

gaiak



MAIATZA 2007

Esk

Legegintza-nobedadeak
Berdintasun legean



ARABA

Beethoven 10 behe. 01012 **Gasteiz**
Telf: 945 21 48 88 Fax: 945 21 50 56
araba@esk-sindikatura.org

BIZKAIA

Gral. Concha 12, l. 48008 **Bilbao**
Telf: 944 10 14 25 Fax: 944 10 14 38
bizkaia@esk-sindikatura.org

GIPUZKOA

Alfonso VIII 3, 3. esk. 20005 **Donostia**
Telf.: 943 45 69 11 Fax: 943 46 28 66
gipuzkoa@esk-sindikatura.org

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**
Telf.-fax: 943 79 92 43
arrasate@esk-sindikatura.org

Artekale 10, 20570 **Bergara**
Telf: 943 76 13 65
bergara@esk-sindikatura.org

NAFARROA

Estafeta 61, 2. esk. 31001 **Iruñea**
Telf: 948 22 00 51 Fax: 948 21 16 13
nafarroa@esk-sindikatura.org

Príncipe de Viana 3, l. 31500 **Tutera**
Telf.-fax: 948 82 58 57
tudela@esk-sindikatura.org

Sgaiak

MAIATZA 2007

Gizon eta Emakueen
arteko Berdintasun
Eraginkorrerako Legeak
lan araudian
ezarri dituen nobedade
azpimagarrienak
(Lege Organikoa 3/2007,
martxoak 22)

Sarrera	3
Jarrera sindikal egokia	4
Gizon eta Emakumeen arteko berdintasun eragingokorrerako legeak lan araudian ezarri ditien nobedade azpimagarrienak (Lege Organikoa 3/2007, martxoak 22)	6
Ordaindutako baimen eta lizentziak	6
Oporraldiak	6
Lanaldiaren murrizketak	7
Amatasunagatiko kontratuaren etendura	7
Aitatasunagatiko kontratuaren etendura	9
Hauraldian arriskuagatiko kontratuaren etendura	10
Kontratuaren etendura 9 hilabete baino gutxiagoko seme-alaben edoskitze-aldian arriskuarengatik	10
Eszedentziak	11
Langabezia	12
Beste gai batzuk	13
Hitzamen kolektiboa eta langileen ordezkariak	14

Sarrera

Eskutan duzun **gaiak**-ek ez ditu aztertzen Emakume eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrerako Lege organikoak ukitzen dituen gai guztiak, lan esparruarekin lotuta daudenak baizik (ez gara sartzen funtzionarioen eremuan). Lege honen sortze luzearen inguruan hainbat eztabaida eta itxaropen eman dira, hala ere, komenigarritzat jo dugu lege garrantzitsu honen esanahi buruzko iruzkin zabal batzuk egitea.

Legearen helburuen artean, besteak beste, honako puntuak finkatzen dira: jokaera diskriminatzaileen prebentzioa eta berdintasun printzipioa eraginkorra izan dadin politika aktiboen aurreikuspena; lan esparruan berdintasun printzipioa errespetatzeko enpresek duten betebeharra; emakumeak lanpostura heldu eta berau mantentzeko neurriak suspertzea; bizitza pertsonala, familiarra eta laboralaren arteko bateratzeko neurriak sustatzea. Helburu horiek ESKrentzat oso baliagarriak dira. Emakumeen parte-hartze sozial eta laboralari buruzko datuek emakumeekiko egoera diskriminatzailea adierazten jarraitzen dute.

Sexuen araberako lanaren banaketa sozialak dirauela islatzen dituzte datuek: esparru politikoa, ordaindutako lana eta botere politiko eta ekonomikoetan gizonezkoen presentzia nabarmena da. Esparru pribatua, aldiz, zaintza lanekin loturikoa batez ere, emakumeentzako funtsezko arduraldiaren eremua da.

Egoera hau aldatzea, gizon eta emakumeen artean erantzukizun familiar eta sozialen banaketa lortzea, mugimendu feministaren helburuetako bat izan da bere hasieratik, eta zeregin honek bere emaitzak eman ditu. Herri demokratikoen legediek, batez ere Europar Batasuneko herrietakoek, eta nola ez Estatu espainiarrekoak, emakumeen ez diskriminazioarekin loturiko hainbat aspektu jaso dituzte. Baina errealitateak aldaketari eusten dionez eta praktika sozialak dekretuez eraldatzen ez direnez, aldaketa suspertuko dituzten neurri guztiak positibotzat jotzen ditugu, emakumeek jasaten duten diskriminazioaren aurkako pertsona ororen konpromisoa bizkortzekoak, berdintasunean aurreratzea erraztuko dituzten neurriak... Maila honetan lege honek dakarrenagatik, positibotzat jotzen dugu.

Aurrekoa esanda, legearen hutsuneak azalduko ditugu. Lehenik eta behin esan legeak generoen rolen ohiko filosofia mantentzen duela, ikuspegi honek legea eusten du eta motz uzten du gizon eta emakumeen arteko benetako berdintasuna lortzeko aldarrikatzen duen helburuaren lorpenean. Legeak ez du amatasuna hartzen sozialki kudeatu beharreko ondasun bezala, baizik eta emakumeen erantzukizun bat bezala zeinak gizarteak lagundu behar dituen.

