimen bera eskatu ez duela adierazten duena.

Gainera, langileek, ezinbesteko kasuetan salbu, 15 egun lehenago edo hitzarmen kolekti-
boak ezarritako denboran jakinaraziko dio enpresari, eta baimenaren hasiera- eta amaiera-
egunak zehaztuko dira.

4.39. ZENBAT IRAUN BEHAR DU EDOSKITZARO BAIMENAK?

Edoskitzaro baimenaren iraupena haurra jaio eta 9 hilabeteetara amaitzen da. Baldintza
hori kontuan hartuko da, batez ere, adopzio edo harreran hartzeko kasuetan, ez baita aurrei-
kusten baimen horren iraupena luzatzea.

4.40. ZER KASUTAN ESKA DEZAKET BAIMEN HORI?

Edoskitzaroan, eradoskitzea naturala nahiz artifiziale den gorabehera.

4.41. BAIMEN ORDAINDUA AL DA?

Bai, ordubetez ez bertaratzeko kasua edo lanaldia ordu erdiz murrizteko kasua bada ere.

4.42. ZER DA EDOSKITZARO-BAIMENA?

Egunean ordubetez lan ez egitea da, eta bi zatitan bana daiteke: egunean bi alditan ordu er-
diz (zatiek ez dute zertan berdinak izan behar), edoskitze natural nahiz artifiziale izanik ere.

Gainera, langileek eskubide horren ordeztu ordu erdi gutxitu dezakete lanaldi normala hel-
buru berberarekin edo, bestela, baimena egun osoko lanaldietan metatu daiteke, negoziazio
kolektiboan adostutako moduan edo, horrelakorik ezean, langilearen eta enpresaren artean
adostutako eran. Beraz, eradoskitzeagatik egunean atseden hartzeko ordubete hori

- 2 zatitan bana daiteke, hau da, ordubete osatuko luketen bi tartetan;
- edo horren ordeztu ordu-erdi gutxitu daiteke lanaldia;
- edota egun osoko lanaldietan metatu, hitzarmen kolektiboak adierazten duenaren arabera;
hitzarmenak ez badu ezer zehazten, aldeek adostutakoaren arabera egingo da.

4.43. ERDITZE ANIZKOITZEN KASUAN, EDOSKITZARO BAIMENA LUZA AL DAITEKE?

Bai. Legeak dioenaren arabera, baimen hori proportzionalki luzatuko da erditze anizkoitzen kasuan, proportzioak zehazten ez baditu ere. Zentzuzkoena da ulertzea erditze anizkoitzen kasuan edoskitzaroa % 100 luzatzea, hau da, adibidez, bikiz erditu duenaren kasuan, baimena egunean 2 ordukoa izango dela edoskitzeko; hori ere zati liteke, une batean ordubete eta bestean beste ordubete (ez da ahaztu behar zatiek ez dutela zertan berdinak izan behar).

4.44. ENPRESAK INPOSA AL DEZAKE EDOSKITZARO -BAIMENAREN ORDUTEGIA ETA MODUA?

Ez. Langileak zehaztu behar du ordutegia, baita edoskitzaro-baimena gauzatzeko modua ere. Hala ere, hitzarmen kolektiboek lanaldia zenbat ordutan murriztuko diren finkatzeko irizpideak ezar ditzakete, langilearen bitzta pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideak eta enpresen ekoizpeneko eta antolamenduko beharrak aintzat hartuta.

4.45. ZER EGIN BEHAR DA BAIMEN HORREN ORDUTEGIAREN EDO IRAUPENAREN INGURUAN LANGILEAREN ETA ENPRESAREN ARTEAN DESADOSTASUNAK BALDIN BADAUDE?

Langileak salaketa ipin dezake lan-arloko epaitegian, eskubide hori onar dakion, 20 eguneko epean. Berariazko prozedura bat dagokio erreklamazio-mota horri eta lan-arloko jurisdikzioaren lege arautzaileak aurreikusten du.

Gainera, salaketa horri kalte eta galerengatiko erreklamazio bat gehi dakioke, baimena eskatzeko eskubidea ukatu edo atzeratu izanak eragindakoak. Hala ere, enpresaburua bere erantzukizunaz salbuetsi egingo da, baldin eta langileak igorritako proposamena behin-behinean betetzen badu.

Bi aldeek ordutegia finkatzeko proposamenak aurkeztuko dituzte epaiketaren aurreko adiskidetze-ekitaldian, baita epaiketaren bertan ere. Horiekin batera, hala badagokio, enpresako organo paritario edo berdintasun-planen jarraipena egiten duen organoaren txostena aurkeztuko dute, epaian kontuan har dezaten.

4.46. NOLA METATZEN DA EDOSKITZARO-BAIMENA LANALDI OSOTAN?

Legeak jasotzen du edoskitzaro-baimena lanaldi osotan metatzeko aukera, baina, hala ere, hitzarmen kolektiboak horren inguruan aurreikusitakoaren arabera edo, hala badagokio, aldeek adostutakoaren arabera egingo da. Horrek esan nahi du langile batek edoskitzaro-baimena metatzeko eskatu ahal izateko, hitzarmen kolektiboak edo, hala badagokio, aldeen arteko akordioak berariaz aurreikusi behar duela aukera hori, baita erregimena zehaztu ere: iraupena, langilean baimena eskatzeko unea eta baimenaz baliatzeko garaia, hain zuzen.

4.47. ERADOSKITZEKO ORDU HORI LANALDIAREN HASIERAN EDO AMAIERAN IZAN AL DAITEKE?

Auzitegiek interpretatzen dutenaren arabera, lanaldiaren hasieran edo amaieran hartzen bada ordu hori, lanaldiaren murrizketa da. Eta kasu horietan, lanaldia murrizteko aintzat hartutako baimena ordu erdikoa da. Hala ere, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak pareka litzake eradoskitzeagatiko lanaldiaren murrizketa eta ez bertaratzea eta, kasu horretan, ez bertaratzea eska liteke lanaldiaren hasieran edo amaieran.

4.48. ZENBAT EGUN DAGOZKIT BAIMEN HORI LANEGUNETAN METATZEA ESKATZEN BADUT?

Hitzarmen kolektiboek xedatzen dute zenbat egun dagozkion edoskitzaro-baimena metatzeari. Horrela izan ezean, langilearen eta enpresaren arteko akordioa hartuko da kontuan, hitzarmen kolektiboan ezarritakoa kontuan hartuta.

4.49. BA AL DAGO KALKULU HORI EGITEKO MODUA ADIERAZTEN DUEN ARAURIK? KALKULUA EGITEKO ZER HARTZEN DA OINARRI,, ORDUBETE ALA ORDU ERDI?

Egia esan, Langileen Estatutuak hitzarmen kolektiboa hartzen du erreferentziatzen edo, hala badagokio, langilearen eta enpresaren arteko akordioa, hau da, ez dago, kalkulu horri dagokionez, berariazko araurik. Langilearentzat interesgarriena da kalkulua eguneko ordubetean oinarrituta egitea, haurrak 9 hilabete bete arte; orduan, ordu-kopurua zati eguneko lanaldiaren ordu-kopurua egin behar da, eta hortik lortuko da edoskitzaro-baimenaren ordu metatuen kopurua. Edonola ere, hitzarmen kolektiboan txertatu beharko litzateke kalkulu hori.

4.50. GEHI AL DAKIOKE EDOSKITZARO-BAIMENA AMATASUN-BAJARI?

Bai. Legeak ez du eragozten amatasun-bajari edoskitzaro baimena gehitzea. Hala ere, kon-tuan hartu behar da edoskitzaro-baimena metatzea hitzarmen kolektiboaren edo aldeek ados-tutakoaren arabera egin behar dela eta, beraz, gehitzeko aukera hori, batez ere iraupenari da-gokioenez, aipatu itun horiek xedatutakoaren arabera egingo dela.

4.51. BATERA ESKA AL DITZAKET EDOSKITZARO-BAIMENA ETA SEME-ALABAK ZAINTEKO LANALDIAREN MURRIZKETA?

Bai. Lan-arloko arauak ez dute eragozten edoskitzaro-baimena eta seme-alabak zaintzeko lanaldiaren murrizketa bateratzea.

4.52. ENPRESAK KALERA AL NINTZAKE EDOSKITZARO-BAIMENA ESKATU ETA BALIATZEAGATIK?

Ez. Baliogabeko kaleratzea litzateke, oinarrizko eskubideak urratzen baititu. Hala, kaleratzea-ren aurkako salaketa jar lekiok enpresari, jakinarazpena jaso eta hurrengo 20 eguneko epean.

4.53. ENPRESARI JAKINARAZI BEHAR AL DIOT NOIZ ITZULIKO NAIZEN OHIKO LANALDIRA?

Bai. Langileak enpresaburuari jakinarazi beharko dio ohiko lanaldiarekin hasiko dela berriz, data hori iritsi baino hamabost egun lehenago.

— JAIOBERRIA OSPITALERATZEAGATIKO BAIMENA.

(Baimen hori Langileen Estatutuaren Legean 37.4 bis artikuluan arautu da)

4.54. ZER DA JAIOBERRIA OSPITALERATZEAGATIKO BAIMENA?

Baimen horrek aurreikusten du haurra jaiotzean goiztiarra delako edo bestelako arrazoi-en-gatik, erditzearen ondoren umea ospitaleratu behar baldin bada, ama edo aitak lanera ordu

batez lanetik alde egiteko eskubidea duela. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango du, gehienez 2 orduz egunean; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaio. Hala, aitak edo amak honako hau egiteko eskubidea du:

- Egunean ordu batez ez bertaratzea, ordainduta, jaioberriak ospitaleratzea behar duenean betiere.
- Laneguna eguneko gehienez 2 orduz murriztea, soldata proportzio berean murriztuta.

4.55. BAIMEN ORDAINDUA AL DA?

Bai, lanera egunean ordu batez bertaratzen ez bada.

4.56. GURASO BATEK EDO BESTEAK ESKA DEZAKE JAIOBERRIA OSPITALERATZEAGATIKO BAIMENA?

Bai. Legeak arautzen duenaren arabera, aitak nahiz amak, biek ala biek, eska dezakete baimen hori.

4.57. ESKA AL DEZAKET JAIOBERRIA OSPITALERATZEAGATIKO BAIMENA ETA LANALDIA MURRIZTEA ARRAZOI BERAGATIK?

Bai. Legeak ez du mugarik jartzen eta, beraz, aukera hori gerta daitekeela ulertu behar da. Adibidez, aitak edo amak baimen horiek eskatuko balitu, lanaldia 3 ordu murriz dezake: ordu bat ordaindua litzateke eta beste biak ez.

4.58. SEMEA EDO ALABA ERDITZEAREN ONDOREN OSPITALERATZEN BADUTE, ETEN AL DEZAKET AMATASUNAGATIK HARTU DUDAN ATSEDENA?

Bai. Araudiak ezartzen duenaren arabera, gurasoetako batek, amatasunagatik atsedeen hartzea eskatu duenak, eska dezake etenaldia haurrak ospitaleko alta jasotzen duenean zenbatzen hastea. Hala ere, praktikan, nahiz eta amatasunagatik atsedenaldira eten daitekeen, ez da oso erabilgarria, erditzearen ondorengo 6 hilabeteetako atsedenaldira derrigorrezkoa baita amarentzat eta, beraz, neurri hori egokia litzateke amatasunagatik lan-kontratua aitak eteten duen kasuetan.

4.59. SEME-ALABA GOIZTIARRA EDUKI DUT, ETA HILABETE IGARO DU OSPITALEAN. LUZA AL DEZAKET AMATASUNAGATIKO ATSEDENALDIA?

Bai, haurraren ospitaleratzea 7 egun baino gehiagokoa denean. Kasu horietan, amatasunagatiko atsedenaldia haurra ospitalean dagoen egun-kopuruan luzatuko da, gehienez 13 astez. Beraz, kasu horretan, amatasunagatiko lan-kontratua etetea 4 astez luzatuko litzateke, eta jaioberriaren ospitaleratzeak amatasun-baja hartzea ekidingo luke.

4.60. HAURRA JAIO ETA BI ASTERA, MEDIKUAREN AZTERKETA BATEAN, ARAZO BAT ANTZEMAN DIOTE ETA OSPITALERATU EGIN BEHAR IZAN DUTE. AMATASUN-BAJA ETEN ALA LUZA AL DEZAKET?

Legeak ez du kasu hori arautzen eta hitzarmen kolektiboak ere egingo ez balu, zalantzak sor litezke. Edonola ere, etetea posible dela ulertzen da, eskubide hori haurraren jaiotzaren ondorioa baita eta, beraz, jaioberriak ospitaleratzeko beharra baldin badu, amatasunagatiko lan-kontratuaren indargabetzea eten edo luza daiteke, azken bi kasuetan egin den bezala.

4.61. ENPRESAK INPOSA AL DEZAKE JAIOBERRIAREN OSPITALERATZEAGATIK JASOTAKO BAIMENAREN ORDUTEGIA ETA MODUA?

Ez. Enpresak ezin du inposatu baimen hori aurrera eramateko ordutegia edo modua. Langileak erabakiko ditu bi kontu horiek.

4.62. ZER EGIN BEHAR DA BAIMEN HORREN ORDUTEGI EDO IRAUPENAREN INGURUAN LANGILEAREN ETA ENPRESAREN ARTEAN DESADOSTASUNIK BALDIN BADAGO?

Langileak salaketa ipin dezake lan-arloko epaitegian, eskubide hori onar dakion. Berariazko prozedura bat dagokio erreklamazio mota horri, Lan Arloko Prozeduraren Legean aurreikusita dago.

**Ikus. BABESAri dagokion atala, langileek jurisdikzioari dagokionez dituzten eskubideak bermatzeko moduei buruzkoa.*

4.63. ENPRESARI JAKINARAZI BEHAR AL DIOT NOIZ ITZULIKO NAIZEN OHIKO LANALDIRA?

Bai. Langileak enpresaburuari jakinarazi beharko dio ohiko lanaldiarekin hasiko dela berriz, eguna iritsi baino hamabost egun lehenago.

4.64. KALERATUA IZAN AL NAITEKE BAIMEN HORI ESKATU ETA BALIATZEAGATIK?

Ez. Baliogabeko kaleratzea litzateke, oinarrizko eskubideak urratzen baititu. Hala baldin bada, kaleratzearen aurkako salaketa jar lekiokie enpresari, jakinarazpena jaso eta hurrengo 20 egunen barnean.

4.65. LAN-KONTRATUA IRAUNGITZEAN, LANALDIAREN MURRIZKETAK ERAGINA AL DU DAGOKIDAN KALTE-ORDAINAREN MUNTAN?

Ez. Indarrean dagoen araudiak berariaz adierazten du kalte-ordaina kalkulatzeko ez dela lanaldiaren murrizketa kontuan hartuko, murrizketa horren gehieneko epea igaro ez bada betiere (Langileen Estatutuaren Legearen 18. xedapen gehigarria).

LANALDIA MURRIZTEA

4.66. ZER DA LEGEZKO ZAINZAGATIK LANALDIA MURRIZTEA?

Legezko zaintza dela-eta, 12 urte baino gutxiagoko haur bat edo urritasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa duen pertsona bat (ordainduriko jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko duen eskubidea da; lanaldiaren zortziren batekoa, gutxienez, eta lanaldiaren erdikoa, gehienez, izango da, eta soldata proportzionalki gutxituko da.

4.67. ZER BALDINTZA BETE BEHAR DITUT LEGEZKO ZAINZAGATIK LANALDIA MURRIZTEKO?

Legezko zaintza dela-eta, zuzeneko zaintza eskatzen duen 12 urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa duen pertsona bat edukitzea, hark jarduera ordaindurik betetzen ez badu.

4.68. NOLA ULERTU BEHAR DA «JARDUERA ODAINDU» KONTZEPTUA, DESGAITASUN FISIKO, PSIKIKO EDO ZENTZUMENEZKOA DUEN PERTSONA BATEN LEGEZKO ZAINZAGATIK LANALDIA MURRIZTU NAHIZ DUDANEAN?

Kasu hori interpretatzerakoan badira zalantzak. Hasiera batean, legea zorrotz ulertuta, ordainduriko jarduera bat egin eta desgaitasuna duen pertsona baten legezko zaintza kasu horretatik kanpo legoke. Hala ere, zentzu zabalagoan uler daiteke, adibidez, desgaitasuna duen eta lan-munduan txertatzeko programa bat egiten ari den pertsona baten legezko zaintza duen langileak lanaldia murrizteko aukera hori edukitzea.

4.69. ETA AITAK, ESKA AL DEZAKE SEME-ALABAK ZAINZEKO LANALDI MURRIZTUA, NAHIZ ETA AMAK EZ DUEN BESTEREN KONTURA LAN EGITEN?

Bai. Arauak lanaldia murriztea langileen norbanako eskubidetzat hartzen du, langilea gizonezkoa edo emakumezkoa izanik ere.

4.70. ZER IRAUPEN DU LEGEZKO ZAINZAGATIKO LANALDI-MURRIZKETA?

Adin txikiko baten legezko zaintza denean, lanegunaren murrizketa haurrak 12 urte bete bitartean gauzatu ahalko da.

4.71. ZENBAT DENBORAZ MURRITZ DEZAKET NIRE LANALDIA LEGEZKO ZAINZAGATIK?

Legearen arabera, gutxienez lanaldiaren zortziren batez eta gehienez lanaldiaren erdian.

4.72. ORDAINDUA AL DA?

Ez. Arauak ezartzen du lanaldiaren murrizketarekin batera egingo dela soldataren murrizketa proportzionala.

4.73. LANALDI MURRIZTUA IZAN DUT SEMEA/ALABA ZAINTEKO, HAURRAK 6 URTE BETE ZITUEN ARTE. ORAIN 6 URTE ETA ERDI DITU, ESKA AL DEZAKET LANALDI MURRIZTUA 12 URTE BETETZEN DITUEN ARTE?

Bai, haurrak 12 urte betetzen dituen arte. Legeak dioenaren arabera, seme-alabek 6 urte bete artean lanaldi murriztua eskatu duten langileek berriz eska dezakete, eta eman egingo zaie, haurrak 12 urte betetzen dituen arte.

— SENITARTEKOAK ZAINTEKO LANALDIA MURRIZTEA.

(Eskubide hori Langileen Estatutuaren Legean 37.5. artikuluan arautu da)

4.74. ZER DA SENITARTEKOAK ZAINTEKO LANALDI- MURRIZKETA?

Langileek lanaldia murrizteko duten eskubide bat da, adinagatik nahiz istripua edo gaixotasunagatik bere kasa moldatu ezin den eta jarduera ordaindurik ez duen bigarren gradu arteko odol- zein ezkontza-bidezko ahaide bat zuzenean zaindu behar duelako.

4.75. ZER BALDINTZA BETE BEHAR DITUT SENITARTEKOAK ZAINTEKO LANALDIA MURRIZTU AHAL IZATEKO?

Ahaide bat zuzenean zaintzeaz arduratzen diren langileek dute baimen hori eskatzeko eskubidea.

- Ahaide horrek odol- edo ezkontza-bidezko 2. mailara artekoa izan behar du, hau da, senidea, koinatua, koinata, aitona, amona, aitagarreba, amagarreba, biloba, suhia edo erraina, gurasoa eta ezkontidea.
- Ahaide horrek ezin izango du adinagatik, istripugatik edo gaixotasunagatik bere kasa moldatu. Pertsona hori adinekoa nahiz adin-txikikoa izan daiteke.

- Ez du jarduera ordaindurik egin behar.
- Langileak zuzenean zaindu ebhar du ahaidea. Legeak ez du eskatzen langilea zaindu beharreko ahaidearen etxebizitza berean bizitzea, ezta bere legezko zaintzailea izatea ere.

4.76. ZENBATEAN MURRITZ DEZAKET NIRE LANALDIA SENITARTEKOEN ZAINZAGATIK?

Legearen arabera, gutxienez lanaldiaren zortziren batean eta gehienez lanaldiaren erdian murriztu daiteke.

4.77. ORDAINDUA AL DA?

Ez. Murrizketa horrek soldata modu proportzionalan murriztea dakar berekin.

- **LANALDI-MURRIZKETA MINBIZIAK EDO GAIXOTASUN LARRIREN BATEK JOTAKO ADINGABEA ZAINZAGATIK** (LE 37.5 art.)

4.78. ZER DA LANALDIA MURRIZTEA MINBIZIAK EDO GAIXOTASUN LARRIREN BATEK JOTAKO ADINGABEA ZAINZAGATIK?

Langileen Estatutuaren 37.5 artikulua aurreikusten du gurasoek, adoptatzaileek nahiz adopzio-aurreko harrera nahiz betiko harrera egiten dutenek lanaldia murrizteko eskubidea izango dutela. Hori egitean, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez haren erdira murriztu dezakete haien kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatu adingabeak minbizia (tumor gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat baldin badu eta, haren ondorioz, ospitalean egon behar baldin badu denbora luzez eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharra baldin badu. Horrelakoetan, Osasun Zerbitzu Publikoaren edo Euskal Autonomia Erkidegoko osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak. Langileak horretarako baimena izango du adingabeak 18 urte bete arte.