Legean, legedian ematen diren betebeharreko eta behartzeko ohiko terminoak, bigunagoak diren beste batzuetaz ordezkatu dituzte, eta ondorioz ahalmen betearazle eskasago du legeak.

Gizarte eragileen parte-hartzeak, batez ere mugimendu feministarekin loturikoen eragileenak, eraginkortasun praktiko baino adierazte mediatiko handiago izan du. Gobernuaren itxurazko jarrera elkarrizketatzailea ezerezean geratu da: elkarrizketa gutxi eta akordio hutsaldiago.

Ugazaberiak, oraingoan ere, euren interesen aldeko presio bizia burutu du. Emakumeek lan esparruan jasaten duten diskriminazioan duen erantzukizuna ez onartzeaz gain, beraz, lantegietan egitate positiboko neurriak sendotuz diskriminazio honi aurre egiteko zeregin erabakigarria duela berea ez egiteaz gain, ordara jo du eta be-
raientzako eragin gehiago izango duten legearen aspektuen aurkako intsumisioaren banderak lau haizetara altxa dituzte, hau da, berdintasunaren planen aurka.

JARRERA SINDIKAL EGOKIA

Sarreran diogun bezala, iruzkintzen ari garen legeak, aurrerapena dakar eta era be-
rean ez da nahikoa. Hala ere, egitate sindikalari esparru berri baten ateak irekitzen dizkio, gure eguneroko zereginean garrantzi bizia bete behar duen eremu.

Bistan da xedapen batzuen anbiguotasunak interpretazio desberdinetarako ateak zabaltzen dituela eta, era berean, beste xedapen batzuen zehaztapena hitzarmen kolektiboaren bidez erabakiko denarekin lotzen dela. Legearen indar jartzeak uga-
zaberiarekiko norgehiagokako arlo berri baten aurrean jartzen gaitu.

Gobernuaren hasierako proposamenak indargabetu dituen ugazaberia, oso harro sen-
titzen da lortutakoaz. Hala ere, ez dugu uste amore eman duenik, ahal den neurrian legearen eragina minimizatzen saiatuko da, legeak behartzen dituen koste ekono-
mikoak murrizten saiatuko da, hala nola legean ematen diren eskubideetara abegi egiteagatik behar diren lan baldintzen eraldaketak ekarriko dion kaltea ere murriztu nahiko du ugazaberiak.

Legean ematen diren hobekuntza nominalak finkatu eta zabaltzea, edo aitzitik, bizi-
tza pertsonal, familiar eta laboralaren bateratze egokirako zailtasun berriak ekartzea sindikatuen ahalmenaren baitan izango da, aurre egin beharreko ugazaben erresis-
tentzia eteteko ahalmenean hain zuzen.

Hitzarmen kolektiboak, honako gaiari dagokionean, legean ematen diren eskubide berrien finkapena ardatz nagusizat hartu behar du. Eta hau eskubide horien aplika-
zio praktikoa zehaztuz eta hobetuz egin behar da, eta ez legean jasota dagoena errepikatuz antzeko formulekin. Besteak beste hor ditugu bizi-tza pertsonala, fami-
liarra eta laborala bateratu ahal izateko lanaldiaren iraupena eta bere banaketa, edo baimenen zatikapena. Ugazaberiarekin egin beharreko lehia honako terminoetan emango da: legeak jasotzen dituen neurrien onuradunen bateratzeko interesen na-
gusitzea alde batetik eta, bestaldetik, interes hauen egokiera enpresa-beharrekiko.

Era berean, egin beharreko egitate sindikalak egungo baldintzak edo ugazaberiak nagusitu nahiko dituenak irabiatu beharko ditu, lege honen aplikazioak gizonen parte-hartze aktibo eta benetako susper dezan erantzukidetasun familiarrean. Hau dela eta, eragotzi emakumeek ez dezatela beraiek bakarrik erabili legeak eskaintzen duena, hainbat neurri gizon zein emakumeek erabili dezaketenean; honelako gaiak oso present izan beharko du ESKren egitate sindikalak.

Hobekuntza legal hauen promulgaziora eraman gaituen presio sozialak aldeko esparruan jartzen gaitu, sindikatuok eskubide horiek zabaldu eta sendotzeko bidean, berdintasuna eta seme-alaben zaintza partekatuaren erantzukizuna suspertuz.

Gizon eta Emakueen arteko Berdintasun Era-ginkorrerako Legeak lan araudian ezarri dituen nobedade azpimagarrienak (Lege Organikoa 3/2007, martxoak 22)

ORDAINDUTAKO BAIMEN ETA LIZENTZIAK

- **Seme-alaba baten jaiotzagatik:** bi egunekoa izaten jarraitzen du, edo honen ordez, hitzarmen kolektiboak diona.
- Nobedadea: bigarren maila arteko odolkidetasun edo kidetasunezko senideen **ospitalizaziorik gabeko ebakuntza kasuan eta etxeko atsedena eskatzen duten ebakuntza kasuetan:** bi egun, eta desplazatzerik behar balitz, lau egun.
- **Bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaben edoskitzea:** amak zein aitak har dezakete baimen hau, biek lan egiten badute bederen. Aukerak:
 1. Lanetik ordu batez ateratzea, hau bi txandatan egin daitekelarik.
 2. Lanaldia ordu erdiz murriztea.
 3. *Nobedadea:* lanaldi osotan gorde daiteke:
 - a. hitzarmen kolektiboak jasotzen dituen terminoetan edo
 - b. enpresarekin adostuz, beti ere hitzarmen kolektiboan jasotzen dena errespetatuz.
 4. *Nobedadea:* erditze anizkUNETAN, baimenaren iraunaldia proportzionalki gehituko da.

OPORRALDIAK

Nobedadea: enpresak oporraldietarako ezarrita duen egutegiarekin honako kasuak denboran bat egiten dutenean:

- Haurdunaldiaz, erditzeaz edo edoskitze naturalaz aldi baterako ezintasun kasuetan.
- Amatasunagatik lan kontratuaren etenaldian.

Etenaldiaren amaieran baimena hartzeko parada izango da, **nahiz eta dagokion urte naturala amaitu.**

LANALDIAREN MURRIZKETA

Adin gutxiko baten zaintzagatik

Nobedadeak:

1. Adin gutxikoen adina sei urtetik **zortzi urtera** luzatzen da.
2. Lanaldia, gutxienez **zortziren bat** (lehen herena) eta gehienez **erdia** murriztuko ahal da, honi dagokion soldataren murrizketa proportzionalarekin.
3. Lanaldiaren murrizketaren **lehen bi urtetan**, egindako kotizazioak murrizketarik gabeko lanaldiari dagokion zenbatekoaren **%100**era gehituta konputatuko dira erretiro, behin betiko ezintasun, heriotza eta biziraupen, amatasun eta aitatasun kasuetarako.

Minusbaliatu eta senideren baten zaintza legalagatik (bigarren maila arte)

Lanaldia **zortziren batetik** (lehen herena) lanaldiaren iraupenaren **erdia** arte murriztuko ahal da, murrizketa honi soldataren murrizketa proportzionalarekin.

Lanaldiaren murrizketaren **lehen urtean** egindako **kotizazioak** murrizketarik gabeko lanaldiari dagokion zenbatekoaren **%100**era gehituta konputatuko dira erretiro, behin betiko ezintasun, heriotza eta biziraupen, amatasun eta aitatasun kasuetarako.

AMATASUNAGATIKO KONTRATUAREN ETENDURA

Erditze kasuan

- Iraunaldia: **hamasei aste jarraian**, erditze anizkUNETAN bi aste gehiago luza daiteke seme bakoitzeko bigarrenetik gora.

Asteen banaketa emakumearen baitan izango da, beti ere sei aste erditzearen ondoren egiten badira (bete beharreko atsedenaldira amarentzat).

Denbora gabeko erditze kasuetan eta jaio berriak ospitalizazioa beharko balu, ama edo beste gurasoak eska dezake alta egunetik konputatzen hastea etenaldia (betebeharreko sei asteak kenduta).

- Baimena lanaldi osoz edo partzialaz har daiteke.
- Amak erabaki dezake beste gurasoak atsedenaldiaren parte zehatz eta jarraian har dezala. Honetarako honako baldintzak daude:
 - Guraso biek lan egitea.
 - Atsedenaldiaren hasieran egin behar da.
 - Atsedenaldira erditu eta gero hartuko da.
 - Beste gurasoak baimen hau har dezake amarekin batera edo ondoren.

- *Nobedadeak:*

1. Beste gurasoak lagatako denboraldia har dezake **nahiz eta amaren lanera itzultzea aurreikusitako unean hau, ama, alegia, bajan izan.**
2. **Amak bere jarduera profesionala eteteko eskubiderik izango ez balu,** beste gurasoak amari zegokion denboraz kontratua eteteko eskubidea izango du.
3. Ama hilko balitz, **honek lanik egin ala ez,** beste gurasoak amari gelditzen zitzaion denboraldirako, osotasunean edo partzialki, eskubidea izango du, **erditze egunetik hasita eta erditze aurretik amak har zezakeen partea kitatu gabe.**
4. **Seme-alaba hilko balitz,** ez da etenaldiko denborarik murriztuko, amak lanera itzultzea eskatzen ez badu eginbeharreko sei asteko atsedenaldiaren ostean.
5. **Denbora gabeko erditze pisu falta** kasuetan eta **jaio berriak erditze ondoren zazpi egun baino gehiagoko ospitalizaziorik** behar duenean, jaio berria ospitalean den denboraldiaz luzatuko da etenaldia, hamahiru astez gehienez.
6. **Seme-alabaren minusbaliotasun kasuetan,** etenaldia bi astez luzatuko ahal da.