Lanaldiaren murrizketa lanaldi osoetan metatzeko baldintzak eta kasuak hitzarmen kolektibo bidez ezarri ahalko dira.

4.79. NORK ESKA DEZAKE LANALDI-MURRIZKETA MOTA HORI?

- Adingabe baten guraso, adoptatzaile nahiz adopzio-aurreko harrera egiten duten langileek eska dezakete.
- Ez ditu barne hartzen harreran hartzeko kasuak.

4.80. NOLA ULERTZEN DA «BERE KARGUAN DAGO» ESAMOLDEA? ADINGABEAREKIN BATERA BIZI BEHAR AL DUT LANALDI-MURRIZKETA ESKATZEKO?

«Bere karguan dago» esamoldea zalantzazkoa da, zentzu hertsian interpreta baitaiteke, hau da, adingabearekin batera bizi diren guraso, adoptatzaile edo harreran hartu duten pertsonen dagokiela.

Hala ere, hobe litzateke interpretazio zabalagoa egitea, eta murrizketa hori eskatzeko eskubidea titular guztiei hedatzea, nahiz eta adingabearekin bizi ez.

4.81. ZER IRAUPEN DU MINBIZIAK EDO GAIXOTASUN LARRIREN BATEK JOTAKO ADINGABEA ZAINTEKO LANALDI-MURRIZKETAK?

Baimena eskatzeko eskubidea ospitaleratzea egiten den unetik aurrera hasten da, baina beraz luza daiteke zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintza behar badu, batez ere, ospitaleratzeen arteko aldietan.

Lanaldia murriztea arrazoi horregatik eskatzeko eskubidea adingabeak 18 urte bete arte luzatuko da.

4.82. META AL DAITEKE LANALDI-MURRIZKETA HORI LANALDI OSOETAN?

Horretarako, beharrezkoa da hori aplikatzeko den hitzarmen kolektiboak hala aurreikustea. Kasu horretan, arauak ez du aipatzen lanaldi-murrizketa lanaldi osoetan metatzeko banakako akordiorik.

4.83. BI GURASOOK LAN EGITEN DUGU, ESKA AL DEZAKEGU BOK LANALDI-MURRIZKETA MINBIZIAK EDO GAIXOTASUN LARRIREN BATEK JOTAKO ADINGABEA ZAINTEKO?

Hasiera batean, biek eska dezakezue lanaldia murriztea. Hala ere, biek enpresa berarentzat lan egiten baduzue, enpresaburuak murrizketa hori aldi berean gertatzeko mugak ezar ditzake, justifikatutako arrazoiengatik.

— LANALDI-MURRIZKETA ZEHAZTEA

4.84. NORK DU LANALDI-MURRIZKETAREN ZEHAZTAPENA ERABAKITZEKO AHALMENA?

Langileak du lanaldi-murrizketaren ordutegia eta aldiaren zehaztapena erabakitzeke ahalmena. Horrek esan nahi du:

- Langileak erabaki ahal izango duela adierazitako mugen barnean lanaldia zer eta zenbat orduz murriztuko duen: lanaldiaren zortzirena izango da gutxienez (hau da, 8 orduko lanaldi bakoitzeko ordu bat) eta lanaldiaren erdia gehienez.
- Langileak erabakiko du eguneroko lanaldiaren barnean zein unetan aplikatuko duen murrizketa (goizez ala arratsalde, esaterako).
- Enpresak ezin dio langileari inposatu lanaldia murrizteko enpresari hobekien datorkion unea.

Hala ere, kontuan hartu behar da legeak lanaldi-murrizketa baino ez duela berariaz aipatzen, eta ez du arautzen lanaldia antolatzeke bestelako modurik, hala nola lanaldi-murrizketarik ez dakarren txanda hautatzea edota ordutegia moldatzea.

4.85. ZER ONDORIO DITU NIGAN, ADINGABEAK, DESGAITASUNA DUTEN PERTSONAK EDO AHAIDE EZINDUAK ZAINTEKO LANALDI-MURRIZKETA ORAIN NIRE EGUNEROKO LANALDIAREN ARABERA EGITEA?

2012ko erreforma baino lehen, ez zen ezartzen zein kontaktaren gainean aplikatu behar zen murrizketa. Ildo horretatik, interpreta zitekeen, adibidez, asteko lanaldi murriztua astelehe-

netik ostiralera metatzeko aukera zegoela, larunbata laneko bizi eta familia-bizitza uztartzeko erabili ahal izateko.

Gaur egun, aldiz, ez dago horretarako aukerarik, erreformak adierazten baitu, argi eta garbi, murrizketa egunekoa dela.

4.86. ZER GERTATZEN DA, ALDIAREN ORDUTEGIA EDO ZEHAZTAPENA ERABAKITZEAN ENPRESA EZ BADAGO ADOS NIK HARTUTAKO ERABAKIAREKIN?

Desadostasun gaindiezinen kasuan, langileak salaketa aurkez dezake lan-arloko epaitegian, bertan ebatz dezaten gatazka berariazko prozedura baten bitartez. Salaketa aurkezteko epea enpresak erabakia jakinarazitako unetik hasi eta 20 egunekoa izango da.

**Ikus. BABESA atala, langileen eskubideak babesteko beste modu batzuk kontsultatzeko.*

4.87. BA AL DAGO BERARIAZKO EPERIK LANALDI-MURRIZKETA ESKATZEKO?

Legeak ez du horri buruz berariaz ezer adierazten. Hori dela eta, edozein unetan eska daiteke, kasu bakoitzean baimena eskatzeko epearen barnean. Adibidez, 12 urteko adingabearen legezko zaintzaren kasuan, hori eska daiteke haurrak 12 urte bete artean.

4.88. MODU BEREZIRIK AL DAGO LANALDI-MURRIZKETA ESKATZEKO? IDATZIZ EGIN BEHAR AL DUT?

Legeak ez du modu jakinik xedatzen, eredu ofizialetan, eskakizun horren izapideak egiteko. Hori dela eta, ahoz egin daiteke, baina gomendagarria da -enpresa eta langilearen arteko desadostasunak sortzen diren kasuetan- eskakizuna idatziz egitea, eta bertan adieraztea lanaldia zenbatean murriztu nahi den eta lanaldi-murrizketaren ondorioz zer lan-ordutegi proposatzen den.

Hala ere, ezinbesteko kasuan ez bada, langileak enpresaburua 15 eguneko aurrerapenarekin jakinarazteko betebeharra du, edo aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak ezarritako epean, eta lanaldi-murrizketaren hasiera- eta amaiera-egunak zehaztuko dira.

4.89. NOIZ EMATEN ZAIO AMAIERA LANALDI-MURRIZKETARI?

Ez dago epe zehatzik eta, beraz, kasu bakoitzaren arabera izango da eta, horietan lanaldi-murrizketa hartu ahal izateko baldintzek berean irautea, hala nola adingabearen adina egokia izatea eta zuzeneko zaintza jaso duten senitartekoek oraindik ere zaintza behar izatea.

4.90. JAKINARAZI BEHAR AL DA LANALDI-MURRIZKETAREN AMAIERA-EGUNA?

Nahikoa da egun hori 15 eguneko aurrerapenarekin jakinaraztea. Hala ere, amaiera-eguna jakinarazten baldin badu, langileak egun hori errespetatu behar du, eta ezingo du egun hori baino lehenago itzuli ohiko lanaldira.

4.91. ENPRESA BEREKO BI LANGILEK ESKA AL DEZAKETE AHAIDE BERA EDO SEME-ALABA BERA ZAINTEKO LANALDI-MURRIZKETA?

Kasu horretan, enpresaburuak enpresaren funtzionamenduaren justifikatutako arrazoiengatik muga dezake lanaldi-murrizketa aldi berean ematea. Beraz, eskubide hori muga daiteke, kasu hauetan:

- Bi pertsonak enpresa berarentzat lan egiten badute (ez, ordea, enpresa ezberdinetan lan egiten badute).
- Murrizketa aldi berean egin nahi dutenean (ez, baina, bata bestearen segidan; lehendabizi batek hartzen du eta, ondoren, besteak).
- Gainera, mugatu beharra dago enpresaren funtzionamenduari dagozkion justifikatutako arrazoiak dauden kasuetan. Bestela esanda, enpresak ez-bertaratzeak bestelako neurrien bitartez estaltzeko ahalmena baldin badu, neurri horiek hartuko ditu, lanaldi-murrizketa mugatu baino lehen.

4.92. ENPRESAK KALERATU AL NAZAKE KAUSA HORIETAKO BATENGATIK LANALDIA MURRIZTEKO ESKATU ETA BALIATZEN BALDIN BADUT?

Ez, baliogabeko kaleratzea litzateke, oinarrizko eskubideak urratzen baititu. Kaleratze-kasuan, salaketa aurkez daiteke jakinarazpena jaso eta 20 eguneko epean.

4.93. LANALDIA MURRIZTU DUT, EEE BATEAN SAR AL NAZAKETE?

Bai, lan-erreformaren arabera, enpresek beren langileen lanaldiak murrizt ditzakete; baita aurretik murrizketa zutenena ere, % 10 eta % 70 artean. Iraupena, oro har, 12 eta 18 hilabete bitartekoa da. Halaber, haien soldata ere murriztuko litzateke, baina ez litzateke EEEren lanaldimurrizketarekiko proportzionala izango.

Lanaldi murriztuko EEEdak etorkizuneko prestazioetarako kotizazio-oinarriak % 100 atxikitzen ditu, nahiz eta halako kasuetan langabezia partzialeko prestazioak EEZPk (Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak) ordaintzen ditu.

4.94. LAN-KONTRATUA IRAUNGITZEN BADA, LANALDIAREN MURRIZKETAK ERAGINIK AL DU DAGOKIDAN KALTE-ORDAINEAN?

Ez. Indarrean dagoen araudiak adierazten du kalte-ordaina kalkulatzeko ez dela lanaldiaren murrizketa kontuan hartuko, murrizketa horren gehienezko epea igaro ez bada betiere (Langileen Estatutuaren Legearen 18. xedapen gehigarria).

ESZEDENTZIAK

— BORONDATEZKO ESZEDENTZIAK.

(Gai hori Langileen Estatutuaren Legean 46.2 artikuluan arautu da)

4.95. ZER BALDINTZA BETE BEHAR DITUT BORONDATEZKO ESZEDENTZIA ESKATZEKO?

Oro har, edozein langilek eska dezake borondatezko eszedentzia, honako baldintza hauek betetzen baditu, betiere: enpresan urtebeteko antzinasuna izatea; eta aurretik hartutako borondatezko eszedentzia amaitu zenetik 4 urte igaro izana. Hala ere, hitzarmen kolektiboek beste baldintza gehigarri batzuk ezar ditzakete.

4.96. ARRAZOIRIK BEHAR AL DA BORONDATEZKO ESZEDENTZIA ESKATZEKO?

Ez. Legeak ez du arrazoi berezirik eskatzen eta, beraz, langilearen edozein interes pertsonal edo profesional nahikoa da.

4.97. ZENBAT IRAUTEN DU BORONDATEZKO ESZEDENTZIAK?

Gutxienez 4 hilabete eta gehienez 5 urte. Hala ere, hitzarmen kolektiboek bestelako arauak ezar ditzakete. Borondatezko eszedentziaren gutxienerako iraupena 4 hilabetera murriztuta, interesgarriagoa da orain formula hau beharizan pertsonal eta familia-beharrizanei arreta eskaintzeko.

4.98. IDATZIZ ESKATU BEHAR AL DUT, MODU BEREZIREN BATEAN...?

Indarrean dagoen legeak ez du halako ezer adierazten. Hori dela eta, idatziz edo ahoz eska daiteke. Hala ere, gomendagarria da idatziz aurkeztea, jasota gelditzen baita langilearen eskakizuna eta enpresaburuaren erantzuna, eta eszedentziaren iraupena zehazten da (hasiera- eta amaiera-data). Dena den, hitzarmen kolektiboak zehaztu beharko lituzke muturreko kasu horiek, eta, beraz, hitzarmenak horri buruz dioenaren arabera jokatuko da.

4.99.- BORONDATEZKO ESZEDENTZIA ESKATU DUT NIRE ENPRESAN, BAINA UKATU EGIN DIDATE, ZER EGIN DEZAKET?

Auzitegietara jo beharko duzu, zure eszedentzia aintzat har dezaten. Hala ere, ez utzi lanera joateari eskakizuna ukatu badizute edo erantzunik jaso ez baduzu.

4.100. BORONDATEZKO ESZEDENTZIAN EGON NAIZ BI URTEZ, ETA LUZATU EGIN NAHI DUT; EGIN AL DEZAKET?

Legeak ez du aukera hori aurreikusten. Dena den, auzitegiek borondatezko eszedentziak luzatzea onartu ohi dute, kasu hauetan betiere: eszedentzia, hasieran, baimendutako gehienezko iraupena baino laburragoa izatea; eszedentziari luzapena gehitzean baimendutako gehienezko iraupena ez gainditzea; eta luzapena hasierako eszedentzia amaitu baino lehen eskatua izatea.

Egoerari dagokionez, langileak eska dezakeen gehienezko luzapena 3 urte gehiagokoa izango da.

4.101. BORONDATEZKO ESZEDENTZIA ORDAINDUA AL DA?

Ez. Langileak ez du soldata jasotzeko eskubiderik eta, aldi horretan zehar, enpresak ez du Gizarte Segurantzari kotizatzen betebeharrik. Gainera, eszedentziako aldiak ez du antzinatea suna zenbatzeko balio, ezta lan egindako denbora gisa ere.

4.102. ESZEDENTZIA AMAITUTA, ITZUL AL NAITEKE AURREKO LANPOSTURA?

Ez. Kasu horretan, langileak lehentasuna izango du bere lanpostuaren antzerako kategoria edo kategoria bereko lanpostu hutsak bete behar direnean. Hau da, ez da lanpostua gordetzen. Hala ere, hitzarmen kolektiboak edo aldeek hala adostuta, beste egoera bat aintzat har liteke.

4.103. NOIZ ESKATU BEHAR DUT ENPRESARA ITZULTZEA?

Eszedentzia eman zenean ezarri zen epea amaitu baino lehen.

4.104. ZER GERTATUKO DA ENPRESAK LANPOSTU BAT EMATEA ATZERATZEN BADU?

Kalteak ordaindu beharko dizkizu, adibidez, jaso ez dituzun soldatak.

4.105. ZER GERTATUKO DA ENPRESAK BERTARA ITZULTZEA BEHIN BETIKO UKATZEN BADIT?

Kasu horretan, kaleratze bat da. Beraz, 20 eguneko epean salaketa ipini beharko duzu lan-arloko jurisdikzioan.

- **SEME-ALABAK EDO BESTE SENITARTEKOAK ZAINZKEKO ESZEDENTZIA.** (Eszedentzia-mota hori Langileen Estatutuaren Legean 46.3. artikuluan arautu da)

4.106. ZER DA SEME-ALABAK EDO BESTE SENITARTEKOAK ZAINZKEKO ESZEDENTZIA?

Indarrean dauden lege-arauen arabera, langileek eskubide hauek dituzte:

- Eszedentzia hartzekoa, odoleko zein adoptatutako seme-alabak zaintzeko, edo betiko edo adoptatu aurretik etxean hartutakoa zaintzeko. Eszedentzia 3 urtekoa izango da gehienez, eta haurra jaiotzen denetik aurrera edo ebazpen judiziala edo administratiboa ematen denetik aurrera hasiko da.
- Eszedentzia hartzekoa, gehienez ere 2 urtekoa (negoiazio kolektibo bidez aldi luzeagoa ezarri ezean), odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea zaintzeko, hura (adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz ezgaitasunen bat izateagatik) ezin bada bere kabuz moldatu eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

4.107. LANGILE GUZTIEK ESKA AL DEZAKETE ESZEDENTZIA?

Bai. Legeak ezartzen duenaren arabera, langile orok du eszedentzia eskatzeko eskubidea.

4.108. ESKA AL DAITEKE LANALDI-MURRIZKETA SEME-ALABA EDO AHAIDE BAT ZAINZKEKO, ETA ONDOREN ESZEDENTZIA BAT ESKATZEA ARRAZOI BERAGATIK? ETA ALDERANTZIZ?

Bai, legeak ez baitu hori galarazten. Horren ildotik, langile batek eska dezake, lehendabizi, lanaldi-murrizketa eta, ondoren, eszedentzia, baita alderantziz ere. Hori eskubide bakoitzaren iraupenaren barnean eta gehienezko mugen barnean egingo du.

4.109. BI LANGILEK ENPRESA BEREAN LAN EGITEN BADUTE,ETA ESZEDENTZIA ARRAZOI BERAGATIK HARTU NAHI BADUTE, ESKA AL DEZAKETE?

Kasu horretan, indarrean dagoen araudiak muga bat ezartzen du, enpresaburuak eskubide hori bi langileek aldi berean eskatzea muga baitezake, enpresaren funtzionamenduaren justifikatutako arrazoiengatik.

4.110. ZER BALDINTZA BETE BEHAR DITUT SEME-ALABAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA ESKATZEKO?

Honako baldintza hauek bete behar dira:

- Zure kargura 3 urte baino gutxiagoko haur bat izatea. Haurra biologikoa, adopziokoa edo harrerakoa (betirako nahiz adopzio-aurrekoa) izan daiteke.
- Seme-alaba biologikoen kasuan, haurra jaio denetik ez badira 3 urte igaro, edo adopzio edo harrera-kasuetan, ez bada epe hori igaro ebazpen judizial edo administrazio-ebazpenetik. Adopzioan edo harreran hartzeko kasuan, legeak ez du ezartzen zein adin izan behar duen adingabeak, eta zalantzak izan litezke. Zentzuzkoena litzateke pentsatzea, adina edozein delarik ere, ebazpen judizial edo administrazio-ebazpenetik hasi eta hurrengo 3 urteak kontatzea.

Ez da enpresako antzinasun jakinik exijitzen.

4.111. ZER IRAUPEN DU SEME-ALABAK ZAINTEKO ESZEDENTZIAK?

Arauk ezartzen du eszedentzia horren iraupena 3 urtekoa izango dela, seme-alaba biologikoa jaio den unetik hasita, edo gainerako kasuetan ebazpen judizial edo administrazio-ebazpenaren egunetik hasita.

Dena den, lehenengo kasuan, egia da langileak ez duela inoiz legeak ezartzen dituen 3 urteak beteko, amatasun-aitatasunari dagozkion baimenak baliatuko baititu aurrena.

Bigarren egoeran, iraupena zenbatzen hasiko da ebazpen judizial edo administrazio-ebazpenaren egunetik aurrera, adingabearen adinari mugarik jarri gabe, eta, beraz, arauk ezarritako 3 urteak hartu ahal izango ditu.

4.112. ZATITUTAKO ESZEDENTZIA ESKATU NAHIKO NUKE, ADIBIDEZ, LEHENENGO URTEAN HILABETE BATZUK ETA BESTE BATZUK BIGARREN URTEAN, EGIN AL DEZAKET HORI?

Bai. Legeak zatitutako hainbat eszedentzia eskatzeko aukera ematen du, betiere gehienezko iraupena baino laburragoak diren epeetan, eta kasu bakoitzerako ezarritako iraupenaren mugen barnean egiten bada.

4.113. LUZA AL DEZAKET SEME-ALABAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA EZ BADU GEHIENEZKO IRAUPENA BETE?

Bai.

4.114. NOIZ ESKATU BEHAR DUT SEME-ALABAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA?

Nahi duzunean eska dezakezu, haurraren jaiotzaren unetik edo ebazpen judizial edo administrazio-ebazpenaren egunetik, adingabeak 3 urte bete arte -lehen kasuan-, eta adopzio edo harreran hartzeko ebazpen judizial edo administrazio-ebazpenetik 3 urte igarotzen diren arte, bigarren kasuan.

4.115. ZER GERTATZEN DA NIRE LANPOSTUAREKIN, ADINGABE BAT ZAINTEKO ESZEDENTZIAN NAGOEN BITARTEAN?

Lehen urtean lanpostua gordetzeko eskubidea duzu. Gainerako bi urteei dagokienez, lanbide-multzo bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordetzeko eskubidea izango duzu. Lanpostua gordetzeko eskubidearen epea zenbatzeko, langileak eszedentzia eskatu eta enpresaburuak baimena ematen dion unetik hasiko da, ez seme-alaba jaiotzeko edo ebazpen judizial edo administrazio-ebazpenaren unetik.

Hala ere, langilea familia ugari bateko kidea baldin bada, lanpostua gordetzeko epea 15 hilabetetara luzatuko da kategoria orokorreko familia ugarien kasuan, eta 18 hilabetetara kategoria bereziko familia ugarien kasuan.

4.116. ZER GERTATZEN DA ADINGABE BAT ZAINTEKO ESZEDENTZIAN EGONDA BESTE SEME-ALABA BAT EDUKITZEN BADUT ETA BIGARREN SEME-ALABA HORI ZAINTEKO ESZEDENTZIA ESKATU NAHI BALDIN BADUT?

Bigarren eszedentziari hasiera emateak aurreko eszedentzia iraungitzea eragingo du, eta 3 urteko kontaketa hasiko da eskatutako bigarren eszedentziatik.

4.117. ESZEDENTZIA HORREN DENBORAK ANTZINATASUNARI ERAGITEN AL DIO?

Bai.

4.118. ESZEDENTZIAN ZEHAR, LANBIDE-HEZIKETAKO IKASTAROETARA BERTARA AL NAITEKE?

Bai. Gainera, enpresaburuak ikastaro horien berri eman behar dio.

4.119. ESZEDENTZIA-ALDIA ORDAINDUA AL DA?

Ez. Eta enpresaburuak ez du kotizatzeke betebeharririk. Izan ere, Gizarte Segurantzako bajaran ematea 15 eguneko epean egiten da.

4.120. NOLA EGIN BEHAR DIOT ESKAKIZUNA ENPRESARI?

Legeak ez du modu jakinik xedatzen, ezta idatziz egin behar dela zehazten ere. Dena den, gomendagarria da eskakizuna idatziz aurkeztea, jasota gera dadin. Eskakizun horretan azalduko dira eszedentziaren hasiera- eta amaiera-datak.

4.121. BA AL DAGO ESZEDENTZIA-ALDIA AMAITZEAN ITZULIKO NAIZELA JAKINARAZTEKO EPERIK?

Ez. Legeak ez dio langileari lanpostura itzultzeko jakinarazpena igortzeko eperik eskatzen, nahikoa da eszedentzia amaitu baino lehen lanpostura itzultzea eskatzea.

4.122. ENPRESAK LANPOSTURA ITZULTZEKO AUKERA UKA AL DIEZADAKE, SEME-ALABA BAT ZAINTEKO ESZEDENTZIA ESKATU BALDIN BADUT?

Ez. Eszedentziaren lehenengo urtea amaitzean, langilea aurreko lanpostura itzul daiteke, legeak ezartzen baitu epe horretan bere lanpostua gordeko zaiola. Epe hori igarota, eszedentzian dagoen langileak bere lanpostua gordetzeko eskubideari eta itzultzeko eskubideari eusten die. Hala ere, kasu horretan, lanbide-multzo edo kategoria baliokideko lanpostura itzultzeko eskubidea dute.

4.123. KALERATUA IZAN AL NAITEKE SEME-ALABA BAT ZAINTEKO ESZEDENTZIA ESKATU ETA HARTU BALDIN BADUT?

Ez, baliogabeko kaleratzea litzateke, oinarrizko eskubideak urratzen baititu. Egoera horretan, enpresari salaketa ipin dakioke, kaleratzea jakinarazi eta hurrengo 20 eguneko epean.

4.124. ZER BALDINTZA BETE BEHAR DITUT AHAIDEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA ESKURATZEKO?

- Langileak odol- edo ezkontza-bidezko 2. mailara arteko ahaide bat zeure karguan izatea (seme-alaba, gurasoa, senidea, koinatua, koinata, aitona, amona, aitagarreba, amagarreba, biloba, suhia, erraina edo ezkontidea). Ahaide horiek ez diren kasuetan, ezin da eszedentzia-mota hori eskatu, baina borondatezko eszedentzia eska daiteke.
- Ahaide horrek ezinezkoa behar du adinagatik, istripugatik edo gaixotasunagatik bere kasa moldatzea. Adinari dagokionez, pertsona hori adinekoa edo adin-txikikoa izan daiteke.
- Ez du jarduera ordaindurik egiten.
- Ahaidea zuzenean zaindu behar da. Kasu horietan, legeak ez du eskatzen ahaidearen etxebizitzan bertan bizitzea, ezta haren legezko zaintzaz arduratzea ere; nahikoa da pertsona hartaz zuzenean arduratzea.

4.125. ZER IRAUPEN DU AHAIDEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIAK?

2 Urtebete. Dena den, hitzarmen kolektiboak ezar ditzake iraupena hobetzeko neurriak.

4.126. ZATITUTAKO ESZEDENTZIA ESKATU NAHIKO NUKE, ADIBIDEZ, LEHENENGO URTEAN HILABETE BATZUK ETA BESTE BATZUK BIGARREN URTEAN, EGIN AL DEZAKET HORI?

Bai. Legeak zatitutako hainbat eszedentzia eskatzeko aukera ematen du, betiere gehienezko iraupena baino laburragoak diren epeetan, eta kasu bakoitzerako ezarritako iraupenaren mugen barnean egiten bada.

4.127. LUZA AL DEZAKET AHAIDEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA EZ BADU GEHIENEZKO IRAUPENA BETE?

Bai. Eszedentziaren iraupena 2 urtekoa denez, eta ez denez derrigorrezkoa hasieratik amaiera-data ezartzea -ohikoa den arren-, kasu horretan, luza daiteke, eszedentzia honen gehienezko eperaino betetzen bada betiere.

4.128. NOIZ ESKATU BEHAR DUT AHAIDEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA?

Nahi duzunean eska dezakezu, ezarritako baldintzak betetzen direnetik aurrera.

4.129. ALABA BAT DUT GAIXORIK, ESKA AL DEZAKET AHAIDEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA, AURRETIK ADINGABE BAT ZAINTEKO ESZEDENTZIA JASO BALDIN BADUT ETA HORI GEHIENEZKO IRAUPENERA IRITSI BALDIN BADA?

Hasiera batean, legeak ez du eragozten, ez baitu adinaren mugarik ezartzen. Hori dela eta, adibidez, gaixotasunagatik zuzeneko zaintza behar duen alaba bat baldin baduzu, legearen ikuspegitik, ez dago arazorik langile batek aipatutako eszedentziak segidan hartzeko.

4.130. ZER GERTATZEN DA NIRE LANPOSTUAREKIN, AHAIDE BAT ZAINTEKO ESZEDENTZIAN NAGOEN BITARTEAN?

Lehen urtean lanpostua gordetzeko eskubidea duzu. Gainerako bi urteei dagokienez (edo gainerakoei, hitzarmenak luzatzen badu), lanbide-multzo bereko edo kategoria baliokideko

lanpostu bat gordetzeko eskubidea izango duzu. Lanpostua gordetzeko eskubidea zenbatzeko, langileak eszedentzia eskatu eta enpresaburuak baimena ematen dion unetik hasiko da.

Hala ere, langilea familia ugari bateko kidea baldin bada, lanpostua gordetzeko epea 15 hilabetetara luzatuko da kategoria orokorreko familia ugarien kasuan, eta 18 hilabetetara kategoria bereziko familia ugarien kasuan.

4.131. ZER GERTATZEN DA AHAIDE BAT ZAINTEKO ESZEDENTZIAN EGON ETA BESTE AHAIDE BATEK NIRE LAGUNTZA BEHAR BALDIN BADU? BESTE ESZEDENTZIA BAT ESKA AL DEZAKET BIGARREN AHAIDE HORI ZAINTEKO?

Legeak berariaz adierazten du langileak nahi beste eszedentzia eska ditzakeela, ahaideak zaintzeko beharrizan-egoeretan. Eszedentzia berri bat eskatzen den kasuan, aurrekoa osorik bete ez balitz, lehenengoa bertan behera geldituko litzateke, eta bigarrena hasiko litzateke zenbatzen, gehienezko epea ahitu arte.

4.132. ETA AHAIDE BERA BALDIN BADA?

Indarrean dagoen araudiak ez du horri buruz ezer adierazten. Uler daiteke eszedentzia berriaren arrazoia aurrekoaz bestelakoa dela, hau da, ahaide baten gaixotasunagatik 2 urtez ahaide zaintzeko eszedentzia jaso badut, ahaide horrek istripu bat jasan dezake eta, beraz, zaintza behar du. Orduan eszedentzia berri bat eska liteke. Ezin da ahaztu eszedentzia berriaren arrazoia beste bat dela.

Kontuan hartu behar da muturreko kasu hori ez dagoela argi eta legeak ez duela jasotzen; eragin lezakeen zalantza da eszedentzia berria beste ahaide batengatik den edo ahaide bera izanik ere beste arrazoi batengatik.

4.133. ESZEDENTZIA HORREN DENBORAK ANTZINATASUNARI ERAGITEN AL DIO?

Bai. Legeak ezartzen duenaren arabera, eszedentzian dagoen langilearen epe horrek antzinatasonari eragiten dio.

4.134. ESZEDENTZIAN ZEHAR, LANBIDE-HEZIKETAKO IKASTAROETARA BERTARATZEKO ESKUBIDEA AL DUT?

Bai. Gainera, enpresaburuak ikastaro horien berri eman behar dio.

4.135. ESZEDENTZIA-ALDIA ORDAINDUA AL DA?

Ez. Gainera, enpresaburuak ez du kotizatzeko betebeharririk. Izan ere, Gizarte Segurantzaren bajan ematea 15 eguneko epean jakinarazten du.

4.136. NOLA ESKATU BEHAR DUT?

Legeak ez du modu jakinik xedatzen, ezta idatziz egin behar dela zehaztu ere. Dena den, gomendagarria da eskakizuna idatziz aurkeztea, jasota gera dadin. Idatzi horretan azaldu behar dira hasiera- eta amaiera-datak.

4.137. BA AL DAGO ESZEDENTZIA-ALDIA AMAITZEAN LANPOSTURA ITZULIKO NAIZELA JAKINARAZTEKO EPERIK?

Indarrean dagoen araudiak ez dio langileari lanpostura itzultzeko jakinarazpena igortzeko eperik eskatzen, nahikoa da eszedentzia amaitu baino lehen lanpostura itzultzea eskatzea.

4.138. ENPRESAK LANPOSTURA ITZULTZEKO AUKERA UKA AL DEZAKE, AHAIDE BAT ZAINTEKO ESZEDENTZIA ESKATU BALDIN BADUT?

Ez. Eszedentziaren lehenengo urtea amaitzean, langilea aurreko lanpostura itzul daiteke, epe horretan bere lanpostua gordeko zaiola. Epe hori igarota, eszedentzian dagoen langileak lanpostua gordetzeko eskubideari eusten dio, hau da, itzultzeko eskubideari, baina itzulera hori lanbide-multzo edo kategoria baliokideko lanpostu batera egingo du.

4.139. KALERATUA IZAN AL NAITEKE SEME-ALABAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA ESKATU ETA HARTU BALDIN BADUT?

Ez. Baliogabeko kaleratzea litzateke, oinarrizko eskubideak urratzen baititu. Kasu horretan enpresari salaketa jar lekiok, jakinarazpena jaso eta hurrengo 20 eguneko epean.

LAN-KONTRATUA ETETEA AMATASUN, AITATASUN, ADOPTIO, HARRERA, HAURDUNALDIAN ARRISKUA ETA EDOSKITZAROAN ARRISKUAGATIKO BAIMENA HARTZEAGATIK

4.140. ZER DA LAN-KONTRATUA ETETEA?

Kontratuaren indarraldia etetea da, Langileen Estatutuaren Legearen 45. artikuluan jasotako gertakari bategatik. Etenaldian zehar, langileak eta enpresaburuak ez dute kontratu-betebeharririk, hau da, langileak lan egiteko eta enpresaburuak soldata ordaintzeko betebeharririk.

Dena den, jarraian azalduko ditugun kasuetan, langileek Gizarte Segurantzaren prestazioen bat jaso dezakete, horrek bermatzen baitu sorospena jasotzea eta Gizarte Segurantzaren kitzazioak mantentzea.

4.141. ZEIN DIRA LAN-KONTRATUA ETETEKO ARRAZOIAK?

Langileen Estatutuaren Legearen 45.1 d) paragrafoak ezartzen ditu eteteko arrazoiak, interresgarriak hauek lirateke:

- Honako hauengatik etetea: amatasuna, aitasuna, haurdunaldia bitarteko arriskua, bederatzilabete baino gutxiagoko adingabearen edoskitzaro naturalak iraun bitarteko arriskua, eta adopzioa edo familia-harrera, sei urtetik beherakoena, edo sei urte baino gehiagoko adingabeena, azken horiek desgaitasuna badute edo inguruabar eta esperientzia pertsonalengatik nahiz atzeritik etortzeagatik gizarteratzeko eta familian sartzeko zailtasun handiak badituzte, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatutakoaren arabera. Familia-harrera izan daiteke adopzioaren aurrekoa nahiz iraunkorra edo soila, Kode Zibilarekin edo autonomia-erkidegoetan familia-harrera arautzen duten lege zibilekin bat etorritik; edozein kasutan ere, familia-harrera horien iraupenak urtebetetik gorakoa izan behar du, nahiz eta horiek behin-behinekoak izan.

- Aipatu legearen 45.1 n) paragrafoak ezarritakoa: etetearen arrazoia langilearen erabakia da, lanpostua uztera behartuta ikus baita, genero-indarkeriaren biktima izatearen ondorioz.

4.142. LAN-KONTRATUA ETETEKO ARRAZOIA AMAITU BADA, NOIZ ITZULI BEHAR DUT ENPRESARA?

Lan-kontratuaren etenaldia amaituta, langileak enpresara itzultzea eskatu beharko du, hiztarmen kolektiboan ezarritako epe eta moduan.

- **AMATASUN BIOLOGIKOAGATIK BAIMENA.**
(Baimen hori Langileen Estatutuaren Legean 48.4 artikuluan arautu da)

4.143. ZER DA AMATASUN-BAIMENA?

Emakumezko langile guztiek seme-alaba biologikoa edukitzeagatik duten eskubidea. Bi helburu ditu: erdi den emakumearen errekupeazio fisikoari laguntzea -hortik eratorzen da amatasunagatiko baja (6 aste) derrigorrezkoa izatea amarentzat- eta jaioberriaren beharrezanezi laguntzea.

4.144. NOR DA ESKUBIDE HORREN TITULARRA?

Hasiera batean, ama biologikoa da eskubide horren titularra, baina hura aitari edo beste amari pasa dakioke, emakumeak hala eskatuta (lagata edo, muturreko kasuetan, ama biologikoaren heriotzagatik).

Amatasun-baimena jasotzeko eskubidearen titularra izan daiteke, sexu bereko pertsonen kasuan, ama biologikoarekin ezkondata dagoen emakumea, eta ezkontidearen semea edo alaba adoptatu baldin badu -kasu horretan, haurraren «ama» izaera baitu-. Hala ere, baimen hori ama biologikoarekin ezkonduetako ama adoptatzaileak hartzea oso zaila da, segur aski amatasun-baimena ia osorik igaroko baita ebazpen judizialak beste amaren adopzioa onartu duenean. Beraz, ez dirudi enpresaburuak eta Gizarte Segurantzak onartuko dutenik beste amaren baimena, hura oraindik adopzio-prozesuan baldin badago.

4.145. ZENBAT IRAUTEN DU AMATASUN-BAIMENAK?

Langile emakumeek lan-kontratua eteteko eskubidea dute, etenik gabeko 16 aste jarraiturako.

4.146. EPE HORI LUZA AL DAITEKE?

Bai, bi kasu hauetan: erditze anizkoitzaren kasuan 2 aste gehiago luza daiteke bigarren seme-alabatik hasi eta seme-alaba bakoitzeko; eta seme-alabaren desgaitasun-egoeran ere, 2 aste gehiago luza daiteke.

4.147. AMATASUN-BAIMENAREN ALDIA, NOLA BALIATU BEHAR DA?

Etenik gabeko 16 aste horien barnean, erditzearen ondorengo sei asteetan amak nahitaez atsedena gorde behar du. Gainerako 10 astei dagokienez, erditzearen aurretik edo erditzearen ondorengo 6 asteren buruan har daitezke. Ondorioz, lan-kontratua eteteko unea ama langileak erabakiko du, erditzearen aurretik edo ondoren egin nahi duen.

4.148. ERDITZE GOIZTIARREN KASUAN EDO JAIOBERRIA ERDITZEAREN ONDOREN OSPITALERATZEN BADUTE, AMATASUN-BAIMENA ERE ETENIK GABEKOA AL DA?

Ez. Erditze goiztiarren kasuan, edo erditzearen ondoren bestelako osasun-arrazoi batengatik seme-alaba ospitaleratzen badute, gainerako 10 asteak (nahitaez atsedeen hartzekoak) jaioberriari ospitaleko altaren egunetik aurrera har daitezke, amak eskatuta edo, aitak edo beste amak eskatuta. Ildo horretatik, legeak ama biologikoaren etete-aldiaren iraupena luzatzea arautzen du, garaia baino lehenago jaiotako haurrak pisu gutxirekin jaio baldin badira eta jaioberriak erditzearen ondoren 7 egun baino gehiagoz ospitaleratzea behar badu.

Etete-aldi hori ospitalean dagoen egun kopuruan luzatuko da, gehienez 13 astez.

4.149. AITAK EDO BESTE AMAK, NOIZ ETA NOLA PARTEKA DEZAKETE AMATASUNAGATIKO BAIMENA?

— Aitak edo beste ak amarekin partekatuta amatasunagatiko baimena jaso nahi badu, beharrezkoa da amak pertsona horri bere amatasun-baimenaren zati bat ematea.

- Oro har, bi gurasoei eskatzen zaie besteren konturako langileak izatea, haien artean baimena komunikatzeko mekanismoa egingarria izateko. Hala ere, araudi berriaren arabera, emakumezko langile autonomoek edo haien kontura lan egiten dutenek eskubide hori laga diezaiekete beste amari.

4.150. AMA ERDITZEAN ZEHAR EDO ONDOREN HILTZEN BADA, AITAK EDO BESTE AMAK JASO AL DEZAKE AMATASUNAGATIKO BAIMENA?

Bai. Baita etete-aldi osoa ere, ama biologikoak besteren konturako lan egin ala ez.

Era berean, baimena jaso eta aita hilko balitz, ulertzen da hark bete ez duen etete-aldia beriz «itzuliko» dela emakumezko langilearengana.

4.151. AITAK EDO BESTE AMAK, LAGATAKO AMATASUN-BAIMENA JASOTZEN JARRAI AL DEZAKE, AMA BIOLOGIKOA LANPOSTURA ITZULTZEAN ALDI GATERAKO EZGAITASUN EGOERAN BALDIN BADAGO?

Bai.

4.152. ZER GERTATZEN DA JAIOBERRIA HILTZEN DEN KASUETAN?

Ama biologikoak, eta hark bakarrik, erabakiko du amatasun-baimena osorik hartu nahi duen, nahitaez atsedean hartzeko 6 asteak igaro ondoren, nahiz eta bere osasun-egoera ona izan.

4.153. ETA HAURDUNALDIA ETEN BEHAR DEN KASUETAN?

Amatasunagatiko prestazio ekonomikoaren esparruak barne hartzen ditu ante tempus etendako haurdunaldiak, 180 eguneko epera iritsi baldin badira.

4.154. AMATASUN-BAIMENA JASO AL DAITEKE LANALDI PARTZIALEKO ERREGIMENEAN?

Bai. Gutxienez % 50eko lanaldi partzialean, enpresarekin aurretik adostuta, eta araudiak ezartzen dituen terminoetan.

4.155. ZER EGIN DEZAKET ENPRESABURUAK NIRE AITATASUN-BAIMENA LANALDI PARTZIALEAN EGITEKO AUKERA UKATZEN BADIT?

Kasu horretan, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan xedatutakoari jarraituko zaio. Hitzarmenak ez badu gai hori aurreikusten, arazoari irtenbidea emateko lan-arloko jurisdikzioak ezarriko du eta, horretarako, langileak 20 eguneko epea du salaketa kasu horietarako dagoen berariazko prozeduraren bitartez jartzeko.

4.156. AMATASUN-BAIMENEAN ZEHAR, LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO ESKUBIDERIK BA AL DUT, ADIBIDEZ, SOLDATA IGOERA JASOTZEKO?

Bai. Amatasun-baimena jasotzeak ez du esan nahi langilearen lan-baldintzak kalte daitezkeenik, soldata barne, hau da, langileak ezin ditu eskubideak galdu (antzinatasuna, mailaz igoetzea, etab.), soldata galtzea (soldata-igoera, maila goragoko soldata-maila eskuratzea, eskersaria, etab.).

4.157. ZENBAT KOBRATUKO DUT AMATASUN-BAIMENEAN ZEHAR?

Gizarte Segurantzaren karguko prestazio ekonomikoaren zenbatekoa oinarri arautzailearen % 100 izango da. Honela kalkulatu da oinarri arautzailea: atsedenaldiaren lehenengo egunaren aurreko hilean langileak izan duen kotizazio-oinarriaren zenbatekoa kotizazio horrek hartzen dituen amatasun-atsedenaldiaren egun kopuruaz zatituko da.

4.158. AITAK EDO BESTE AMAK AMATASUN-BAJA JASOTZEN BADU, ZENBAT KOBRATUKO DU?

Gizarte Segurantzaren prestazioa jasotzeko eskubidea amak duenaren baldintza beretan izango du, aitaren edo beste amaren oinarri arautzailearen arabera. Gizarte Segurantzaren kargurako prestazio ekonomikoaren zenbatekoa oinarri arautzailearen % 100 izango da.