Adopzio edo familia-harrera kasuetan

- *Nobedadea:* **Behin-behineko familia-harrerak** ere kontratuaren etenaldirako eskubide ematen du, beti ere honen iraunaldia **urte bat baino gutxiago ez bada,** nahiz eta harrera behin-behinekoa izan.
- Iraunaldia erditze kasuetan bezalakoa da eta termino berberetan luza daiteke.
- Guraso biek lan egiten badute, gurasoek erabakiko dute etenaldiaren iraunaldiaren banaketa, etenaldia biek batera edo jarraian har dezakete etengabeko aldikadetan.
- Lanaldi osoz edo aldi baterako erregimenean har daiteke.

Sari ekonomikoa amatasunagatik

- Betebeharrak:

1. Gizarte Asegurantzian afiliatuta eta altan egotea.
2. Honako gutxieneko kotizazio denboraldi hauek egiaztatzea:
 - **21 urte baino gutxiago**entzako: ez da gutxieneko kotizazio denboraldirik eskatzen.
 - **21 eta 26 urte bitarteko**entzako:
 - 90 egun kotizatuak izan behar dute azken zazpi urtetan edo
 - 180 egun lan bizitzaren zehar.
 - **26 urte gorako**entzako:
 - 180 egun kotizatuak izan azken behar dute zazpi urtetan edo

- 360 egun lan bizitzaren zehar.

- Subsidioaren zenbatekoa:

Arautzeko oinarriaren %100a, kontingentzia arruntetarako aldi baterako ezintasun kasuetarako ezarrita dagoenaren baliokide.

Nobedadea: **erditze kasuetan**, baldintza guztiak kotizazio gutxieneko denboraldiarena ezik betetzen dituen emakume langileak **laguntzako prestazio**rako eskubide izango du.

Iraunaldia: **42 egun natural** erditze egunetik hasita.

Zenbatekoa:

- IPREMa (499,20 euro 2007an) edo
- Arautzeko oinarriaren %100a gutxiago bada.

KONTRATUREN ETENALDIA AITATASUNAGATIK

- Iraunaldia: **hamahiru egun** jarraian, eta erditze anizkUNETAN bi egun gehiago luza daiteke seme bakoitzeko bigarrenetik gora.
- Ez dago lotuta amatasun baimenaren hartze partekatuarekin.
- Erditze kasuetan, beste gurasoari dagokio bakar-bakarrik.
- Adopzio edo harrera kasuetan, gurasoetako bati soilik dagokio
 - Gurasoek hautatuta edo
 - Amatasun atsedenaldia bere osotasunean gurasoetako batek hartzen badu, aitatasun baimena besteak bakarrik har dezake.
- Seme-alabaren jaiotzako (adopzio edo harrera kasuetan epailaren erabakia edo erabaki administratibo edo judiziala ematen denetik) baimena amaitzen den unetik amatasun baimena amaitzen den arte har daiteke, edo aipaturiko etenaldiaren segidan.
- Lanaldi osoz edo aldi baterako erregimenean har daiteke (%50a gutxienez), beti ere enpresarekin adostu ondoren.
- Eskubide honen erabilera aurrez adieraziko zaio enpresari.

Sari ekonomikoa

- Betebeharrak:

1. Gizarte Asegurantzian afiliatuta eta altan egotea.
2. Honako gutxieneko kotizazio denboraldi hauek egiaztatzea:

- 180 egun kotizatuak izan behar duazken zazpi urtetan edo
- 360 egun lan bizitzaren zehar.

- Subsidioaren zenbatekoa:

Arautzeko oinarriaren %100a, kontingentzia arruntetarako aldi baterako ezintasun kasuetarako ezarrita dagoenaren baliokide.

HAURDUNALDIANARRISKUAGATIKO KONTRATUAREN ETENDURA

Sari ekonomikoari dagokiona aldatzen da:

- **Kontingentzia profesionalen** izaera duen saria da.
- **Kontingentzia profesionalen** aldi baterako ezintasun sarientzako termino eta baldintza berberetan ematen da. Lehen, kontingentzia arrunterako baldintzetan.
- Arautzeko oinarriaren %75etik **%100**era pasatzen da, **kontingentzia profesionalen** aldi baterako ezintasun sariaren baliokide.
- Kudeaketa eta ordainketa **erakunde kudeatzaile** edo **Mutuari** dagokio, arrisku profesionalen babesaren enpresak kontzertatuta duenaren arabera.

KONTRATUEN ETENDURA 9 HILABETE BAINO GUTXIAGOKO SEME-ALABEN EDOSKITZE-ALDIAN ARRISKUAGATIK

- Sortu berri den figura juridikoa.
- Betebeharrak:
 - Lan baldintzek negatiboki eragitea emakume edo seme-alabaren osasunean.
 - Lan baldintzak edo lanaldia ezin egokitzea, edo egokitu arren lanpostuaren baldintzek negatiboki eragitea emakume edo seme-alabaren osasunean.
 - INSS edo Mutuetako zerbitzu medikuek horrela baieztatzea, segun eta enpresak norekin duen hitzartuta arrisku profesionalen babesaren; edo emakume langile edo honen seme-alaba tratatzen duen osasun zerbitzuko medikuaren txostena.
- Sariak:
 - Haurdunaldian kontratua eteteko termino eta baldintza berberetan.
 - Haurrak bederatzi hilabete betetzean amaituko da, ama bere lanpostura itzuli edo bere egoerarekin bateragarri izango den lanpostura joaten ez bada behizat.