4.159. ZENBAT KOTIZATU BEHAR DUT AMATASUNA KOBRATZEKO?

Beharrezkoa da besteren konturako langilea izatea, Gizarte Segurantzaren afiliatua egotea, altan edo altaren antzerako egoeran egotea, eta honako kotizazio-aldiak egin izana frogatzea:

- 21 urte baino gutxiago baldin baditu langileak, ez da kotizatu izana eskatzen.
- 21 eta 26 urte bitartekoa baldin bada langilea, azken 7 urteetan 90 egun kotizatu izana eskatzen da, edo lan-bizitzan zehar 180 kotizatu izana.
- 26 urtetik gorako langileentzat azken 7 urteetan 180 egun kotizatu izana eskatzen da edo lan-bizitzan zehar 360 egun kotizatu izana.

Gainera, kotizaziorik eskatzen ez zaien langileek amatasunagatiko prestazio berezia jasoko dute, 42 egunekoak.

4.160. ZER GERTATZEN DA LANGABEZIA-PRESTAZIOA JASOTZEN ARI NAIZELA HAUR BATEZ ERDITZEN BANAIZ?

Langabezia-prestazioa eten egiten da eta amatasunagatiko prestazioa jasoko da, kasuari dagokionaren arabera. Amatasunagatiko prestazioa amaitzean, langabezia-prestazioari helzen zaio berriz, dagokion epera arte, eta etetea gertatu baino lehen zegokion zenbatekoan.

Gainera, langabezia-prestazioa jaso bitartean hasten den amatasun-aldia kotizatutako alditzat hartuko da Gizarte Segurantzaren prestazioen ondorioetarako (erretiroa, ezgaitasun iraunkorra, heriotza eta biziraupena, amatasuna eta aitasuna).

4.161. ZER GERTATZEN DA AMATASUN-BAJAN NAGOEN BITARTEAN KALERATZEN BANAUTE?

Hasiera batean, baliogabeko kaleratzea litzateke, oinarrizko eskubideak urratzen baititu. Jakinarazpena jaso eta hurrengo 20 eguneko epean aurkez daiteke enpresaren aurkako salaketa.

4.162. BALIOGABEKO KALERATZEA AL LITZATEKE LANPOSTURA ITZULTZEAN KALERATZEN BANAUTE?

Bai, haurra jaio den egunetik hasi eta 9 hilabete igaro ez direnean, betiere.

4.163. AMATASUN-BAIMENA LANALDI PARTZIALEAN JASOTZEN BADUT -DAGOKION SOLDATA-MURRIZKETAREKIN-, ETA KALERATZEN BANAUTE, ZENBAT JASO BEHAR DUT KALERATZEAREN KALTE-ORDAIN MODURA?

Legeak babesten duenaren arabera, kaleratzeagatik jaso beharreko kalte-ordainerako, amatasun-baimena lanaldi partzian jaso baino lehenagoko zenbatekoa, oso-osorik, atxikiko da. Horri dagokionez, lanaldi-murrizketaren aurreko soldata kontuan hartzea xedatu da.

— **AITATASUN-BAIMENA.** Baimen hori Langileen (Estatutuaren Legean 45.1 d) eta 48. artikuluetan arautu da)

4.164. ZER DA AITATASUNAGATIK KONTRATUA ETETEA?

Aitaren edo beste gurasoaren eskubide subjektibo berri bat da, eta haren haur biologikoa jaiotzeagatik, harreran hartzeagatik edo adoptatzeagatik lan-kontratua etetea da. Eskubide gehigarri eta independentea da eta, kasu batzuetan, bateragarria da Langileen Estatutuaren Legean 48.4 artikuluan amatasun biologiko, adopzio eta harreran hartzeko atsedenaldiekin, eta ez da amatasun-atsedenaldiarekin partekatzearen mendekoa.

4.165. ZENBAT IRAUN BEHAR DU AITATASUNAGATIKO KONTRATU-ETENALDIAK?

13 egun jarraitu, bigarren haurretik aurrera haur bakoitzeko beste 2 egunez luzatzeko moduan, erditze, harrera edo adopzio anizkoitzen kasuetan. Aldi hori hitzarmen kolektiboak luza dezake. Lan-kontratua eteteko 13 egun horiek eta aurretik zentzu hertsian aztertu diren 2 eguneko baimenak bereizi behar dira.

4.166. NOIZTIK JASO DAITEKE AITATASUNAGATIK BAIMENA?

Baimen berri hori edo aitatasun-baja jaiotze, adopzio edo harrera kasuetan jaso daiteke, 2007ko martxoaren 24tik aurrera gertatu badira.

4.167. NOR DA ESKUBIDE HORREN TITULARRA?

Aita (biologikoa, adoptatzailea edo harreran hartu duena) eta beste gurasoa. Kasu hauetan:

- Aitatasun-baimena seme-alaba baten jaiotzagatik «erditze-kasuan» gertatu bada, etetea beste gurasoari baino ez dagokio. Kasu horretan, aita biologikoa baino ezingo du jaso, baita amatasun-baimena amarekin partekatu badu ere. Baita ama biologikoaren ezkontideak ere, beste emakume bat baldin bada, kasu horretan «beste guraso» izendapena jaso badu. Hala ere, aukera hori gertatzea zaila da, adopzioaren ebazpen judizialaren une berean gertatu behar baita. Izan ere, sexu bereko ezkontideak ezin du bere bikotekidearen seme-alaba biologikoaren amatasuna aintzat hartu, baina haurra adopta dezake.
- Aitatasun-baimena adingabearen adopzioagatik baldin bada, eskubide hori bi gurasoetako batek baino ez du izango, interesdunek erabakita. Eskubide hori izango dute, osorik eta bakarrik, aita adoptatzaileak edo ama adoptatzaileak bikote heterosexual nahiz homosexual ezkonduetan, baita bikote heterosexualetan ere, nahiz eta adopzio-baimena eskatu duenaren egoerak baldintzatu eta, beraz, bietako batek adopzioagatik jasotako baimena osorik betetzen duenean, ezingo du aitatasun-baimena eskatu; hartara, familia-arduren banaketa orekatua sustatuko da.
- Aitatasun-baimena adingabe bat harreran hartzeko eskatu baldin bada, honako hau bereizi behar da: adopzioaren aurreko harrera kasua (adopzio-egoeren arau berak ditu), eta harrera sinplea edo iraunkorraren kasuan, senar-emazte edo bikote heterosexualek osatutako harrera-familietan aita edo ama eska dezake baimena; eta, baita ere, bikote homosexualetan bi gurasoetako batek (gizonezkoa ala emakumezkoa). Norbanako batek egindako harrera kasuetan, hura gizonezkoa ala emakumezkoa delarik ere, badirudi ezin zaiola adopzio aurreko harreran aitatasun-baimena jasotzea eragotzi, Kode Zibilaren 173. artiku-

luak harreran hartzen dutenei adopzioan hartutakoei eskatutako baldintza berdinak eskatzen dizkiete. Hori dela eta, aitatasun-baimenaren onuradunen aukerak adopzio-kasuetarako adierazitako berak izango dira.

4.168. NOLA BALAITZEN DA AITATASUN-BAIMENA?

Denboran amatasun, adopzio edo harrerako atsedenaldiarekin bat egin dezake, edo baimen horiek amaitu ondoren has daiteke.

4.169. AITATASUN-BAIMENA JASO AL DAITEKE LANALDI PARTZIALEAN?

Bai, gutxienez % 50eko lanaldi partzialean, enpresarekin aurretik adostuta, eta araudiak ezartzen dituen kondizioetan.

4.170. ZER EGIN DEZAKET ENPRESAK NIRE AITATASUN-BAIMENA LANALDI PARTZIALEAN EGITEKO AUKERA UKATZEN BADIT?

Kasu horretan, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan xedatutakoari jarraituko zaio. Hitzarmenak ez badu gai hori aurreikusten, arazoari irtenbidea emateko lan-arloko jurisdikzioak ezarriko du eta, horretarako, langileak 20 eguneko epea du salaketa kasu horietarako dagoen berariazko prozeduraren bitartez jartzeko.

4.171. ZENBAT LEHENAGO JAKINARAZI BEHAR DIOT ENPRESABURUARI AITATASUNAGATIK KONTRATUA ETETEKO ASMOA EGUNAK JASOTZEKO?

Jakinarazpena nahiko aurrerapenez egingo da eta, hala badagokio, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak ezarritako terminoetan.

4.172. ZER IZAPIDE EGIN BEHAR DITUT AITATASUNAGATIK KONTRATUA ETETEA ESKATZEKO?

Osasun Zerbitzu Publikoko medikuari eskatu behar zaio amatasun-txostena; aitak kopia bat hartuko du eta bestea Osasun Zerbitzu Publikoari emango zaio. Langileak prest eduki beharko

du dokumentazio pertsonala, dokumentu espezifikoekin batera, gertakaria erditzea, adopzioa edo harreran hartzea dela justifikatzeko. Jatorrizko amatasun-txostena enpresari emango dio, eta horrek beteta itzuliko dio langileari. Horrez gain, aitatasun, adopzio edo harreran hartzeko eskakizun-orriaren eredu ofiziala ere beteko du, edo beste edozein, ofiziala ez bada ere, informazio hori jasotzen duena. Ondoren, dokumentazio guztia Gizarte Segurantzaren CASI sarearen 43 zentroetako batean entregatuko du.

4.173. AITATASUN-BAIMENA ORDAINDUA AL DA?

Ez. Hala ere, soldata aitatasun-prestazioagatik «ordezka» daiteke, eta zenbatekoa oinarri arautzailearen % 100 izango da. Prestazio hori jasotzeko beharrezkoa da hainbat baldintza betetzea: besteren konturako langilea izatea, afiliatuta egotea eta alta-egoeran edo altaren antzerako egoeran egotea, baita aitatasun-baimenaren hasiera-dataren aurreko 7 urteetan gutxienez 180 egun kotizatua izatea, edo aldi hori beteko ez balitz, lan-bizitzan zehar 360 egun kotizatu izana.

4.174. ZER GERTATZEN DA AITATASUN-BAIMENEAN ZEHAR NIRE LAN-KONTRATUA AMAITZEN BADA?

Aitatasun-prestazioa jasoko da hura amaitu arte eta, ondoren, langabezia-prestazioa jaso ahalko da, eskatutako baldintzak betetzen badira, betiere.

4.175. ETA LANGABEZIAN EGON ETA AITA BANAIZ?

Langabezia egoeran egonda, aitatasun-baimenaren aldia ez zaio langabezia-prestazioari kentzen.

4.176. AITATASUN-BAIMENAK KOTIZATZEN AL DU GIZARTE SEGURANTZAN?

Bai.

4.177. NOLA ETA NORI ESKATU BEHAR DIOT?

Baimen hori GSINak kudeatzen du.

4.178. ZER GERTATZEN DA AITATASUN-BAJAN NAGOEN BITARTEAN KALERATZEN BANAUTE?

Hasiera batean, baliogabeko kaleratzea litzateke, oinarrizko eskubideak urratzen baititu. Jakinarazpena jaso eta hurrengo 20 eguneko epean aurkez daiteke enpresaren aurkako salaketa.

4.179. BALIOGABEKO KALERATZEA AL LITZATEKE LANPOSTURA ITZULTZEAN KALERATU BANAUTE?

Gaur egungo araudiaren arabera, seme-alaba jaio den unetik 9 hilabete igaro ez eta kaleratzea jakinarazten denean, legeak babestuko lituzke, baliogabeko kaleratzea litzatekeelako, kaleratzearen arrazoia adierazi ezean.

4.180. AITATASUN-BAIMENA LANALDI PARTZIALEAN JASOTZEN BADUT -DAGOKION SOLDATA-MURRIZKETAREKIN-, ETA KALERATZEN BANAUTE, ZENBAT JASO BEHAR DUT KALERATZEAREN KALTE-ORDAIN MODURA?

Legeak babesten duenaren arabera, kaleratzeagatik jaso beharreko kalte-ordainari dagokionez, aitatasun-baimena lanaldi partzian jaso baino lehenagoko zenbatekoa osorik atxiki da. Horri dagokionez, lanaldi-murrizketaren aurreko soldata kontuan hartzea ezartzen da.

4.181.- ZER GERTATZEN DA URTE NATURALEAN EZ BADUT OPORRIK IZAN, AITATASUN-BAJA HARTU DUDALAKO?

Araudiak ez du besteren kontura lan egiten duten langileentzako bi eskubideon bateragarritasuna arautzen; zerbitzu publikoetako langileen kasuan araututa dago. Edonola ere, hitzarmen kolektiboak xeda dezake bi eskubideok jasotzeko aukera zehazten duen araua.

— ADOPTIOAGATIKO ETA HARRERAGATIKO BAIMENAK.

(Baimen horiek Langileen Estatutuaren Legean 48.4 artikuluan arautu dira)

4.182. ZER DA ADOPTIO EDO HARRERAGATIK KONTRATUA ETETEA?

6 urte baino gutxiagoko haurrak adoptatzeagatik lan-kontratua eteteko aukera da; haurrak 6 urte baino gehiagokoak ere izan litezke -adingabeak betiere- baldin eta desgaitasuna badute edo inguruabar eta esperientzia pertsonalengatik nahiz atzerrik etortzeagatik gizarteratzeko zailtasun handiak badituzte, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatutakoaren arabera.

4.183. ZER IRAUPEN DU BAIMEN HORREK?

Bi kasutan etenik gabeko 16 astekoa da, eta adopzio edo harrera anizkoitzen kasuan, bigarren hurretik haur bakoitzeko 2 aste luzatzeko moduan.

Adoptatutako edo familian hartutako semea edo adingabea ezgaitua bada, langileak beste bi astean eten ahal izango du lan-kontratua. Bi gurasoek lan egiten badute, aldi gehigarri hori interesdunek nahi bezala banatuko da eta aldi berean edo elkarren segidan gozatu ahal izango dute, betiere, tartean etenik gabe.

4.184. NOIZTIK JASO NEZAKE ADOPTIOAGATIKO BAIMENA?

Langile adoptatzaileak aukeratuko du hori, harreraren administrazio-ebazpen edo ebazpen judizialek hasita (adopzio aurreko harrera baldin badago) edo adopzioa gauzatzen duen ebazpen judizialek hasita; hartara, etenaldia malgutzea da helburua, adingabea etxera iristeko unera ahalik eta gehien egokitzeko.

4.185. ETA NAZIOARTEKO ADOPTIOEN KASUAN?

Gurasoek adoptatu nahi duten haurraren jaioterrira aurrez joan behar badute, adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago ere hasi ahal izango da etenaldia. Hala ere, araudiak ez du berariaz adierazten noiz den beharrezkoa langileak haurraren jaioterrira aurrez joan behar izatea eta, beraz, hala badagokio, hitzarmen kolektiboak horri buruz xedatutakoari jarraituko zaio.

Era berean, objektiboki beharrezkoak ez diren bidaiak lan-kontratuaren etenalditik kanpo geldituko dira eta, beraz, langileak beste mekanismo juridiko batzuetara jo beharko du, hala

nola, ordaindu gabeko baimena edota opor aurreratuak eskatzea (hori guztia enpresaburuarekin aurretik adostuta) edo egitate-bidetik jotzea. Azken horrek lan-ondorio ugari izan ditzake eta, gainera, ez dagozkio etenaldiaren egoerari dagozkion onurak.

4.186. NORK DU ADOPZIOAGATIK LAN-KONTRATUA ETETEKO ESKUBIDEA?

Une honetan, adopzio bateratua ezkonduakoei dagokie, ezkontideen sexua edozein delarik ere. Izatezko bikoteek ere adopta dezakete haur bat, bikotekideak sexu ezberdinekoak diren heinean.

Hortaz, ezkonduakoko pertsona homosexualen kasuan (bi gizon edo bi emakume izan) bi gurasook eska dezakete, senar-emazte edo izatezko bikote heterosexualen modura, adopzioagatik baimena.

Baimena ezin dute eskatu izatezko bikote homosexualek (bi gizon edo bi emakumek).

Dena den, ezkontide bihurtutako beste bikotekidearen ondorengo adopzioaren kasuan, ezingo luke baimena eskatu, adingabe bat bera ezin baita hainbat etenaldi jasotzeko arrazoia izan.

4.187. NOLA BANATZEN DA ADOPZIOAGATIKO ETENALDIA?

Adoptatzaileak langileak diren kasuan, etenaldia (16 aste edo harrera anizkoitz edo desgaitasunaren kasuei dagokien luzapena) interesdunen erabakiaren arabera banatuko da, eta aldi berean edo segidan jaso ahalko dute, etenik gabeko aldietan betiere eta adierazitako muga barnean.

4.188. NOIZTIK ESKA DEZAKET HARRERAN HARTZEAGATIK LAN-KONTRATUA ETETEA?

Harrera-kasu guztietan -adopzio aurrekoa, iraunkorra edo sinplea (kasu horretan, iraupena urte 1 baino gutxiagokoa denean)-, etenaldiaren hasiera langileak erabakitakoa izango da.

Hala ere, behin-behineko harrera-kasuetarako (6 urtetik beherakoena, edo sei urte baino gehiagoko adingabeena, azen horiek desgaitasuna badute edo inguruabar eta esperientzia pertsonalengatik nahiz atzerritik etortzeagatik gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztatuta gizarteratzeko zailtasun handia badute), langileak ezingo du erabaki noiz nahi duen dagokion

etenaldia hasi, ez denez adopzio-prozedurarik jarraitzen ari (harreraren autonomia), etenaldia baimentzen duen ebazpena emandako unea izango da etenaldiaren beraren hasiera.

4.189. NOLA BANATZEN DA HARRERAGATIKO ETENALDIA?

Harrera egin dutenak langileak diren kasuan, etenaldia (16 aste edo harrera anizkoitz edo desgaitasunaren kasuei dagokien luzapena) hautaz banatuko da, eta aldi berean edo segidan jaso ahalko dute, etenik gabeko aldietan betiere eta adierazitako mugen barnean. Amatasun «natural» edo adopzio-amatasunaren kasuaren moduan, harrera-kasuan ere atsedena aldi berean hartzea ez da 16 aste baino luzeagoa izango, edo harrera anizkoitzaren kasuan dagokiona baino luzeagoa.

4.190. NORK DU HARRERAGATIK LAN-KONTRATUA ETETEKO ESKUBIDEA?

Harrera iraunkor edo sinplean, norbanakoek eska dezakete, edo bikoteek, ezkondata egon ala ez, sexu berekoak izan ala ez. Adopzio aurreko harreran, eta harreran hartu dutenek adoptatzeko bete behar diren baldintza berdinak bete behar dituztenez, norbanakoak eska dezakete, sexua gorabehera, baita bikote heterosexualek ere, eta ezkonduko bikote heterosexual edo homosexualek ere, baina ez bikote homosexualek; edonola ere, adingabe beragatik ezin da etenaldi bat baino gehiago eskatu.

4.191. ADOPZIO EDO HARRERAGATIKO BAIMENEAN ZEHAR, LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO ESKUBIDERIK BA AL DUT, ADIBIDEZ, SOLDATA IGOERA JASOTZEKO? ZER GERTATZEN DA BAIMENEAN ZEHAR ENPRESAK KALTETZEN BANAU?

Haur bat adoptatzeagatik edo harreran hartzeagatik baimena eskatu dutenen lan-baldintza berdintasuna eta enpleguaren egonkortasunari dagokienez, amatasun biologikoari buruz adierazitakoa errepikatu beharko litzateke, araudiak horri buruz diona adopzioari eta harreran hartzeari ere eragiten baitie.

- **HAURDUNALDIAN ETA EDOSKITZARO NATURALEAN ARRISKUA: LAN-KONTRATUA ETETEKO KASUAK ETA GIZARTE SEGURANTZAREN PRESTAZIOAK JASOTZEKO ESKUBIDEA.** (Eduki horiek Langileen Estatutuaren Legearen 48.5 artikuluan eta Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 26 artikuluan arautu dira)

4.192. NOLA INTERPRETATZEN DIRA HAURDUNALDIAN ETA EDOSKITZARO NATURALEAN ZEHAR GERTA LITEZKEEN ARRISKU-EGOERAK LAN-ARLOKO IKUSPEGITIK?

Bi kasutan lan-kontratua eten eta lanpostua gordetzen da eta, beraz, langileak, egoera hori amaitzean, bere lanpostura itzultzeko aukera izango du.

**Ikus. Kontratua eteteari buruzko glosarioa.*

4.193. NOIZ JAKINGO DUT HAURDUNALDIAN EDO EDOSKITZARO NATURALEAN ZEHAR ARRISKU-EGOERAN NAGOELA?

Bi egoera bereizi behar dira:

- Haurdunaldiaren bilakaera klinikoan arazoak agertzen direnean (haurdunaldiko arriskua, arrisku orokorra, etab.), gaixotasun arruntagatiko aldi baterako ezgaitasun-egoera litzateke.
- Arazoaren jatorria lanpostuarekin lotura duenean, berriz, lanpostuak berak langilearen osasunari arriskua eragin diezaiokenean (haurdun dauden emakumeen, erdi berri diren eta edoskitzaroan dauden emakumeen berariazko arriskua), haatik langilearen haurdunaldia klinikoki arazorik gabe igarotzen delarik ere. Egoera horrek lan-kontratua etetea du ondorio, eta haurdunaldian edo edoskitzaroan zehar arriskugatiko prestazioa jasotzea, enpresan arriskurik gabeko lanposturik ez dagoen kasuan.