ESZEDENTZIAK

Borondatezko eszedentzia

Gutxieneko denboraldia 2 hilabetetatik 4ra iragaten da, bost urteko gehienezko denboraldia mantentzen delarik.

Seme-alaba zaintzeagatik

- Bost urteko gehienezko denboraldia mantentzen da seme-alaba bakoitzekoa zaintzeagatik.
- Adopzio eta harrera kasuetan ere onartzen da, **nahiz eta hau behin-behinekoa izan**.
- **Zatika har daiteke**.
- **Lehen bi urteak** (lehen urte bat bakarra) kotizatuta bezala hartuko dira erretiro, behin betiko ezintasun, heriotza eta biziraupen, amatasun eta aitatasun kasuetarako.

Familia ugarien kasuan, kotizatuta hartuko den denboraldia beste

- **30 hilabetez** luzatuko da (lehen 15) kategori nagusiko familia ugaria bada,
- **36 hilabetez** luzatuko da (lehen 15) kategori bereziko familia ugaria bada.

Senideren baten zaintzeagatik

- Urte batetik **bir**a luzatzen da bigarren maila arteko senideren baten zaintzeagatik eszedentziaren gehienezko iraunaldia; senide hau ezingo da bere buruaren kargu egin eta ez du lan ordaindurik egingo.
- Hitzarmen kolektiboek denboraldi luzeagorik erabaki dezakete.
- **Zatika har daiteke**.
- Lehen urtea soilik hartuko da kotizatuta bezala erretiro, behin betiko ezintasun, heriotza eta biziraupen, amatasun eta aitatasun kasuetarako.

LANGABEZIA

- Langilea **amatasun edo aitatasun egoeran izanik bere lan kontratua amaitzen zaionean**, amatasun edo **aitatasun** saria jasotzen jarraituko du egoera horiek amaitu arte.

Ondoren eta betebeharrak diren baldintzak betetzen baditu, dagokion langabezia saria jasoko du.

Aldi baterako ezintasunerako kasuetan ez bezala, amatasun edo aitatasun egoeran emandako denbora ez da langabeziaz jasotako denboralditik kitatzen.

- *Nobedadea*: **langabezia egoeran** izanik langilea **amatasun edo aitatasun egoera pasatzen** bada, langabezia saria kenduko zaio eta dagokion amatasun edo aitatasun saria jasotzen hasiko da.

Amatasun edo aitatasun saria amaitzean, langabezia saria hasiko da berriro jasotzen geratzen zaion denboraldiaz eta berau eten zen garaian zegokion zenbatekoan.

- *Nobedadea*: lan kontratua amaitzen den egun arteko amatasun edo aitatasunaldia zein langabezia kobratzen den bitartean hasten dena, **kotizatuta bezala** hartuko da erretiro, behin betiko ezintasun, heriotza eta biziraupen, amatasun eta aitatasun kasuetarako.
- *Nobedadea*: adin gutxiko, ezindu edo bere kabuz balia ez daitekeen senide, garaiz aurreko erditutako seme-alaba edo erditze ondoren ospitalizazioa beharrezko diren kasuetarako **lanaldiaren murrizketetan, langabeziaren sariaren oinarri arautzailea kalkulatzeko**, murrizketarik gabeko lanaldiari dagokion zenbatekoaren %100eraino gehituta konputatuko dira kotizaziorako oinarriak.

Langabezia egoera lanaldia murriztu egoeretako batean ematen bada, sariaren gehienezko eta gutxieneko zenbatekoa zehazteko lanaldia murriztu aurretik sartutako orduak hartuko dira kontuan.

- *Nobedadea*: **maila asistentzialeko sariaren zenbatekoa** aldi baterako lana galtzearen kasuan, egun osoko lana galtzen den kasurako bezalakoa izango da. **IPREMgo %80a**.

BESTE GAI BATZUK

- Sexua dela eta jazarpenaren figura sortzen da, jazarpen sexualaren figuratik desberdinduz.
- **Lanaldiaren iraunaldia eta honen banaketarako eskubidea langileei aitortzen zaie**, eta honela hitzarmen kolektiboak jasotzen dituen terminoetan edo enpresarekin adostuta (beti ere hitzarmen kolektiboak jasotzen duena errespetatuz) euren bizitza pertsonala, familiarra eta laborala bateratzeko duten eskubidea eragingarri egin dezaten.
- **Prestakuntza kontratua** duen langileekiko babes-egitatea gehitzen da honako kontingentzietan:
 - lan istripu edo gaixotasun profesionaletik eman daitezkeenak,
 - asistentzia sanitarioa gaixotasun arrunta, istripu ez laboral eta amatasun kasuetan,
 - **arrisku arrunt**, amatasun eta **aitatasunean, haurdunaldian, edoskitze naturalean eta pentsioen kasuetan aldi baterako ezintasunetarako sari ekonomikoak**.
- **Erditzearekin loturiko kotizazio denboraldiak**: Gizarte Asegurantzako edozein erregimenetako erretiro pentsio eta behin betiko ezintasunetan, pentsioa eskatzen

duen emakume langileak, erditze unean langilea edo funtzionario ez izategatik, ez balu hamasei asteak kotizatuta izan edo erditze anizkunari dagokion denbora, **bera alde honako hauek konputatuko** zaizkio:

- 112 egun oso seme-alaba bakarreko erditze bakoitzarengatik.
- 14 egun gehiago seme-alaba bakoitzarengatik bigarrenaren ondoren, hau barne, erditzea anizkuna bada.
- Gizarte Asegurantzako **Erregimen Berezi**etako batean diren langileek amatasun eta aitatasun sarietarako eskubidea dute, Erregimen Nagusiko langileek dituzten termino eta baldintza berberetan.
- **Iraizte baliogabetasun**erako irizpideak kontratuaren eteteko egoera berriei zabaltzen zaizkie, edoskitze natural edo aitatasun baimenei hain zuzen. Eta *nobedade* garrantzitsu bezala, baliogabetzat hartzen da amatasun edo aitatasun baimena amaitu ostean langilearen lanera itzuli ondoren egindako iraizte, seme-alabaren jaiotza, adopzio edo familia-harreraren egunetik bederatzi hilabete eman ez direnean.
- **Iraizterako kalte-ordainak kalkulatzeko**, berdin delarik bidezko iraizte edo arrazoi objektiboengatik izatea iraizte, lanaldiaren murrizketarako kasuetan (garaiz aurreko seme-alabaren zaintza edo erditze ondoren ospitalizazio, adin gutxiko edo minusbaliatu baten zaintza legala, senideren baten zaintza, emakume langilea genero bortxaren biktima izana) langileari lanaldiaren murrizketa kontutan hartu gabe zegokion **soldata** kontutan hartu behar da, beti ere aipaturiko murrizketa horretarako gehienezko epe legala pasa ez bada.
- **Enpresen lan arau-hausteei**, berdintasun planekin loturiko betebeharrak ez betetzeagatik loturikoak gehitzen zaizkie; eta kasu batzuetan enpresarako berdintasun planaren egite eta indar jartzea jar daiteken **zigorra** izanik.

HITZARMEN KOLEKTIBOA ETA LANGILEEN ORDEZKARITZA

- **Hitzarmen kolektiboa:**
 - **Bizitza pertsonala, familiarra eta laborala bateratzeko lanaldiaren iraupena eta honen banaketa** egokia langileek erabaki ahal izango dute.
 - **Edoskitze baimena lanaldi osotan** biltzeko terminoak aurreikusiko ahal dira.
 - **Egitate positiborako neurriak** ezarriko ahal dira emakumeak ogibide guztietara hel daitezen (erreserba eta lehentasunak kontratazio baldintzetan, sailkapen profesionaletarako baldintzetan, sustapen eta prestakuntzan), eta honela, gaitasun baldintzen berdintasunean, talde edo kategoria profesional horretan ordezkari gutxiago duen sexuko pertsonen lehentasuna izatea kontratatutako izateko.
 - **Gizon eta emakumeen arteko tratua eta aukera-berdintasuna suspertzeko neurriak negoziatu** behar dira.

- **Berdintasun planak:** enpresek berdintasun neurriak hartzera behartuta daude, neurri hauek **langileen ordezkariekin negoziatu eta hitzartu behar** dituzte. Neurriok berdintasun plan batean indar jartzean gauzatu behar dira honako kasuetarako:

- 250 langile baino gehiagoko enpresetan.
- Hitzarmen kolektiboa horrela dioenean.
- Agintaritza laboralak horrela erabaki badu jardunbide berresle batean.

Gainontzeko enpresentzat, berdintasun planen indar jartzea borondatezko jarduera izango da, langileen ordezkariekin aurrez hitz egin ondoren.

- **Langileen ordezkariak:** Enpresa Batzordeek eskuduntza eta eskubide berriak izango dituzte:

- Gizon eta emakumeen arteko tratu eta aukeren berdintasunerako eskubidearen aplikazioa enpresaren berri urtean behin gutxienez jasoko du, maila profesional desberdinetan diren gizon eta emakumeen proportzioa barne, hala nola berdintasuna suspertzeko enpresan hartutako neurriak eta berdintasunaren aplikazioari buruzkoa, hau eginda balego.
- Gizon eta emakumezkoen arteko tratu eta aukeren berdintasunerako printzipio-arekiko begirune eta honen aplikazioaren zaintza lanak egitea.
- Bateratzeko neurrien indar jartzen ezartze eta indar jartzean enpresako zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea.