4.194. ZER EMAKUMEK DUTE PRESTAZIO HORIEK ESKATZEKO ESKUBIDEA?

Besteak beste, besteren kontura Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean eta Gizarte Segurantzako bestelako erregimen berezietan besteren kontura lan egiten duten langileek.

4.195. ZER EGIN BEHAR DU LANGILEAK HAURDUNALDIAN EDO EDOSKITZARO NATURALEAN ARRISKURIK BALDIN BADA?

- Haurdun dagoela jakinaraztea enpresari, Lan Arriskuen Prebentziorako arduradunei eta prebentziorako ordezkariari.
- Lanpostuak haurdunaldi edo edoskitzaroan arriskuak sor ditzakeen ebaluatzea eta jakitea, beste hainbeste aurreikusitako prebentzio-neurriak ere.
- Lanpostuaren arriskuei arreta eskaintzen dion medikuari jakinarazi eta hari txosten bat eskatzea. Txosten mediko horrekin, enpresari arriskuak errotik kentzeko eskatu behar zaio edo, hala badagokio, lanpostuz aldatzeko. Enpresan ez badago aldatzeko moduko lanposturik, haurdunaldian edo edoskitzaro naturalean zehar arriskuagatik prestazioa eskatuko da.

4.196. HAURDUN EDO EDOSKITZAROAN BANAGO, ENPRESABURUARI NIRE EGOERAREN BERRI EMAN BEHAR AL DIOT?

Ez da derrigorrezkoa, eta indarrean dagoen araudiak ez du eskatzen. Hala ere, zure egoera legearen ikuspegitik aintzat hartzeko eta enpresaburuak dagozkion neurriak har ditzan, beharrezkoa da enpresari langilearen egoeraren berri ematea. Jakinarazpen hori enpresarekin zuzenean egin daiteke, edo prebentziorako ordezkariaren bitartez.

4.197. ZER EGIN BEHAR DU ENPRESAK KASU HORIETAN?

- Langilea arriskuaren pean egotea saihestuko duten neurriak hartzea eta lanpostuaren edo funtzioen baldintzak langilearen egoerara egokitzea, esaterako, gaueko lanaldia (Esparru zuzentarauaren 7. artikulua) edota txandakakoa debekatzea.
- Ezin baldin badira aipatutako lehen neurri horiek hartu, edo horiek egokituta ere lanpostuaren baldintzek haurdun dagoen langilearen edo fetuaren osasunean eragin txarra baldin badute, edota edoskitzaroan zehar berdin, enpresak lanpostuz edo funtzioz aldatuko du langilea (multzoaren barnean nahiz bestela), eta lehengo soldata-mailari eutsiko dio; muturreko egoera hori, ordea, legeak multzotik kanpoko funtzioak egiteko baino ez du zehazten. Bi kasuetan jatorriko lanpostuko lansariak jasoko ditu. Enpresaburuak halako arriskurik ez duten lanpostuak zein diren finkatuko du, langileen ordezkariari galdetu ondoren.

Bateragarria den lanpostu edo eginkizunik ez baldin badago, emakume langilea bere multzoari edo kategoria baliokideari ez dagokion lanpostu batera bidali ahal izango dute, eta jato-

rriko lanpostuaren lansariak jasotzeko eskubidea gordeko du. Gizarte-segurantzaren, GSINren edo mutuaren ziurtagiri mediko bat behar da.

- Aurreko neurriak ez badira bideragarriak, langileak, hainbat baldintza bete ostean, haurdunaldian edo edoskitzaroan arriskua egoteagatik Gizarte Segurantzaren prestazioa jaso ahalko du.

4.198. ZER EGIN BEHAR DUT HAURDUNALDI EDO EDOSKITZAROAN ARRISKUAGATIKO PRESTAZIOA IZAPIDETZEKO?

- Osasun Zerbitzu Publikoko ginekologoaren edo, ginekologo pribatuaren kasuan, familia-medikuarengana jotzea, hark haurdun zaudela frogatzen duen txosten medikoa igor dezan, edo, hala badagokio, edoskitzaroan zaudela frogatzeko pediatraren agertzea, hark edoskitze naturala jarraitzen duzula frogatzen duen txostena igor dezan (1. dokumentua).
- Bi kasuetan, zure enpresara joan behar duzu bertan bete dezaten «Arrisku-egoerari buruzko enpresa-adierazpena» dokumentua. Adierazpen hori enpresak sinatu behar du eta bertako Prebentzio Zerbitzuak kudeatuko du (2. dokumentua).
- «Haurdunaldian zehar arriskuagatik prestazioa eskatzea» edo «Edoskitze naturalean zehar arriskuagatik prestazioa eskatzea» beteko ditu (3. dokumentua).
- Prestazioa eskatzeko unean indarrean dagoen lan-kontratuaren kopia aurkeztuko da. Edoskitzaroan arriskua dagoen kasuan, familia-liburua edo jaiotze-ziurtagiria (jatorrizkoa eta kopia) (4. dokumentua).
- GSINren bulegoetara edo mutuaren bulegoetara joan behar da eta 1., 2., 3. eta 4. dokumentuak aurkeztuko dira.
- Dokumentazio guztia aurkeztuta, mediku batek ebaluatuko du eta hark igorriko du ziurtagiria. Bertan onartuko du, edo ez, haurdunaldian zehar edo edoskitzaro naturalean zehar arriskurik badela.
- Egoera hori onartzen badu, ziurtagiri hori eramango da enpresara, enpresak lan-kontratuaren etetea gauza dezan.
- Kontratua etetean, enpresak «enpresa-ziurtagiria» beteko du.

4.199. ZER EGIN DEZAKET MUTUAK EDO GSINAK PRESTAZIOAREN ESKAKIZUNA UKATZEN BADIT, EZ DUELAKO AINTZAT HARTZEN ARRISKURIK DELA HAURDUNALDIAN ZEHAR, AMA ERDIBERRI DENEAN EDO EDOSKITZARO NATURALEAN ZEHAR?

Kasu horietan, mutuan erreklamazio-orri bat eskatzea gomendatzen da, bertan jasota desadostasuna eta berariaz eskatuta haurdunaldian zehar arrisku-egoera dagoela berriz aztertea, eta berau laneko gertakizun modura kudeatzea. Aldi berean, familia-medikuarengana joatea gomendatzen da, hari egoera azaldu eta gaixotasun arruntagatiko baja eskatzeko. Beste aukera bat litzateke Sindikatuetako Lan Osasuneko Kabineteetara bertaratzea, haiek balioetsiko dute prestazioa ukatzearen arrazoia eta beste bitartekoen bidez ebazten saiatuko dira.

4.200. LAN-KONTRATUA ETETEAN, ORDAINSARIRIK JASOKO AL DUT?

Lan-kontratua eteten den kasu guztietan bezala, ez da enpresaren soldatarik jasotzen, hori Gizarte Segurantzaren prestazio batek ordezkatzen baitu. Hori dela eta, beharrezkoa da gutxieneko kotizazioa izatea, laneko gertakizuntzat hartzen baita. Ildo horretatik, prestazio ekonomikoaren zenbatekoa oinarri arautzailearen % 100 izango da. Gainera, enpresaburuek egoera horietan kotizatzen jarraitzeko betebeharra dute, lan-kontratuaren etenaldiak iraun bitartean.

4.201. ZER IRAUPEN DU LAN-KONTRATUAREN ETENALDIAK ETA EGOERA HORRI DAGOKION PRESTAZIOAK?

Haurdunaldiko arriskuagatiko prestazioa kontratuaren etenaldia hasten den unetik aurrera zenbatzen da. Hori amaituko da erditu ostean amatasun-baimena hasi baino egun bat lehenago edo, hala badagokio, langilea enpresara bere egoerarekin bat datorren lanpostu baterako itzultzen den egunean.

Edoskitze naturalean zehar arriskua izateko prestazioa, gehienez, seme-alabak 9 hilabete dituen arte luzatuko da, edo langilea, arriskurik ez duenez, enpresako bere lanpostura edo bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batera itzultzen den egunean.

4.202. EGOERA HORIETAN ZEHAR, LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO ESKUBIDERIK BA AL DUT, ADIBIDEZ, SOLDATA IGOERA JASOTZEKO?

Bai. Indarrean dagoen araudiak ezartzen du langileak lan-kontratuaren etenaldian zehar izan dezaketen hobetzeko aukera izango dutela.

4.203. HAURDUNALDIAN ETA EDOSKITZAROAN ZEHAR ARRISKUAGATIK KONTRATU-ETENALDIAN KALERATZEN BANAUTE, ZER GERTATZEN DA?

Baliogabeko kaleratzea da hori, kaleratzea haurdunaldiarekin eta edoskitzaro naturalarekin loturarik ez duten arrazoiengatik egin dela adierazten den kasuetan izan ezik.

OPORRAK ETA KONTRATUA ETETEA AMATASUN ETA AITATASUNAGATIK.

(Gai hori Langileen Estatutuaren Legean 38. artikuluan arautu da)

4.204. OPORRALDIA ESKA AL DEZAKET EZARRITAKO ALDITIK KANPO, OPORREK NIRE AMATASUN-BAJAREKIN BAT EZ EGITEKO?

Bai. Arauen arabera, enpresako opor-egutegian jasotako oporraldiak bat egiten duenean haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitzearen ondoriozko aldi baterako ezintasun-aldiarekin edo amatasunagatiko lan-kontratuaren etenaldiarekin, orduan, aldi baterako ezintasunarena edo amatasun baimenarena ez den beste aldi batean hartu ahal izango ditu langileak oporrak, lan-kontratuaren etenaldia amaitzean, nahiz eta oporrak sortu zireneko urte naturala amaituta egon.

4.205. ETA AITATASUNAGATIK LAN-KONTRATUAREN ETENALDIAREKIN BAT EGITEN DUTENEAN?

Baita ere. 2012ko lan-erreformak kasu berri bat txertatu du, langileari egutegiaren arabera dagokion oporraldia aitatasunagatik lan-kontratuaren etenaldiaren ondorengo beste aldi batean har dezan.

4.206. ETA OPORRALDIAN ZEHAR BESTE ARRAZOIENGATIK ALDI BATERAKO EZGAITASUNAGATIK BAJA BALDIN BADUT?

Erantzuna, hemen ere, baiezkoa da, eta horrek ez du eragin nabarmenik aitatasun-baja jasoko duen beste gurasoari dagokionez. Izan ere, aitatasunagatik lan-kontratuaren etenaldia gerta daiteke amatasun, adopzio edo harrera-atsedenaldiarekin bat egiten badu edo baita atsedenaldi horiek amaitutakoan eskatzen bada ere.

Beraz, adibidez, aldi baterako ezintasunagatik baja hartu badut, bestelako gertakizunak di-rela medio, eta oporraldiarekin bat egiten badu, baina baita seme-alabaren jaiotzarekin ere, oporraldia geroago har dezaket, baina baita aitatasunagatik kontratu-etenaldia ere, amatasun-atsedenaldia amaitutakoan.



**5. SEXU-JAZARPEN ETA
SEXUAN OINARRITUTAKO
JAZARPENA**

Bi gai horiek Espainiako Konstituzioaren 14. eta 18. artikuluek jasotzen dituzte. Langileen Estatutuaren Legean 4.2 e) eta 50 artikuluetan eta Berdintasunari buruzko 3/2007 Lege Organikoan.

5.1. ZER DA SEXU-JAZARPENA?

Pertsona baten duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen izaera sexualeko portaera berbal nahiz fisiko oro, bereziki testuingurua beldurgarria, iraingarria edo umilgarria bada. Enpresaburuaren antolakuntza- eta zuzendaritza-eremuan gertatzen denean, jartzaila enpresaburu bera izan daiteke, nahiz eta lankide bat edo lan-esparruan egon ohi den beste pertsona bat ere izan daitekeen, gerta baitaiteke biktimak esparru bera partekatzea bere enpresa berarekin lan-harremanik ez duen pertsona batekin. Sexu-jazarpen moduak dira giroko sexu-jazarpena eta sexu-xantaia.

5.2. ETA ZER DA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA?

Pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makurrarazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada. Sexuan oinarritutako jazarpenaren eta sexu-jazarpenaren arteko aldea da lehen kasuan portaerek eduki sexista dutela eta bigarreanean eduki sexuala dutela.

Adibidez, pentsa dezagun, lehenengo kasuan, langile bat telebista-hedabide batean agertu dela eta transexuala dela adierazi duela. Une horretatik aurrera, langileari iseka egin diote gainerako lankideek. Hori sexuan oinarritutako jazarpena litzateke, iseken arrazoia langilearen sexu-baldintza baita.

Bigarren kasuan, pentsa dezagun langile horrek, bere sexu-baldintza ezagutzera eman duenetik, etengabe setiatzen duela lankide batek eta azken horrek bere gorputz eta arropari buruzko iritziak ematen dizkiola, baita sexu-faboreak eskatu ere. Hori sexu-jazarpena litzateke.

5.3. SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA, EGOERA BAZTERGARRIAK AL DIRA?

Bai. Bi egoera horiek zuzeneko bazterkeria-kasuak dira.

5.4. JARRERA JAKIN BAT SEXU-JAZARPEN EDO SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENTZAT HARTZEKO, BEHARREZKOA AL DA ERASOTZAILEA ENPRESABURUA EDO MAILA GORAGOKOA IZATEA?

Ez. Izan ere, kasu askotan erasotzailea ez da maila goragokoa, lankide bat baizik.

5.5. ZER EGIN BEHAR DUT SEXU-JAZARPENA EDO SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA ENPRESABURUAK BERAK EGITEN BADU?

Kasu horietan biktimak lan-eremutik irten nahi izaten du. Hala ere, enpresan arriskuen prebentzioaz arduratzen diren pertsoneri jakinaraztea gomendatzen zaio (sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko arduradunari bada hobeto), eta enpresan jokabide mota horiek prebenitzeko eta bideak ezartzeko prozedurak dauden ezagutzeko; langileen ordezkariari ere jakinarazi ahal zaie.

Horrez gain, biktimak Lan Administrazioan sala dezake pairatzen ari den kaltea, eta Lan Ikuskaritzari jakinarazi diezaioke enpresan gertatzen ari dena; horren helburua izango da arau-hauslea, hala badagokio, administrazio-bidez zigortzea.

Enpresaburuak sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena egin duen kasuan, eta biktimak enpresa uzteko erabakia hartu badu, gomendagarria da abokatu batekin harremanetan jartzea lan-kontratuaren iraungitzea izapidetzeko «kausazko iraungitzea» izeneko kategoriaren bitartez. Hau da, enpresaburuak kontratuaren ez-betetze larria egiteagatik, iraungitzeari lan egindako urte bakoitzeko soldataren 33 eguneko kalte-ordaina dagokio, eta ezerk ez dio eragotziko langileari kalte eta galerengatik kalte-ordain gehigarri bat eskatzea.

Aurrekoaz gain, jazarpena delitutzat har daitekeen kasuetan, bortizkeria jasan duen biktima langileak zigor-jurisdikzioan jar dezake salaketa.

5.6. ZER NEURRI HARTU BEHAR DITU ENPRESABURUAK JARRERA EDO JOKABIDE IRAINGARRI HORIEN KASUAN, LANKIDE BATEK GAUZATZEN DITUENEAN?

Egoera hori ez da aurreko galderan adierazitakoarekiko ezberdina, biktimak egoera horretan defendatzeko dituen aukerei dagokienez.

Kasu horietan, aurreko kasuan ez bezala, enpresak aukera-sorta handia du, jazarpena prebenitzeko ez ezik, behin gertakaria ezagututa egoerari irtenbidea bilatzeko ere. Ikuspegi horretatik, enpresak diziplina-neurriak hartuko ditu jazarpena gauzatu duen langilearen aurka, eta

horiek, gainera, larritasuna eta erasotzailearen erruduntasunaren arabera, diziplinazko kalera-tzea eragin lezakete.

Hartara, enpresak ondorio horietarako eskuragarri dauden zehapenak aplikatuko ditu. Horiek aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan bildu ohi dira. Jokabide-mota horren aurkako babesa bermatzea enpresaburuaren betebeharra da.

Aurreko guztia gorabehera, biktimak lan-arloko epaitegietan edo zigor-epaitegietan salatu ahalko ditu gertakariak, larritasunaren arabera hala nahi balu.



6. **H**AURDUNALDIA, BATERAGARRITASUN- ESKUBIDEAK ETA LAN- KONTRATUA IRAUNGITZEA

Gai horiek Espainiako Konstituzioaren 14. eta 18. artikuluetan eta Langileen Estatutuetako Legearen 49., 53. eta 55. artikuluetan arautu dira.

6.1. HAURDUN NAGO ETA KALERATU EGIN NAUTE, HORI BAZTERKERIA AL DA?

Kaleratze hori sexuan oinarritutako zuzenezko bazterkeria da eta ez du enpresaren justifikaziorik onartzen, beharrian ekonomiko edo arrazoi objektiboak izanik ere. Beraz, baliogabeko kaleratzea da, langilearen haurdunaldiarekin loturarik ez duten beste arrazoi batzuegatik kaleratu ez badute.

6.2. KALERATZEA BALIOGABETZAT HARTZEKO, ENPRESAK NIRE HAURDUNALDIAREN JAKINAREN GAINEAN EGON BEHAR AL DU?

Gaur egun, eta Konstituzio Auzitegiaren epai berri baten ondoren, kaleratzea balioesteko ez du axola enpresak haurdunaldiaren berri izan duen ala ez. Hori honako egoerengatik gertatzen da:

- Langilea batzuetan zaila izan daitekeen proba bat egitetik salbuesten da (haurdunaldiaren berri duela hirugarren pertsona baten bitartez erakusteko beharra, hain zuzen).
- Haurdun dagoenaren intimitate-eskubidea babeste da (hark egoera isilpean gordetzeko eskubidea du).
- Hala, haurdun dagoen langilearen kaleratzearen aurrean bermeak indartzen dira, eta, aldi berean, langileak duen intimitate pertsonal eta familia-intimitatearen eskubidea aintzat hartzearekin bat dator.
- Horrez gain, bestelako konstituzio-xedeak indartzen ditu (osasuna eta segurtasuna, familia eta seme-alaben babesa), eta langilearen amatasun erabaki-askatasunaren alde egiten du.

6.3. KONTRATATU BERRI NAUTE, PROBALDIAN NAGO ETA HAURDUN GELDITU NAIZ, KALERATUA IZAN AL NAITEKE?

Hori gertatuko balitz, sexuan oinarritutako bazterkeriagatiko kaleratzea litzateke eta, beraz, baliogabeko kaleratzea.

Hala ere, kontuan hartu behar da probaldian zehar haurdun dauden langileen babesa ez dela kaleratze-kasuen parekoa. Hau da, baliogabeko kaleratzea izango da oinarritzko eskubideak urratzen diren kasuetan, hala nola, berdintasuna eta sexuan oinarritutako bazterkeria eza.

Beste kasuetan, hau da, bazterkeria-zantzuak daudenean -adibidez, enpresak langilea haurdun zegoela ez badaki-, egoera zehatz horren arabera jokatu da.

6.4. GAUEKO LANALDIA DUT ETA, ARAUDIAREN ARABERA, HAURDUN DAGOEN LANGILEAK EZIN DU GAUEZ LAN EGIN. HORREN ONDORIOZ, ENPRESAK KALERATU EGIN NAU. ZUZENA AL DA?

Ez, enpresaren erabakia ez da zuzena. Kaleratze baztergarria litzateke, haurdun dauden emakumeek gauez lan egitea debekatzen dien araudia indarrean baitago.

6.5. HAURDUN NAGO ETA HORREGATIK EZ NAIZ LANERA JOAN, KALERATUA IZATEKO AUKERAK AL DITUT?

Halaber, baztergarria da zuzenean haurdunaldiarekin lotutako arrazoiengatik lanera ez bertaratzeagatik langilea kaleratzea.

6.6. ALDI BATERAKO KONTRATUA DUT, ETA ERDITU BAINO LEHEN AMAITUKO DA. KONTRATUA HAURDUN EGOTEAGATIK BERRITZEN EZ BADIDATE, ZER EGIN DEZAKET?

Sexuan oinarritutako kaleratze baztergarritzat hartuko litzateke eta, hortaz, baliogabeko kaleratzea da. Kontratua ez dizutela berrituko jakinarazten dizuten unetik 20 eguneko epea duzu lan-arloko jurisdikzioan kaleratzeagatik salaketa ipintzeko.

6.7. IN VITRO ERNALKETA-PROZEDURA EGITEN ARI NAIZ ETA OBULUAK ERNALDU ETA UTEROAN EZARRI BAINO LEHEN KALERATU NAUTE, BALIOGABEKO KALERATZEA AL DA HORI?