FUNTZIONARIOAK ETA ESTATUTARIOAK

Atal honetan legeak espresuki jasotzen dituen aldaketak biltzen ditugu. Aldaketa hauek Bategarri Plana eta apirilaren 12an indarrean ezarri berri den, maiatzaren 13an hain zuzen, 7/2007ko Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatuarekin (EBO, 2007-04-13) batera kontenplatu behar dira.

Langile estatutarioei baimena eta lizentzien erregimena aitortzen zaie, funtzionarioentzako azaroak 5eko 39/1999 legeak bizitza pertsonala, familiarra eta laborala bateratzeko jasotzen zuen haurdunaldiaren arriskuagatik lizentzia barne, hala nola Emakume eta Gizonezkoen Berdintasun Eraginkorrerako Lege Organikoak dionaren arabera.

Honez gain, aldaketa hauek “Estatuaren Administrazio Nagusi edo berarekin lotetutako edo mendeko diren erakunde publikoek Administrazio Publikoarentzat lan egiten duten langileen ordezkariekin lortutakoari utzi gabe” egingo dira.

ESZEDENTZIAK

- Senideren batzen zaintzagatik
 - **Hiru urte** arte ardurapean den odolkidetasun edo kidetasunezko bigarren maila arteko senide baten zaintzeko, zeina adina, istripu, gaixotasun edo minusbaliotasunagatik ezin den bere buruaren jabe egin eta ez duen soldatapeko jarduerarik egiten.
 - Egoera honetako denboraldia **kontutan hartuko da** hirurtekoetarako, maila pertsonala finkatzeko eta eskubide pasiboetarako; Administrazioak antolatzen dituen prestakuntza ikastaroetan parte har dezakeelarik.
 - **Lehen bi urtetan**, lanpostua gordetzeko eskubidea mantentzen da. Denboraldi hau pasa ondoren, lanpostua herri eta maila berean, soldata berberarekin, gordeko zaio.
- Emakume funtzionarioarenganako genero bortxa jasateagatik:
 - Eszedentzi honetako **lehen bi hilabete**tan emakume funtzionarioak **ordainsari osoa** jasotzeko eskubidea izango du, eta bere kargu den edo diren seme-alabengatik dago(z)kion familia-ordainsariak.

ORDAINDUTAKO BAIMENAK

- Seme-alabaren jaiotza, familia-hartze edo adopzioarengatik **hamabost egun**; baimen hau aitak har dezake jaiotzaren egunetik, familia-hartzerako erabaki administratibo edo judiziala edo adopzioarako epailearen erabakia ematen den egunetik aurrera.
- **Hamabi hilabete** baino gutxiagoko seme-alabaren edoskitzeagatik:
 - Lana ordu betez uzteko eskubidea, uzte hau bi zatitan eman daiteke.

- Lanaldi arruntaren murrizketa bateaz truka daiteke; ordu erdia hasieran eta beste ordu erdia lanaldiaren amaieran edo ordu bat lanaldiaren hasieran edo ordu bat lanaldiaren amaieran.
- Guraso batek zein besteak har dezake baimenak, beti ere biek lan egiten badute.
- Emakume funtzionarioak edoskitzerako denboraldia dagokion denbora lanaldi osotan metatuko duen ordaindutako baimenaren truke eska dezake.
- Baimen hau, erditze aniztuetan proportzionalki gehituko da.
- Garaiz aurreko seme-alaben jaiotzetan edota erditu ondoren ospitalizatuak izan behar diren kasuetan:
 - Funtzionarioak lanetik **bi ordu gehienez** ateratzeko eskubide izango du, **ordainsari osoa jasoko** duelarik.
 - Era berean, lanaldia **bi orduz gehienez murrizteko eskubide** izango du, dagokion ordainsarien murrizketarekin.
- Lehen mailako senide baten zaintzagatik
 - **Lanaldiaren erdia** murrizteko eskubide izango da, ordainduta, arrazoi larriak medio eta hilabete bat gehienez.
 - Gertaera batengatik eskubide honetarako bat baino gehiago baleude, eskubide hau beraien artean proportzionalki bana daiteke, beti ere gehienezko hilabetea kontutan harturik.
- Behar-beharrezko denborarengatik ordaindutako baimenari “bizitza pertsonal, familiar eta laborala bateratzetik ondorioztatzen diren betekizunak” gehitzen dira.
- **Amatasunagatik**
 - Erditze kasuan, baimenak hamasei aste segidan hartu beharreko iraunaldia izango du, erditze anizkUNETAN bi aste gehiago luza daitekeelarik seme-alaba bakoitzarengatik bigarrenetik hasita.
 - Emakume funtzionarioak erabaki dezake baimenaren antolaketa, beti ere sei aste erditzearen ondoren hartzen badira.
 - Ama hiltzen bada, beste gurasoak baimena har dezake bere osotasunean hartu gabe bazegoen edo gelditzen dena.
 - Amak erditu ondoren hartu beharreko sei astei utzi gabe, gurasoek lan egiten badute, ama amatasun baimenaren hasieran erabaki dezake beste gurasoak baimenaren arte bat eta segidan har dezakeela, bai biek batera edo segidan, bata bestearen ondoren.
 - Beste gurasoak lagatako baimena gozatzen jarrai dezake nahiz eta ama lanera itzuli beharreko unean ama aldi baterako ezintasun egoeran egon.