Bai, baina ez haurdun zaudelako (oraindik ez dira obuluak amaren uteroan ezarri), sexuan oinarritutako bazterkeriagatiko baliogabeko kaleratzeagatik baizik, emakumeek baino ezin baitute mota horretako prozedura bat egin.

6.8. HAURDUN NENGOEN ETA HORREN BERRI EMAN NIEN LANKIDEEI. HURRENGO EGUNETAN HAURDUNALDIA NIRE BORONDATEAREN AURKA ETEN ZEN ETA EZ NINTZEN LANERA BERTARATU EGUN BATZUETAN, ETA KALERATU EGIN NINDUTEN. BAZTERGARRIA AL DA HORI?

Bai, sexuan oinarritutako bazterkeriagatik baliogabeko kaleratzea izan liteke.

6.9. ESZEDENTZIA HARTU DUT SEME-ALABAK ZAINTEZKO, ETA KALERATUKO NAUTELA ESAN BERRI DIDATE, BAZTERGARRIA AL DA HORI?

Indarrean dagoen araudiaren arabera, langileek familia- eta lan-bizitza uztartzearen ondoriozko eskubideaz baliatzen ari badira eta kaleratu egiten badituzte, bazterkeriagatik baliogabeko kaleratzea dela ulertuko da, ez baldin bada bidezko kaleratzea (enpresaburuak froga dezala eskubide horiek ez diren beste arrazoi batzuegatik kaleratu duela). Hala, honako egoera hauetan gertatzen diren kaleratzeak babestuko dira:

- Langileak edoskitzaro naturalean arriskuagatik edo haurdunaldi, erditze edo edoskitzaro naturalean zehar sortutako gaixotasunengatik lan-kontratuaren etenaldian arrazoi objektibo eta diziplinazko kaleratzeagatik lan-kontratua iraungitzea, eta gizonezko langileen kasuan, aitatasun-baimenagatik kontratuaren etenaldian.
- Erditze goiztiarraren edo haurra erditzearen ondoren ospitaleratzearen ondorioz lanaldimurrizketa eskatu edo baliatzen ari diren langileak, beren lanaldiaren murrizketa edo berrantolaketa, mugikortasun geografikoa, lantokiz aldatzea edo lan-harremana bertan behera uzten duten genero-indarkeriaren biktima diren langileak arrazoi objektibo eta diziplinazko kaleratzeagatik kontratu-iraungitzeak.
- Langileak lanean berriro hasi eta gero, amatasunaren, adopzioaren zein familia-harreraren edo aitatasunaren ondoriozko kontratu-etenaldiak amaitu ostean -baldin eta bederatzi hilabete igaro ez badira semea edo alaba jaio, adoptatu edo familian hartu denetik- arrazoi objektibo eta diziplinazko kaleratzeagatik kontratu-iraungitzeak.
- Seme-alaben, harreraren hartutako adingabeen edo beste ahaideen zaintzagatik eszedentzian dauden langileak arrazoi objektibo eta diziplinazko kaleratzeagatik kontratu-iraungitzeak.

6.10. GAUR EGUN BIZI DUGUN KRISI EKONOMIKOAREN ONDORIOZ, KALERATUA IZAN AL NAITEKE FAMILIA, LANA ETA BIZITZA PERTSONALA BATERAGARRI EGITEKO ESKUBIDEAZ GOZATZEN ARI NAIZENEAN?

Hasiera batean, erantzuna ezezkoa da, kaleratzearen arrazoia eskubide horiez baliatzea baldin bada kaleratzea baliogabekoa baita. Hala ere, kontuan hartu behar da kaleratzearen arrazoiak bestelakoak baldin badira, adibidez, enpresa krisian egon eta atal bati uko egitean bertan lan egiten zuen langile bat egoera horretan baldin badago, bidezko kaleratzea izan liteke.

6.11. ZER EGIN NEZAKE KASU HORIETAN?

Kaleratzea gertatzen den kasu guztietan, lan-arloko jurisdikzioan oinarritzko eskubideak urratzeagatik salaketa ipini behar da. Salaketa ipintzeko epea 20 egunekoa da, kontratua etengo dela jakinarazi dizuten unetik hasita eta, hortaz, beharrezkoa da abokatu batekin harremanetan jartzea jakinarazpena jaso orduko.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari ere kexa bat luzatu ahal diozu, horrek jurisdikzioari aurkeztu beharrekoa atzeratzen ez badi ere.

**Ikus. BABESA atala.*

The background features a large, stylized white letter 'G' on the left side, set against a dark blue background. The 'G' is composed of multiple overlapping, semi-transparent layers, creating a sense of depth and movement. The overall design is modern and minimalist.

**7. G ENERO-INDARKERIAREN
BIKTIMA DIREN LANGILEEN
ESKUBIDEAK**

7.1. ZER BORTIZKERIA-MOTA ARAUTZEN DU 1/2004 LEGE ORGANIKOAK, GENERO-INDARKERIAREN AURKA OSO-OSOKO BABESA EMATEKO NEURRIEI BURUZKOAK?

1/2004 Lege Organikoak, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoak, ez du emakumeen aurkako bortizkeria mota oro arautzen, biktimen ezkontideak izan diren edo diren edo afektibitate-moduko harremanengatik emakumeekin lotura izan duten horien aldetik jasotakoa baizik.

Hori dela eta, arau horrek ez du gizonezkoek emakumeen aurka egindako bortizkeria-mota oro babesten, bikote-harremanaren baitan gertatu behar baita, egungoa ala iraganekoa izan, eta gizon eta emakume baten artean.

Errealitate horrek bortizkeria-mota horren eta laneko harremanen baitan gertatzen diren besteen, adibidez, sexu-jazarpena edo sexuan edo sexuan oinarritutako jazarpenaren, arteko ezberdintasuna xedatzen du.

7.2. LANEKO NEURRIAK APLIKATU AHAL IZATEKO, GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA IZATEA FROGATU BEHAR DA, BAINA NOLA FROGA DEZAKET HORI?

Legeak ez du aurreikusten egoera hori frogatzeko modurik. Hala ere, ziurtagiri hori nola lor daitekeen zehazten du: biktimaren aldeko babes-aginduaren bitartez edo fiskaltzaren txostenaren bitartez, hark adierazten badu langilea genero-indarkeriaren biktima izateko zantzuak daukela, babes-agindua ebatzi arte (1/2004 Lege Organikoaren 23. artikulua, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurkako oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa).

Arazoa sor liteke genero-indarkeriaren biktimatzat aintzat hartzeko ziurtagiririk gabe enpresak ez duelako eskubideak aplikatzeko betebeharririk. Eskubide horiek Langileen Estatutuaren arabekoak dira eta jarraian azalduko ditugu.

7.3. LANEKO EDO LANPOSTUA ATXIKITZEKO ZER NEURRI-MOTA ARAUTZEN DITU LANGILEEN ESTATUTUAK?

Zehazki, genero-indarkeriaren biktima den langilearen edota haren lanpostuaren babesari laguntzeko berariak pentsatutako laneko eskubideak honako hauek dira:

- Genero-indarkeriaren biktima lanera ez bertaratzea, justifikatuta.
- Lanaldia antolatzeari buruzko eskubidea; babes-neurri espezifikoko gisa, mugikortasun geografikoa izateko eskubidea.

- Lan-harremana eteteko eskubidea.
- Lan-kontratua iraungitzearekin lotutako aurreikuspenak.

7.4. LANGILEAK, NOIZ AHAL DU LANERA EZ JOAN EDO BERANDU JOAN JASANDAKO GENERO-INDARKERIAREN ONDORIOZKO EGOERA FISIKO EDO PSIKOLOGIKOAGATIK?

Langileen Estatutuaren arabera, lanera ez bertaratzea edo berandu bertaratzea behar bezala justifikatuko da beti. Eta, kasu horietan, justifikatuta egongo dira arretarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuak hala diotenean.

Aurrekoak esan nahi du egoera horretan dagoen langileak berehalako laguntza medikoa beharko duela genero-indarkeriaren gertakariren baten ondoriozko kaltea arintzeko eta, lanera ez bertaratzean modu justifikatuan egingo du.

Hala ere, arauaren arabera, aurreikuspen horretatik kanpo leudeke beste faktoreek eragindako ez-bertaratze edo berandutzeak, adibidez, polizia edo epaitegira joatea, guztiz kritikagarria, batez ere lan-kontratuaren iraungitzeari dagokionez.

— GENERO-INDARKERIAGATIK LANALDIA ANTOLATZEKO ETA MURRIZTEARI BURUZKO NEURRIAK.

7.5. ZER NEURRI DIRA HORIEK?

Genero-indarkeriaren biktima diren langileek duten eskubidea da, eta horren bitartez, babesa eraginkorra izan dadin edo gizarte-laguntza osorako eskubidea eraginkorra izan dadin, bi aukera dituzte: lanaldia murriztea (soldata ere hein berean gutxituta), edo berrantolatzea (ordutegia egokituta, ordutegi malgua aplikatuta edo enpresan lanaldia berrantolatzeko erabiltzen diren bestelako formulak aplikatuta).

7.6. ZER EPETAN MURRITZ DEZAKET LANALDIA KASU HORRETAN?

Legeak ez du epe jakinik ezartzen kasu hauetan lanaldia murrizteko. Horrela, negoziazio kolektiboak ezartzen du epe zehatza, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren bitartez edo enpresa eta langileen ordezkarien arteko akordioen bitartez.

Enpresan ez badago araudi negoziaturik, genero-indarkeriaren biktimak diren langileek eskubidea izango dute lanaldia zenbatean murrizten duten zehazteko, aldeen arteko akordio bidez, eta, horretarako, erreferentzia modura erabil ditzakete ahaideak zaintzeko lanaldiaren murrizketarako ezarritako mugak, hau da, gutxienez lanaldiaren zortzirena eta gehienez lanaldiaren erdia murriztea.

7.7. ENPRESAREKIN LANALDIA MURRIZTEKO DESADOSTASUNIK BALEGO, ZER EGIN NEZAKE?

Genero-indarkeriaren biktima diren langileek salaketa aurkez dezakete lan-arloko epaitegian, bertan ebatz dezaten gatazka berariazko prozeduraren bitartez. Salaketa aurkezteko epea enpresak erabakia jakinarazitako unetik hasi eta 20 egunekoa izango da. Prozedura premiazkoa da eta ezin da helegiterik ipini.

**Ikus. BABESA atala, langileen eskubideak babesteko beste modu batzuk kontsultatzeko.*

7.8. ORDAINDUA AL DA?

Ez. Arauak jasotzen duenaren arabera, lanaldia murriztea erabakitzen badu langileak, soldata ere proportzio berean murriztuko zaio. Ordaindua ez izateaz gain, murriztutako soldata ezingo da gizarte-segurantzaren prestazio bategatik ordezkatu.

7.9. KASU HAUETAN, ZEIN BESTE AUKERA ESKAINTZEN DIT ARAUAK?

Langileak lanaldia berrantolatzeko aukera izatea ahalbidetzen du. Adibidez, enpresan sistema hori erabiltzen bada, egoera horretan dagoen pertsonak, besteak beste, ordutegi malgua edota telelana esleitzea eska dezake.

7.10. BETI IZANGO AL DUGU LANALDIA BERRANTOLATZEKO AUKERA?

Legeak ezartzen duenez, eskubide hori beteko da aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan adierazitako moduan, edo enpresaren akordioetan adierazitakoaren arabera, edo enpresaren eta langilearen arteko akordioaren arabera.

Eskubide hori ez badu negoziazio kolektiboak arautu edo langilearen eta enpresaren arteko akordiorik lortu ez bada, beste aukera bat litzateke genero-indarkeriaren biktimak zehaztea

nola gauzatuko duen dagokion eskubidea, eta desadostasun-kasuan lan-arloko epailearengana jo dezake.

7.11. LAN-KONTRATUA IRAUNGI BADA, LANALDIAREN MURRIZKETAK ERAGINA AL DU DAGOKIDAN KALTE-ORDAINEAN?

Ez. Indarrean dagoen araudiak berariaz adierazten du kalte-ordaina kalkulatzeko ez dela lanaldiaren murrizketa kontuan hartuko, murrizketa horren gehieneko epea igaro ez bada betiere (Langileen Estatutuaren Legearen 18. xedapen gehigarria).

— MUGIKORTASUN GEOGRAFIKOA: UDALERRI BEREAN LANTOKIZ ALDATZEA EDO LANTOKIA BESTE UDALERRI BATERA ALDATZEA.

(Mugikortasun-kontuak Langileen Estatutuaren Legean 40.3. artikuluan arautu dira)

7.12. ZER ESAN NAHI DU MUGIKORTASUN GEOGRAFIKOAK GENERO-INDARKERIA KASUETAN?

Genero-indarkeriaren biktima direla egiaztatzen duten langileek lantokiz aldatzen laguntzeko duten eskubidea da. Modu horretan, mugikortasun geografikoko kasu hori udalerrri berean lantokiz aldatzea edo lantokia beste udalerrri batera aldatzea da.

7.13. ESKUBIDE HORI BETI ESKA AL DAITEKE? ERAGINKORRA AL DA?

Ez. Horretarako, enpresak lantoki bat baino gehiago eduki behar ditu, udalerrri berean edo udalerrri ezberdinetan; eta dagokion lantokian lanpostu huts bat egon beharko du. Kasu haue-
tan dagokien eskubidea da hutsik dagoen lanpostu bat betetzeko lehentasuna izatea.

7.14. ZER GERTATZEN DA ENPRESAK EZ BADU LANPOSTU HUTSIK BESTE LANTOKIAN?

Baliteke langileek arrazoi horregatik lan-kontratua etetea edo, kasu okerrean, lan-kontra-
tua bertan behera uztea.

7.15. ZER BETEBEHAR DITU ENPRESABURUAK KASU HORIETAN?

Enpresak egoeraren berri duenean, enpresak berak bere beste lantokietan dituen lanpostu hutsak dauden helarazi eta jakinarazi behar du.

7.16. ETA ZER GERTATZEN DA ENPRESAREN BESTE LANTOKI BATERA JOAN NAHI EZ BADUT?

Araudiak ez du langileak gera daitezkeen lanpostuak hartzeko beharrari buruz ezer zehazten, ezta zer irizpide aplikatuko diren ere lanpostu berrietara sartzeko.

Alderdi horien kasuan arauak ezer ez zehazteak zalantza asko eragiten ditu, eskubide hori gauzatzeari dagokionez. Adibidez, zer gertatzen da langileak nahiago baldin badu kontratua eten eta enpresan gera daitezkeen lanpostu hutsei uko egitea? edo, bestela, eten al daiteke lan-kontratua behin-behinean lanpostu huts berriak egon arte?

Ez denez horri buruzko ezer adierazten, alderdi horien inguruko gatazkak sortzen badira, epaitegietara jo beharko da.

7.17. LANTOKIZ ALDATZEN BANAIZ, BEHIN BETIKO IZANGO AL DA?

Ez. Legeak ezartzen duenaren arabera, mugikortasun-aldia 6 hilekoa izango da eta lanpostua gorde egingo zaio langileari. Hortaz, aldaketa behin-behinekoa da. 6 hilabeteak igarota, langileak lantoki berrian jarraitzea edo aurreko lanpostura itzultzea erabakitzeko eskubidea du.

Langileak lehenengo aukera hautatzen badu, hau da, lantoki berrian jarraitzea, aurreko lanpostua gordetzeari utziko zaio.

7.18. LUZA AL DAITEKE LANTOKIZ ALDATZEKO EPEA?

Berriz ere, arauak ez dio ezer horri buruz, ezta epaile batek, luzapen posibleak ezartzeko, uneren batean egin dezakeen esku-hartzeari buruz ere.

Genero-indarkeriaren biktima den langilearen kontratua etetea. Bi artikuluk arautzen dute gai hori, hain zuzen ere, Langileen Estatutuaren Legearen 45.1 n) eta 48.6 artikuluek.

7.19. ZER ESAN NAHI DU, KASU HONETAN, KONTRATUA ETETEAQ?

Langileek 6 hilabetez eten dezakete lan-kontratua, 3 hileko aldietan luzatzeko aukera izanda, gehienez 18 hilabetetara arte; hori epai-jardueretan egoera hori mantentzea beharrezkoa denean eta epaileak hala adosten duenean.

7.20. LAN-KONTRATUA ETETEN BADUT, ORDAINSARIA JASOTZEKO ESKUBIDERIK AL DUT?

Ez, lan-kontratuaren etenaldi guztietan eteten dira langileak lan egiteko betebeharra eta enpresak langileari ordaintzeko beharra. Hala ere, araudiak aurreikusitakoaren arabera, egoera horretan dauden pertsonak, berau eskatzeko baldintzak betetzen badituzte, langabezia-prestazioa jaso dezakete.

7.21. ARRAZOI HORREGATIK LAN-KONTRATUA ETETEN BADUT, LANPOSTUA GORDETZEKO AUKERA AL DUT?

Araua idatzita dagoen moduaren arabera, zentzuzkoa dirudi ulertzea etenaldiak irauten duen bitartean, hau da, 6 hilabeteak eta gehienez 18 hilabete betetzeko luzapenak irauten bitartean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea duela.

Arauk gehienez ere ezartzen dituen 18 hilabete horien ostean, langileak duen egoera borondatezko eszedentzia arrunta da, eta eskaintzen duen eskubide bakarra da lanpostura itzultzeko asmoa izatean, hutsik dauden lanpostuak edo etorkizunean sor litezkeen lanpostu berrietara sartzean lehentasuna izango duela.

— LAN-KONTRATUAREN AMAIERA.

(Langileen Estatutuaren Legearen 49.1 m), 52 d) eta 55 b) artikuluek arautzen dituzte gai honi buruzko eduki espezifikoak)

7.22. GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA IZATEAGATIK LANPOSTUA UTZI BEHAR BADUT, DIMISIOA ESKATZEA AL DA KASUA?

Ez. Araudiak aurreikusten duenaren arabera, lan-kontratua utz daiteke baina ez du zertan borondatezko amaiera dela esan nahi. Horren ondorioz, langabezia-prestazioa jasotzeko esku-

bidea izango du langileak eta, gainera langileak, baldintza horietan, ez du enpresari aurrez jakinarazteko betebeharririk.

7.23. ASKOTAN EZ NAIZ LANERA JOATEN EDO BERANDU HELTZEN NAIZ, GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA NAIZELAKO. ENPRESABURUAK KALERA AL NAZAKE?

Printzipioz, ez. Arauek aurreikusten dutenez, genero-indarkeriaren ondoriozko egoera fisiko edo psikologikoagatik lanera ez bertaratzea, arretarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek hala egiaztatzen badute, ez da arrazoi objektiboengatik (absentismoagatik) kaleratzea, huts egiteak justifikatuta baitaude. Hala ere, beharrezkoa da gerta litezkeen huts egiteak enpresari ahalik eta azkarren jakinaraztea.

Dena den, kontuan izan behar da badaudela, absentismoaz gain, kaleratzeko beste arrazoi batzuk ere, eta horietarako ez dira neurri gehigarriak aurreikusi.

7.24. LANALDIA MURRIZTU DUT GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA NAIZELAKO ETA ENPRESAK KALERATU EGIN NAU MURRIZKETA-ALDIAN NAGOELA, HORI EGIN AL DEZAKE?

Aztertutako edozein kaleratze-kasuetan (lanaldia murriztea, laneko ordutegia berrantolatzeta, mugikortasun geografikoa edo lan-kontratuaren etenaldia) baliogabeko kaleratzea da; bestelako arrazoiaren baten bidez justifikatzen ez bada behintzat. Kasu horietan, lan-arloko jurisdikzioan salaketa ipintzeko 20 eguneko epea dago, jakinarazpena jasotako unetik hasita.

II. **S**EXUAN OINARRITUTAKO DISKRIMINAZIOAREN KONTRAKO BABESA

1. JOKAERA DISKRIMINATZAILEEN ONDORIO JURIDIKOAK

SEXUAN OINARRITUTA DISKRIMINATZEKO AGINDUEN DEUSEZTASUNA

Langileen Estatutuari buruzko Legearen 17.1 artikulua arabera, deusezak eta ondoriorik gabeak dira diskriminazioak dituzten erregelamendu-aginduak, hitzarmenetako klausulak, banakako itunak eta enpresaburuen erabakiak.

Deusezak dira, halaber, enpresaburuek norbaitzuk diskriminatzeko ematen dituzten aginduak, agindu hori gauzatzean diskriminaziorik eragiten ez bada ere (adibidez: hautaketa-prozesu batean, enpresaburuak emakumerik ez kontratatzeko agintzen du, emakume bat ere aurkeztu ez den arren; beraz, ezin izan da emakumeren bat kontratatzea arbuia, baina aginduak berez dakar diskriminazioa, eta, ondorioz, deuseza eta zehagarria da).