- Garaiz aurreko erditze kasuetan eta edozein arrazoiarengatik jaio berria ospitalizatua egon beharko balu erditze ondoren, umea ospitalizatuta dagoen artean luzatuko etenaldia, hamahiru aste gehiago gehienez.
- Adopzio edo aurre-adopzio iraunkor edo sinpleetako familia-harrera kasuetan, beti ere familia-harreraren iraunaldia urte bat baino luzeago den, eta adin txikikoaren adina kontutan hartu gabe, baimenak hamasei aste segidako iraunaldia izango du, eta adopzio edo familia-harrera anizkUNETAN bi astez gehiago luza daiteke seme-alaba bakoitzarengatik bigarrenetik hasita; funtzionarioek erabaki dezake noiz hartu baimena, beti ere familia-hartzerako erabaki administratibo edo judiziala edo adopziorako epailearen erabakia ematen den egunetik aurrera, baina adin txikiko batez ezingo du baimen hau denboraldi desberdinetarako eskubidea eman. Gurasoek lan egiten badute, batera edo segidan har dezakete baimena, beti ere denboraldi jarraituetan.
- Seme-alaba, adoptatua edo familia-harrerakoaren minusbaliotasun kasuetan, baimenak bi astez gehiago luzatuko ahal da. Gurasoek lan egiten badute, batera edo segidan har dezakete baimena, beti ere denboraldi jarraituetan.
- Atsedenaldiak batera hartuz gero, bien batura ezingo da izan aurreko puntuetan adierazten diren hamasei aste baino gehiagokoa, edo erditze, adopzio, familia-harrera anizkUN, edo seme-alaba, adoptatua edo familia-harrerakoaren minusbaliotasunagatik dauden asteak.
- Baimen hauek egun osoz edo denboraldirako har daitezke funtzionarioek horrela eskatuta eta araututakoaren arabera zerbitzuaren beharrek posible egiten badute.
- Nazioarteko adopzio kasuetan, gurasoak adoptatuaren jaioterrira joan behar dutenean, bi hilabetetarako eskubide izango dute, denboraldi honetan oinarritzko ordainsariak jasoko dituztelarik.
- Aurreko paragrafoan jasotzen den baimena kontutan ez harturik eta bertan kontenplutzen den kasurako, adopzio eta familia-harrera baimena, bai aurre-adopzio bai iraunkor edo sinpleetan eta familia-harrera sinpleen denboraldia urte baino gehiago den kasuetan, adopzio gauzatuko duen erabakia hartu baino lau aste lehenago hartuko ahal da baimena.
- Baimen hauek dirauten artean Administrazioak antolatutako prestakuntza ikastaroetan parte hartu izango dute.
- Erditze edo amatasun baimenarekin emandako denbora egindako denbora bezala hartuko da, emakume funtzionarioari edo beste guraso funtzionarioari eskubide guztiak bermatuko zaizkielarik baimenak dirauen artean, eta baimen denboraldien ostean eta aplikagarri den arauen arabera, kontzepturik kobratzeko erabakiko balitz baimenerako denboraldiaren arabera.
- Erditze edo amatasun baimena hartu duten funtzionarioek, baimena amaitu ostean euren lanpostura itzultzeko eskubidea izango dute, baimena hartu aurretiko lan baldintzetan eta baimen-aldian emandako hobekuntzetarako eskubidea ere izango dute.

Haurdunaldi edo bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaben edoskitze naturalean arriskuagatik: aldi baterako ezintasunak dituen kontsideramendu guztiak izango ditu.

LANALDIAREN MURRIZKETA

Zaintza legalagatik, **hamabi urte** baino gutxiago, arreta berezia behar duen adinako pertsona edo minusbaliaturen baten kargu zuzena duen funtzionarioak bere **lanaldiaren erdiko** murrizketarako eskubidea izango du, ordainsarien murrizketa proportzionalarekin.

OPORRALDIAK

- Oporraldiek haurdunaldi, erditze edo edoskitze naturala, amatasun baimena edo honen luzapenarekin edoskitzeagatik denboran bat egiten dutenean, langile publikoak oporraldiak beste data batean hartzeko eskubidea izango du, nahiz eta oporraldietako urte naturala amaitu den.
- Aitatasun baimena dutenek ere eskubide berbera izango dute.

BERDINTASUN PLANA

Gobernuak, legealdi bakoitzaren hasieran, Estatuko administrazio nagusirako eta bere mende edo elkarturiko erakundeetarako gizon eta emakumeen arteko berdintasun plan bat onartuko du. Planak, enplegu publikoan tratu eta aukeren berdintasunerako helburuak ezarriko ditu, hala nola hauek lortzeko behar diren estrategiak eta neurriak. Plana langile publikoen ordezkariekin negoziatuko da hitzarmen kolektiborako Administrazio publikoan araututakoaren arabera, eta Ministroen kontseiluak urtero ebaluatuko du plana.