KAUSA OBJEKTIBOENGATIKO KALERATZEEN ETA DIZIPLINAZKO KALERATZEEN DEUSEZTASUNA

Deusezak dira arrazoi objektiboengatiko eta diziplinazko kontratu-amaierak (non eta enpresariak kontratua beste arrazoi batzuegatik amaitzea bidezkoa dela egiaztatzen ez duen), egoera hauetan:

- Kontratua arrazoi objektiboengatik eta diziplina arrazoiengatik amaitzea, kontratuaren etenaldian: nola emakumeen kontratu-etenaldian (edoskitzaro naturalean arriskuren bat dagoelako edo haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitzaro naturalak gaixotasunen bat eragin duelako), hala gizonen kontratu-etenaldian (aitatasun-baimena hartu dutelako).
- Kontratua arrazoi objektiboengatik eta diziplina arrazoiengatik amaitzea bi kasu hauetan: langileek lanaldi-murrizketa eskatu dutenean edo baliatzen ari direnean (garaia baino lehen jaiotako seme-alabak edo erditzearen ondoren ospitaleratuta geratu direnak zaintzeko); eta genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumezko langileek dagozkien eskubiak baliatu dituztenean (lan-denbora murriztu edo berrantolatze, mugikortasun geografikorako, lanlekua aldatzeko edo lan-harremana eteteko eskubiak).
- Kontratua arrazoi objektiboengatik eta diziplina arrazoiengatik amaitzea langileak lanera itzultzen direnean, amatasunaren, adopzioaren edo harreraren eta aitasunaren ondorioz kontratua etenda izan ondoren, baldin eta bederatzi hilabete baino gehiago igaro ez badira umea jaio, adoptatu edo familian hartu denetik.

- Kontratua arrazoi objektiboengatik eta diziplina arrazoiengatik amaitzea, langileak eszedentzian daudenean seme-alabak, etxean hartutako adingabeak edo beste senitarteko batzuk zaintzeko.

KALTE-ORDAINAK

Araudiak, lan-harremanen eremuan, kalte-ordainen sistema bat ezartzen du diskriminazioa gertatzen denerako edo oinarritzko eskubideak urratzen direnerako: sistema erreala, eraginkorra eta jasandako kaltearekiko proportzionala, hain zuzen ere. Eta araudian aurreikusitakoaren arabera, diskriminazioa jasateagatik edo oinarritzko eskubideak urratzeagatik langileari dago-kion kalte-ordaina bateragarria izango da lan-kontratua aldatzeagatik edo amaitzeagatik lego-kiokeen kalte-ordainarekin.

2. BABES JUDIZIALA

GAITASUN ETA LEGITIMAZIO PROZESALA

Edonork eska diezaieke auzitegiei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako esku-bidea babestea. Zehaztu beharra dago ezen, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko auzietan, jazarpena jasan duenak baino ez duela demandatzeko legitimazioa.

Eskubide hori defendatzeari buruzko prozesu zibil, sozial eta administrazio-azuetakoetan parte hartzeko gaitasuna eta legitimazioa nork duen zehazteko, araudiak -3/2007 Lege Organikoaren 12. artikulua- kasuan kasuko prozesuei buruzko legetara igortzen gaitu; beraz, Lan-arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legean xedatua bete behar da lan-eremuan.

FROGA (FROGATU BEHARRAREN KARGAREN INBERTSIOA)

3/2007 Lege Organikoaren 13. artikulua sexuan oinarritutako diskriminazioagatik deman-datutako pertsona behartu egiten du hartu dituen neurrietan diskriminaziorik egin ez duela frogatzera eta neurri horiek lortu nahi diren helburuekiko proportzionalak direla frogatzera.

Demandatzailearen alegazioak sexuan oinarritutako jarduera diskriminatzaileetan funtsa-zen direnean sortzen da betebehar hori. Gaineratzen duenez, frogaren ondorioetarako, "orga-

no judicialak, alderdi batek hala eskatuta, erakunde publiko eskudunen txostena edo irizpena eskatu ahal izango du, erabilgarria eta egokia dela uste badu”.

Lan-arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legearen 96. artikulua ere bat dator ideia horrekin: "demandatzailearen alegazioetan sexu, sexu-orientazio edo -identitate, arraza edo etnia, erlijio edo sinesmen, desgaitasun edo adinagatiko diskriminazioa edo jazarpena egin dela eta oinarritzko eskubideren bat edo askatasun publikoren bat urratu dela erakusten duten zantzu funtsatuak dauden prozesuetan, demandatuari dagokio neurriak justifikatzea eta neurriok proportzionalak direla justifikatzea, objektiboki eta arrazoituta, eta behar beste froga aurkeztuta”.

ADISKIDETZEAREN ARLOKO DESADOSTASUNAK

Prozedura espezifiko bat dago adiskidetzearen arloko desadostasunetarako: Lan-arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legearen 139. artikuluan arautzen da.

Langileak 20 eguneko epea du Lan Arloko Epaitegian demanda aurkezteko. Epe hori hasiko da enpresak langileari jakinarazten dionean hark egin duen proposamenari uko egiten diola edo ez datorrela proposamen horrekin bat.

Adiskidetze-neurrirako eskubidearen demandan, langileari eragindako kalte eta galeren akzioa metatu daiteke, soil soilik eskubidea ukatzean edo neurriaren eraginkortasuna atzeratzean sortutako kalte-ordainengatik; enpresa libratu egin daiteke kalte-galera horietatik, baldin eta langileak proposatutako neurria bete izan badu, behin-behingoza bada ere.

Enpresak eta langileak nork bere proposamenak eta alternatibak eroan beharko dituzte epaiketaren aurreko adiskidetze-ekitaldietara eta epaiketara bertara. Nahi izanez gero, enpresako berdintasun-planen jarraipena egiteko organoek edo organo parekideek egindako txostena aurkez dezakete, epaian kontuan har dadin.

Prozedura premiazkoa izango da, eta lehentasunez izapidetuko da. Demanda onartu ondoko 5 egunetan finkatu beharko da ikustaldia. Epaia 3 eguneko epean eman beharko da. Epai horren kontra ezin da errekurtsorik aurkeztu; salbuespena izango da kalte-ordain horiek ordaintzeko uzia metatu denean, eta kalte-ordainen zenbatekoak erregutze-errekurtsio baterako aukera ematen duenean; kasu horretan, epaia ematen den egunean izango da betearazlea adiskidetze-neurrien gaineko erabakia.

Aurreko prozedura hori aplikatzekoa izango da genero-indarkeriaren biktima den emakume langileak Legean ezarritako eskubideak baliatzen dituenen: lanaldia murrizteko eskubidea, soldata ere modu proportzionalan gutxituz, edo lan-denbora berrantolatzekeo eskubidea, horretarako ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo enpresan lan-denbora antolatzekeo erabiltzen diren beste modu batzuk baliatuz. Eskubidea ukatzean edo atzeratzean langileari

eragindako kalte eta galeren akzioa metatu daiteke aipatu demandan. Halaber, 180. artikuluko 4. paragrafoan araututako kautela-neurriak hartzea eska daiteke, hala badagokio.

OFIZIOZKO PROZEDURA

Lan-arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legearen 148. artikuluan eta hurrengoetan, auzibide-moten artean, ofiziozko prozedura jasotzen da: prozedura ez da hasten eraginpeko pertsonak edo sindikatuek eskatuta, baizik eta Lan-arloko Administrazioak eskatuta, berak egindako jardueren ondorioz edo Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak egindako jardueren ondorioz.

Prozedura hori has daiteke, dagozkion komunikazioen ondorioz eta ondorio berberetarako, diskriminazio-kasu hauetan: arrazak edo etniak, erlijioak edo sinesmenak, desgaitasunak, adinak eta sexu-orientazioak eragindakoetan edo legean aurreikusitako beste batzuek eraginda koetan.

ONARRIZKO ESKUBIDEEN ETA ASKATASUN PUBLIKOAK BABESTEKO PROZEDURA

Lan-arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legearen 177. artikuluan eta hurrengoetan arautzen da oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak babesteko prozedura, eta hori funtsezkoa da berdintasunerako eta sexuan oinarritutako diskriminaziorik ez egiteko eskubidea urratu izan den kasu guztietarako.

Diskriminazioz tratatzeko eta inor jazartzeko debekua barne dela, oinarrizko eskubideak urratu zaizkiola uste duten langile guztiek eta sindikatuek dute auzibide horretatik demanda bat aurkezteko legitimazioa.

Langileari baldin badagokio, subjektu kaltetua den aldetik, alderdi nagusi izateko legitimazio aktiboa, laguntzaile ager daitezke prozesuan bai langilearen sindikatua bai ordezkari gehien dituen beste edozein sindikatu, bai eta, diskriminazioren bat egin denean, eraginpeko interes legitimoak sustatzea eta defenditzea xede duten erakunde publikoak eta pribatuak. Hala ere, langileak nahi ez badu, ezingo dira pertsonatu, ezingo dute errekurtsorik aurkeztu eta ezingo dute prozesuan aurrera egin.

Lan-arloko jurisdikzio-ordenaren ardurapeko harreman juridikoak direla-eta, edo harreman haiekin zuzenean lotuta, oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak urratzearen edo jazarpenaren biktima izan denak uziak baliatu ditzake, bai enpresaren kontra, bai arduradun den beste edozein subjekturen kontra, edozein dela ere enpresariarekin duen lotura. Auzibide-

mota honetako legitimazioa biktimak baino ez dauka, eta berak hautatu beharko du zer babes mota nahi duen legean aurreikusten diren babes-moten artean; enpresarekin batera ez da nahitaez demandatu behar lesioa zuzenean eragin duen pertsona, salbu eta biktimak azken hori kondenatzea nahi badu edo ematen den epaiak zuzenean ukitzen badu; eta lesioa eragin duen horren testigantza eskatzen bada, organo jurisdikzionalak hori egiteko baldintzak zainduko ditu, bateragarria izan dadin haren egoera pertsonalarekin eta beharrezko diren murrizketekin; hain zuzen ere, alderdien eta horien ordezkarien publizitate eta esku-hartze murrizketekin.

3. ADMINISTRAZIOAREN BABESA

3/2007 Lege Organikoaren hamalagarren xedapen gehigarriak aldatu egin zuen lan-arloko arau-hausteen eta zehapenen legea (LAZEL), horrela egokitu ahal izango baitziren diskriminaziorik ez egitearen eremuko ez-betetzeak kontrolatzeko mekanismoak, arau-hausteak eta zehapenak.

Hauek dira LAZELn egindako aldaketa esanguratsuenak:

- Falta larritzat jotzen da Langileen Estatutuari buruzko Legean edo aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan berdintasun-planei buruz ezarritako betebeharrak ez betetzea (7.13 artikulua).
- Zehapen gehigarri gisa ezartzen da batetik, automatikoki galtzea laguntzak, hobariak, eta, oro har, enplegu-programak aplikatzei eratorritako onurak (ondorioak arau-hauspena egin zen egunean sortuko dira), eta, bestetik, automatikoki galtzea -sei hilabetez- onura horiez baliatzeko aukera, kasu hauetan: Estatuaren barruan, enpresak diskriminazio zuzena edo zeharkakoa, edo sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpenera (besteak beste) dakarten alde bakarreko erabakiak hartzen dituzenean, edo, publizitate, hedapen edo beste bitarteko batez baldintza jakin batzuk ezartzen direnean, hau da, enplegua lortzearen aldeko edo kontrako diskriminazioak egiten direnean hainbat motibo tarteko (arraza, sexua, adina, egoera zibila, erlijioa, iritzi politikoa, sindikatu-afiliazioa, jatorria, gizarte-maila eta hizkuntza; 46.1 bis artikulua).
- Zehapen osagarri horien ordeza, badago aukera enpresan berdintasun-plan bat egiteko eta aplikatzeko, baldin eta lan-agintaritzak eskudunak hala erabakitzen badu, enpresak hala eskatu ondoren eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak nahitaezko txostena egin ondoren (46.2 bis artikulua).
- Lan-agintaritzak zehapen osagarrien ordeza berdintasun-plan bat egiteko betebeharra ezarri duenean, oso falta larritzat jotzen da berdintasun-plana ez egitea edo ez aplikatzea, edo jarritako baldintzak nabarmen bete gabe egitea (8.17 artikulua). Horren haritik, ondorioz

gabe utziko da zehapen osagarriak ordezkatzea, ezertan eragotzi gabe arau-haustea egite-agatik dagokion zehapena ezartzea (46.2 bis artikulua).

4. EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEAK SEXUAN OINARRITUTAKO DISKRIMINAZIO KASUETAN DUEN ZEREGINA

Sexuan oinarritutako diskriminazio-kasuetan, EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEARI jakinaraz dakiok. Otsailaren 16ko 3/2012 Legearen bidez, aldatu egin ziren otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa, eta otsailaren 5eko 2/1988 Legea, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzkoa. Bada, 3/2012 Legearen indarrez, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokio sexuan oinarritutako diskriminazio-egoeretan herritarrak defendatzea eta Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa bete dadin sustatzea.

Egiteko hauek izendatu zaizkio:

a) Ikerketak egitea, ofizioz edo alderen batek eskaturik, sektore pribatuan ustez gertatutako sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminazio-egoerak argitzeko.

b) Pertsona fisikoei nahiz juridikoei negoziatzeko bideak eta gomendioak ematea, sektore pribatuan gertatzen diren sexuagatiko diskriminazio-egoerak edo praktikak zuzentzeko, eta gomendio horien segimendua egitea, betetzen diren ikusteko.

c) Herritarrei aholku ematea sektore pribatuan gerta daitezkeen sexuagatiko diskriminazio-egoerei aurre egiteko.

d) Bitarteko izatea jazarpen sexistaren kasuak konpontzen laguntzeko.

Sexua oinarrituta diskriminatu dutela uste duen edonork (norbanako zein talde) edo horiek legitimoki ordezkatzeko dituztenek aurkez dezakete kexa. Bai eta, haiek ados egonez gero, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa betetzen den zaintzea xede duten elkarteek, erakundeek edo beste pertsona juridiko batzuek.

Halaber, norbanako, erakunde edo talderen batek baldin badaki Euskal Autonomia Erkidegoko sektore pribatuan sexuan oinarritutako diskriminazio-egoera edo -praktikaren bat dagoela, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari jakinaraz diezaioke, funtsatutako salaketa baten bidez; edo egoera hori iker dezala proposatu diezaioke.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak badu praktika edo egoera diskriminatzaile bat ikertzea, baina, betiere, epairik ez badago edo demanda judizial bat aurkeztu ez bada. Garrantzitsua da gogoan izatea **Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen jarduerak ez dituela eteten legezko epeak**, Emakunderen ebazpenak ez direla lotesleak, eta Emakundek EZIN DITUELA ekintza diskriminatzaileak errebotatu, baliogabetu edo zehatu.

ZER ONDORIO IZAN DITZAKE EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEAN JARTZEN DUDAN KEXAK EDO SALAKETAK?

- Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa zaintzen lagunduko du.
- Sektore pribatuan sexuan oinarrituta ustez gertatutako diskriminazio-egoera ikertzea ahalbidetuko du.
- Sexuan oinarritutako diskriminazioaren dimentsioa ezagutzen eta zuzentzen lagunduko du.
- Behartu egingo du diskriminazioa erazteko neurriak eta protokoloak garatzera eta gizarte eragileak gehiago inplikatzera.
- Kexa edo salaketa Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak Eusko Legebiltzarrean urtero aurkezten duen txostenean sar daiteke -datu pertsonalak babestuko direla bermatuta, ikerketaren emaitzekin eta egokitze jotzen diren adiskidetze-neurri edo gomendioekin batera.
- Antzeko egoeran dauden beste batzuei laguntzeko balioko du.

III. **G** LOSARIO

EKINTZA POSITIBOA

Talde jakin bati zuzendutako neurriak, diskriminazio bat desagerrarazteko eta diskriminazio horri aurrea hartzeko, edota jarrera, portaera eta egitura faktikoen ondoriozko desabantailak konpentsatzeko helburua dutenak.

Unean unekoak, aldi baterakoak eta salbuespenezkoak dira, eta, beraz, desoreka zuzendu ondoren, ez da beharrezkoa garatzen jarraitzea. Gainera, lortu nahi den helbururako proportziozkoak eta zentzuzkoak izan behar dute. Helburu hori, nolana ere, ekintza positibo baten aplikazioarekin zuzendu nahi denkasu bakoitzean emakumeek gizonen aldean jasaten duten berdintasunik eza gaingitzea izango da ezinbestez.

SEXU JAZARPENA

Edozein pertsonaren duintasunaren aurka egiteko helburua duen sexu-portaera oro, hitzekoa edo fi sikoa, eta bereziki giro larderiatsua, umiliagarria edo iraingarria sortzen badu. Enpresaren antolaketa- eta zuzendaritza-eremuan gertatzen denean, jazarlea enpresaburua bera izan daiteke, nahiz eta batzuetan lankide bat edota lan-ingurunean ohikoa den beste edozein pertsona ere izandaitekeen; izan ere, gerta daiteke jazarpena jasaten duen pertsonak bere enpresaburu berarekin lan-harremanik ez duten beste pertsonekin batera egotea leku berean. Honako hauek hartzen dira sexu-jazarpentzat: giroko sexu-jazarpena eta sexu-xantaia.

GIROKO SEXU JAZARPENA

Pertsona bat jazartzea edo gogaitzea, eta pertsona horri eragozpenak sortzea, harentzat iraingarriak diren sexu-proposamenen bidez. Giroko sexu-jazarpena, halaber, sexu-jazarpeneren subjektu aktiboak langilearentzat lan-ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa edo umiliagarria sortzen duenean, baina lan-giro kutsatu horrek lanaren iraupenean edo lan-baldintzetan berriazko ondorio negatiborik ez dakarrenean gertatzen da.

SEXU ARRAZOIENGATIKO JAZARPENA

Pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makurrarazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada. Jazarpen sexista ere deitzen zaio.

MAILA IGOERAK

Beheragoko lanpostu, lanbide-kategoria edo lanbide-talde batetik goragoko beste batera igarotzea. Maila-igoerak hitzarmen kolektiboan edo, halakorik ezean, enpresa-akordioan arautzen dira, eta, nolanahi ere, langilearen antzintasunari, prestakuntzari eta merituei lotutako irizpideen arabera diseinatu behar dira. Aldi berean, hitzarmen bidezko erregulazioak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren printzipioa errespetatu behar du. Izan ere, arauak ezartzen duenez, enpresan mailaz igotzeko irizpideek sexu bateko zein besteko langileentzako arau komun batzuei jarraitu beharko diete.

FROGATU BEHARRAREN KARGA

Gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren eremuan ezartzen denez, frogatu beharraren karga alderdi demandatuarena izango da sexu-arrazoiengatiko diskriminazio-zantzuak aurkezten direnean. Hau da, diskriminazioaren presuntzioa badago, demandatuari dago-kio print duela frogatzea (FROGATU BEHARRAREN KARGAREN INBERTSIOA, teknikoki).

LAN ARLOKO, FAMILIA ARLOKO ETA NORBERAREN BIZITZA UZTARTZEA

Langile bati bere lanbide-jarduera eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko aukera ematen dioten lan-arloko neurriak. Emakumeek eta gizonek beren interesak, betebeharrak eta premiak bizitzaren ikuspegi integral batetik, eta hainbat eremutan (lana, eremu pertsonala, familia eta gizartea) garatzeko duten eskubidean oinarrituta orekatzeko duten aukerari lotuta dago.

SEXU XANTAIA

Enpresaburuak edo mailaz goragokoak langileari esplizituki edo inplizituki sexu-eskakizunak egiten dizkionean, eta eskakizuna onartuz gero lan-baldintzetan eta lan-aurreikuspenetan hobera egingo duela agintzen dionean, edo onartu ezean baldintza eta aurreikuspen horietan kalteren bat jasango duelako mehatxua egiten dionean gertatzen da.

LANBIDE SAILKAPENA

Langileen lanbidea eta soldata enpresetako eta jarduera-sektoretako lan-harremanen esparruan bereizteko eta hierarkizatzeke mekanismoa, lan-prestazioaren edukia zehazteko balio duena. Antolamendu-sistema gisa, honako bi tresna hauen definizioan oinarritzen da lanbide-

sailkapena: lanbide taldea eta lanbide-kategoria. Ildo horretan, Legeak sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa debekutzen du taldeak eta kategoriak deskribatzean.

ENPRESA BATZORDEA

Enpresako edo lantokiko langile guztiak ordezkatzen dituen kide anitzeko organoa. 50 langile edo gehiago dituzten lantoki guztietan eratzen da. Probintzia berean edo mugako udalerrietan bi lantoki edo gehiago dituzten enpresen kasuan, lantoki bakoitzak 50 langile baino gutxiago baditu, baina lantoki guztiak batera hartuta kopuru horretara iristen badira, enpresabatzerde bat eratuko dute denen artean. Lantoki batzuek 50 langile badituzte, eta probintzia bereko beste lantoki batzuek ez, lehenengo lantokietan enpresabatzerde propioak eratuko dira, eta veste lantoki guztiekin beste enpresa-batzerde bat eratuko da.

SAILKAPEN IRIZPIDEAK

Hainbat elementuren arabera langileak taldetan, azpitaldetan, mailetan, lanbide-kategorietan eta abar banatzen dituzten legezko eta hitzarmenezko arauak.

HITZARMEN KOLEKTIBOA

Langileen arau-autonomiaren adierazpen garrantzitsua, hau da, langileen ordezkarien eta enpresaburuen edo horien ordezkarien artean itundutako araua. Hitzarmen kolektiboa lan-munduko ordezkarien arteko negoziazio kolektiboaren emaitza da, eta haren aplikazioeremuaren barruan dauden langileen lan- eta enplegu-baldintzak arautzea du helburu.

Lan-baldintzak finkatzean langileen eta enpresaburuen artean dagoen berdintasunik eza orekatzea, eta lan-baldintza horiek lan-kontratuaren bitartez soilik ez ezartzea du helburu.

Izan ere, lan-kontratuan, langilearen indarra enplegu-emailearena baino txikiagoa da. Lan-harreman indibidualen eremuan, Legeak marjina zabalak eskaintzen ditu hitzarmen kolektiboen esku hartzeko eta, era horretan-gehienetan behintzat-, Legean xedatutakoa hobetzeko.

LANBIDE KUALIFIKAZIOA

Enpleguan esanguratsuak diren eta lanbide prestakuntzarako azpisistemen eta lan-esperientziaren bidez eskura daitezkeen gaitasunen multzoa.

LANGILEEN ORDEZKARIAKIDEAK

10 langile baino gehiago eta 50 baino gutxiago dituzten enpresetako edo lantokietako langileak ordezkatzeko dituzten pertsonak. Era berean, 6-10 langile dituzten enpresetan edo lantokietan langileen ordezkari bat egon daiteke, gehiengoak hori erabakitzen badu. Ordezkari horien kopurua honako hau da: 30 langilera bitarte, 1; 31tik 49ra bitarte, 3.

PREBENTZIO ORDEZKARIA

Lan-arriskuen prebentzioaren arloan berariazko funtzioak betetzen dituzten langileen ordezkaria.

ORDEZKARI SINDIKALAK

Enpresaren ordezkariak sindikalaren parte dira. Sindikatu-atalek ordezkariak izango dute, sindikatuak enpresako batzordean edo lantokian ordezkariak dituenetan eta enpresak 250 langile baino gehiagori lan ematen dienean. Ordezkariak hori afitatuak euren artean aukeratzeko ordezkari sindikalek osatuko dute. Enpresa-batzordean edo herri-administrazioen ordezkari-organismoetan ordezkariak dauden sindikatu-atalek ordezkari sindikal 1 izango dute gutxienez, sindikatuak batzordeko kideak aukeratzeko hauteskundeetan botoen %10 lortu ez badu, eta 1-4 ordezkari sindikal izango dituzte, langileen kopuruaren arabera.

KALERATZEA

Lan-kontratuaren amaiera da, enpleguemailearen borondatean oinarritua. Modalitate asko ditu, arrazoen arabera. Adibidez, diziplinazko kaleratzea langilearen lan-betebeharren ez-betetze larrian eta errudunean oinarrituta dago, eta arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzea, berriz, langileari egotzi ezin zaizkion, baina lan-harremanak jarraitzea ezinezko egiten duten arrazoietan (ondoren agertutako trebetasunik ezagatik).

DISKRIMINAZIOA

Ezaugarri pertsonalengatik -sexua, arraza, iritzia eta abar- edo sozialengatik -hizkuntza, jatorri soziala, erlijioa eta abar- pertsonen edo taldeen aurkako emaitza kaltegarriren bat ematen duen eta justifi kazio objektiborik eta zentzuzkorik ez duen bereizketa, bazterketa edo lehentasun oro.

SEXU ARRAZOIENGATIKO DISKRIMINAZIOA

Diskriminazio mota horrek biktimaren sexuan, eta haurdunaldiarekin zuzeneko lotura duten arrazoietan edo zirkunstantzietan (haurdunaldia, nabarmena denez, emakumeengan baino eraginik ez duen elementu edo faktore diferentziala dela kontuan hartuta) oinarritutako gutxiespen-tratamenduak biltzen ditu Ordenamendu juridikoak sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa debekatzen du. Horren ondorioz, Konstituzioak sexu-arrazoiengatiko diskriminazio-ekin-tzetarako ezartzen duen berariazko debekuak fi nkatzen duenez, debekatutako faktorea laneko gutxiespen edo kalte baten funtsa izan zela egiaztatzen denean gertatzen da Espainiako Konstituzioaren 14. Artikuluan aitortutako oinarritzko eskubidearen zuzeneko kaltea, eta, kasu horietan, diskriminazioemaitzatik at neurria justifi ka lezaketen beste arrazoi batzuek ez dute legitimazio-baliorik. Sexu-jazarpenera eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenera ere diskriminatzaile-tzat hartuko dira. Era berean, eskubide bat edo eskubideaurreikuspen bat sexu-jazarpenera edo sexu-arrazoiengatiko jazarpenera dakarren egoerabat onartzearen baldintzapean jartzea sexu-arrazoiengatiko diskriminazio-ekin-tzat hartuko da.

Halaber, honako hau hartuko da sexu-arrazoiengatiko diskriminaziotzat: pertsona jakin bategen bere buruaren diskriminazioa saihesteko eta emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa benetan betetzeko edonolako kezarik, erreklamaziorik, salaketarik, demandarik edo errekurtsorik aurkeztearen eraginez pertsona horren aurka emandako edozein tratu edota eragin negatibo.

Lana lortzeari dagokionez, nahitaezko prestakuntza barne, ez da diskriminaziotzat hartuko sexuarekin zerikusia duen ezaugarri batean oinarritutako tratu-desberdintasuna, baldin eta lanbide-jarduera zehatzen izaera edo jardueraren horiek gauzatzen diren testuingurua dela medio ezaugarri hori funtsezko lanbide-baldintza erabakitzailea bada, beti ere helburua legezkoa bada eta baldintza neurritzkoa.

SEXU ARRAZOIENGATIKO ZUZENeko DISKRIMINAZIOA

Pertsona bat bere sexuagatik antzeko egoeran dagoen beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen denean sortzen den egoera. Beraz, tratu desberdina eta kaltegarria da, eta langilearen sexua da horren arrazoia, tratu hori ematen duen subjektuaren argudioak edozein izanik ere, eta nahiz eta argudio horien arabera tratuaren hartzailea kaltetu nahi ez den.

SEXU ARRAZOIENGATIKO ZEHARKAKO DISKRIMINAZIOA

Itxuraz neutroa den jarrera, irizpide edo praktika baten ondorioz sexu bateko pertsonak beste sexuko pertsonetikiko desabantailan geratzen deneko egoera, jarrera, irizpide edo praktika

ka hori helburu legitimo bat kontuan hartuta justifi ka daitekeenean eta helburu hori lortzeko baliabideak beharrezkoak eta egokiak direnean izan ezik. Diskriminazio mota hori emaitzaren eta justifi kaziorik ezaren bidez egiaztatzen da.

HAURDUNTZA EDO AMATASUNAGATIKO DISKRIMINAZIOA

Sexu-arrazoiengatiko zuzeneko diskriminazioa da haurduntzarekin edo amatasunarekin lotutako emakumeen aurkako edozein tratatu.

DISKRIMINAZIO POSITIBOA

**Ikus Ekintza positiboa.*

ESZEDENTZIA

Lan egiteko eta soldata emateko elkarrekiko betebeharrak legerian finkatutako arrazoiengatik eteten direnean eta langileak Gizarte Segurantzaren prestazioa jasotzeko eskubiderik ez duenean (lan-kontratua eteten denean bezala) sortzen den egoera.

Eszedentziekin batera, lan-harremanaren beste etendura mota batzuk arautzen ditu sistema juridikoak, hala nola lan-kontratuaren etendurak eta baimenak. Lan-baimenen kasuan, ordaintzen diren iraupen laburreko zerbitzuak emateko betebeharrean gertatzen dira etendurak.

Lan-kontratuaren etenduren kasuetan, zerbitzuak emateko eta ordaintzeko elkarrekiko betebeharrak eteten dira. Hala ere, zenbait kasutan, langileak jasotzen ez duen soldata Gizarte Segurantzaren prestazio batekin ordezkutzen da.

LANBIDE TALDEA

Lanbide-gaitasunak, titulazioak eta prestazioaren eduki orokorra biltzen ditu, eta hainbat lanbide-kategoria zein lanbide-funtzioak edo lanbide-espezialitateak har ditzake barnean.

BERDINTASUN FORMALA

Pertsonak diskriminatzeko arauzko debekua, ezaugarri pertsonalak edota bakoitzaren talde soziala, etnikoa eta abar edozein izanik ere.

BENETAKO BERDINTASUNA

Benetako berdintasuna lortzea eragozten duten kultura-oztopoak edo beste edozein mota-takoak desagerrarazteko beharrezkoak diren neurrien inplementazioa.

BERDINTASUNA ETA DISKRIMINAZIORIK EZA LAN HARREMANETAN

Jaiotzagatiko, sexuagatiko, arrazagatiko, erlijioagatiko edo beste edozein arrazoiengatiko diskriminaziorik eza konstituzio-eskubidea da, eta lan-harremanetan ere gauzatu behar da.

Ezein langile ezin da diskriminatu arrazoi horiengatik, ez lana lortzeko ahaleginean, ez lan-baldintzetan. Horrela, beraz, lan-diskriminazioa dakarren agindu, hitzarmen-klausula, itun indibidual edo enpresa-erabaki oro deuseza da. Langile bat diskriminatu eta kaleratzen denean, kaleratzea deuseza da, oinarrizko eskubide bat urratu izanagatik.

Aldi baterako lan-kontratua duten langileak ezin dira diskriminatu kontratu-modalitatea dela-eta.

LANSARI BERDINTASUNA

Enpresaburuek balio bereko lan bat egiteagatik lansari bera ordaindu behar dutela (zuzenean edo zeharka) esan nahi du, lansari mota edozein izanik ere (soldatkoa edo soldataz kanpoko), eta ezin izango da sexu-arrazoiengatiko ezein diskriminaziorik egin.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO TRATU BERDINTASUNA

Sexu-arrazoiengatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik, eta bereziki amatasunaren, familia-betebeharrak hartzearen eta egoera zibilaren ondoriozkorik eza adierazten du. (Ikus sexu-arrazoiengatiko zuzeneko eta zeharkako diskriminazioak).

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNA

Ordenamendu juridikoaren printzipio informatzailea da, eta, horregatik, arau juridikoak interpretatu eta aplikatzerakoan kontuan hartuko da. Printzipio hori tratu-berdintasun praktikoa

eta emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna bermatzeko, eta lan- eta lanbide-eremuetan aplikatzeko beharrea gauzatzen da. Adibidez, enplegu pribatuan eta publikoan, enplegua lortzean (norberaren konturako lana barne), lanbideprestakuntzan eta lanbide-sustapenean, lan-baldintzetan (ordainsariak eta kaleratze baldintzak barne), eta sindikatuetan, enpresa-erakundeetan edo lanbide jakin batean diharduten kideez osatutako beste edozeinetan afitiazioa lortzean edo parte hartzean (horiek emandako prestazioak barne).

LANEKO IKUSKATZAILETZA

Zerbitzu publikoa da, eta hiru funtzio bete behar ditu: lan-arloko arauak betetzen direla zaintzea eta, bete ezean, bidezko erantzukizunak eskatzea; enpresak, langileak eta epaileak hainbat arlotan aholkatzea; eta uztartzea, bitartekotza eta, hala badagokio, arbitrajea (aurka dauden alderdiek eskatuta) gauzatzea.

LAN ARLOKO JURISDIKZIOA

Zuzenbidearen lan-alorrari lotutako gaiak lantzen ditu, gatazka indibidualetan zein kolektiboetan. Lan-arloa honako hauetan antolatuta dago: lan-arloko epaitegiak, instantzia bakarrean arduratzen direnak, epaiaren aurkako erregutze-errekurtsoa jar daitekeenean izan ezik; autonomia-erkidego bakoitzeko justizia-auzitegi nagusiak, zenbaitetan instantzia bakarrean arduratzen direnak, Lan Prozedurari buruzko Legean ezarritako erregutze-errekurtsoak (lan-arloko epaitegien epaien aurkakoak) ebazten dituztenak eta horien arteko eskumen-arazoak konponzen dituztenak; Auzitegi Nazionalaren lan-arloko sala, autonomia-erkidego baten goragoko lurralde eremu batean ondorioak dituzten gai jakin batzuetan instantzia bakarrean arduratzen dena; Auzitegi Gorenaren lan-arloko 4. Sala, Lan Prozedurari buruzko Legearen kasazio-errekurtsoak, berrikuspen-errekurtsoak eta hierarkian komuna den goragoko organorik ez duten organo judizialen arteko eskumen-arazoak ebazten dituenak.

AMATASUNA

Gizarte Segurantzaren sistemak babestutako kontingentzia. Amatasun biologikoa, adopzioa eta harrera (adopzioaren aurrekoa, iraunkorra edo sinplea) babesten ditu, adierazitako zirkunstantzia bakoitzerako lege aurreikusitako lan-kontratuaren etenaldietan edo atsedenaldietan.

MUGIGARRITASUN FUNTZIONALA

Enpresaburuaren erabaki baten ondorioz langileak bete ohi dituen funtzioetan edo zereginetan gertatzen den aldaketa, lanbidetaldearen barruan edo lanbide-kategoria baliokideen artean. Mugigarritasun funtzionalaren barruan, bi maila daude, langilearen funtzio-aldaketaren garrantziaren arabera: lanbide-taldearen barruko edo kategoria baliokideen arteko mugigarritasuna, justifikazio-arrazoirik behar ez duena; eta lanbidetaldetik kanpoko edo baliokideak ez diren lanbide-kategoriaren arteko mugigarritasuna, arrazoi teknikoengatik edo antolamendu arrazoiengatik egin behar dena eta arrazoi horiei erantzuteko ezinbestekoa den denboraren mugari lotuta dagoena. Nolanahi ere, maila-igoera edo lanpostu hutsaren estaldura erreklamatu ahal izango du langileak.

Mugigarritasun funtzionalako kasu berezi bat dago haurdun dauden emakumeentzat eta emakume bular-emaleentzat. Arriskuen ebaluazioa egin ondoren haurdun-egoera edo edoskitze naturalaren egoera lanpostuarekin bateragarria ez bada, enpresak langilea aldatu behar du lanbide-taldearen barruan edo beste kategoria baliokide batera, txosten medikoa jaso ondoren. Bateraезintasunak bere horretan jarraitzen badu, berriz, lanbide-taldetik kanpo edo baliokidea ez den kategoria batera aldatu beharko du.

Mugigarritasun funtzional berezi hori ezinezkoa bada, kontratua eten egingo da haurdunaldiko arriskuagatik edo edoskitzealdiko arriskuagatik.

MUGIGARRITASUN GEOGRAFIKOA

Langilearen bizitoki-aldaketa eskatzen duten arrazoi teknikoengatik, antolamendu-arrazoiengatik edo produkzio-arrazoiengatik lan-prestazioaren tokia aldatzean datza. Lekualdaketa edo desplazamendua izan daiteke. Lekualdaketak bizitokiaren behin betiko aldaketa dakar, eta desplazamenduak, berriz, bizitokiaren aldi baterako aldaketa.

Mugigarritasun geografi koko kasu berezi bat dago, genero-indarkeriari lotua. Hau da, langilea lan egiten ari zen herrian lanpostua uztera behartuta dagoenean (bere babesa edo gizarte-laguntza integrala gauzatzeko), lehentasunezko eskubidea izango du enpresak beste edozein lantokitan hutsik duen beste lanpostu bat hartzeko, lanbide-talde berean edo kategoria baliokide batean.

AITATASUNA

Gizarte Segurantzaren sistemak babestutako kontingentzia. Aitatasun biologikoa, adopzioa eta harrera (adopzioaren aurrekoa, iraunkorra edo sinplea) babesten ditu, adierazitako zirkuntantzia bakoitzerako legez aurreikusitako lan-kontratuaren etenaldietan edo atsedenaldietan.

BAIMENAK ETA LIZENTZIAK

Lan-prestazioaren etendura ordainduak dira. Ez dute lana etetea eragiten. Izan ere, enpresak ordainsaria emateko duen betebeharrak bere horretan jarraitzen du, langilea lanera joan ez arren. Ordaindutako baimenak enpresari jakinarazi behar zaizkio aldez aurretik, eta justifiatu egin behar dira. Baimen horiek Langileen Estatutuaren Legearen 37.3 artikuluan araututa daude, eta, hemen aztergai dugunerako, honako iraupen hauek dituzte: 15 egun natural ezkontzagatik; 2 egun semearen edo alabaren jaiotzagatik, eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleraterik ez dakarren, baina etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia bat egin behar badu, epea 4 egunekoa izango da. Behar den denbora haurra jaio aurreko azterketak eta erdiztea prestatzeko teknikak lantzeko, beti ere lanaldian egin behar badira.

Ordaindutako baimen horiek negoziazio kolektiboaren bidez hobetu eta zabaldu daitezke.

**Ikus eszedentzia eta lan-kontratuaren etetea.*

BERDINTASUN PLANA

Enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa desagerrarazteko neurri sorta antolatua.

Berdintasun-planetan, honako arlo hauek har daitezke kontuan, besteak beste: enplegua lortzea, lanbide-sailkapena, prestakuntza eta sustapena, ordainsariak, lan-denboraren antolamendua gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren ikuspegitik lana, familia eta norberaren bitzita hobeto uztartzeko, eta sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren prebentzioa.

BALIO ANIZTASUN FUNTZIONALA

Bi kategoria, talde edo mailaren berezko funtzioak betetzea erabakitzen denean gertatzen da.

LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

Enpresaren jarduera-fase guztietan lanaren ondoriozko arriskuak saihesteko edo murrizteko hartutako edo aurreikusitako jardueren edo neurrien multzoa.

LAN ARRISKUA

Langile batek lanaren ondoriozko kalte jakin bat bat izateko aukera dela ulertuko da. Arriskuaren larritasuna tipifi katzeko, kaltea gertatzeko aukera eta kaltearen larritasuna balioetsiko dira batera. Lanak eragindako edo lanagatik sortutako gaixotasunak, patologiaak edo lezioak hartuko dira lanaren ondoriozko kaltetzat.

LAN ARRISKU PSIKOSOZIALAK

Lan-arriskuaren nozio orokorraren zehaztasunetako bat dira. Hainbat faktoreren ondorioz sortzen dira, hala nola lanaren antolamendua, giza ingurumena, ingurunea, lan-denbora antolatze modalitateak, hierarkia-harremanak, garraioari lotutako nekea eta abar. Zehazki, estresa, depresioa, antsietatea, laneko indarkeria, jazarpena eta larderia hartzen dira lan-arrisku psikosozialtzat, besteak beste. Horrela, beraz, sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatik jazarpena lan-arrisku psikosozialtzat hartzen dira.

SODATA

Diskriminaziorik ezak eragin berezia du soldatetan. Izan ere, enpresaburuek balio bereko lan bat egiteagatik soldata bera ordaindu behar dute. Ezinezkoa da langile batentzat baldintza beretan soldata desberdina izatea, deuseztasunaren zehapena jasotzen duen diskriminazio-jokabidea baita hori.

LAN KONTRATUA ETETEA

Langileen Estatutuaren Legearen 45. Artikuluan biltzen den gertakari bat dela medio kontratuaren ondorioak etetea da. Etenaldi horrek irauten duen bitartean, langileak eta enpresaburuak ez dituzte beren elkarrekiko kontratu-betebeharrak bete beharko, hau da, bata ez du lanik egin beharko eta besteak ez du ordaindu beharko. Hemen aztergai dugunerako, hona hemen lan-kontratua eteteko arrazoiak: amatasuna, aitasuna, haurdunaldiko arriskua, 9 hilabetetik beherako haur baten edoskitze naturalaren aldi sor daitekeen arriskua, edo adopzioa edo harrera (adopzio-aurrekoa, iraunkorra edo sinplea), betiere adopzioaren edo harreraren iraupena urte 1etik beherakoa ez bada, 6 urtetik beherakoen kasuan, edo 6 urtetik gorako adingabeen kasuan, baldin eta aurreikusitako zirkunstantziak agertzen badira (adingabe minusbaliatuak, zirkunstantzia pertsonalak edo atzerritik etorri diren eta gizarteratzeko zailtasunak dituzten adingabeak). Langileak kontratua etenda dagoen bitartean lanpostua gordetzeko eskubidea du, eta, beraz, kontratua eteteko arrazoiak amaitzen denean lanpostura itzul daiteke, arauan ezarritako baldintzetan.

BALIO BEREKO LANA

Gaitasunei, ahaleginari, erantzukizunei eta lan-baldintzei lotutako eskakizun multzo baliokidea duen lana da.

URTEKO OPORRAK

Langilearen lan-prestazioaren etendura ordainduak dira. Urteko oporren erregimen juridikoa Langileen Estatutuaren Legearen 38. artikuluan araututa dago. Ordaindutako oporrek 30 egun naturaleko gutxieneko iraupena dute, eta iraupen hori hitzarmen kolektibo edo itun individual bidez luza daiteke