

KONTZILIAZIO-ESKUBIDEAK APLIKATZEARI BURUZKO OHIKO KONTSULTAK

bizitza pertsonala,
familia eta lana
bateragarri egitea



conciliación
de vida personal,
familiar y laboral



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ONGIZATE, GAZTERIA ETA
ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

Zenbat asteko baimena dut jaiotzagatik eta adingabea zaintzeagatik eta nola banatzen dira?

19 ASTE
ORDAINDUTAKO
BAIMENA

32 ASTE GURASO BAKARREKO
FAMILIETAN

6 ASTE

6 aste, derrigorrezkoak eta etengabeak, jaio edo adopzioa/zaintza/harrera ebatzi ondoren. Egun horiek lanaldi osoan hartu behar dira.



11 ASTE

11 aste malgu, asteka bana daitezkeenak, modu metatuan edo etenaldian, adingabeak 12 hilabete bete arte.



2 ASTE

2 aste gehigarri; aste bakoitzeko har daitezke, adingabeak 8 urte bete arte.
Horiek **2024ko abuztuaren 2tik aurrera** gertatutako jaiotza, adopzio, zaindari edo harrerei bakarrik aplikatzen dira, eta **2026ko urtarrilaren 1etik aurrera** eskatu eta balia daitezke.

[Informazio gehiago](#)

Zer gertatzen da haurdun banago?

Enpresak amatasuna babesteko Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean aurreikusitako neurriak har ditzala eskatzeko eskubidea duzu.

Eta, prebentzio-neurriak, ordutegien egokitzapena edo lanpostu-aldaketa gorabehera, arriskua ez bada desagertzen eta zure lana egiteak zure osasunean edo fetuarenean eragin negatiboa izan badezake, haurdunaldiko arriskuagatiko baja eska dezakezu.

Eska al diezaioket nire enpresari telelana?

Urrutiko lana bi aldeek adostu beharreko erabakia da, hau da, langileak eta enpresaburuak.

Egoera horretan, neurri hori gauzatzea posible bada, lehentasuna izango du kontratua etetearen edo lanaldia murriztearen aurrean.

Hau da, langileak urrutitik lan egiteko eskaera egiteko eskubidea du, eta, horretarako, enpresek lana berrantolatu eta lantokirako malgutasun-neurriak hartu behar dituzte.

[Informazio gehiago](#)

Zer gertatzen da enpresarekin desadostasunak badaude lanaldia egokitzeko edo lanaldia murrizteko? Epaitegira joan naiteke?

Bai, enpresaren eta langilearen arteko akordioa ezinezkoa bada, langileak auzitara jo dezake lanaldia aldi baterako egokitzeko edo murrizteko eskubidea erreklamatzeko.

Enpresak egindako proposamenarekin ados ez dagoela edo ados ez dagoela jakinarazten dionetik, langileak **20 eguneko epea** izango du lan-arloko epaitegian demanda aurkezteko.

Nire lanaldi-murrizketa egun osoetan har dezaket edo orduka hartu behar dut?

Langileen Estatutua (37.6 art.) esaten du langileak **eguneko** lanaldia murriztu dezakeela, eta horrek, batez ere, egunero orduak murriztea dakarrela.

Hala ere, egun osoetan kontzentratu daiteke enpresarekin akordioa badago edo hitzarmen kolektiboak horretarako aukera ematen badu.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak (EPOE) 48.h artikuluan ere artikulatzen du lanaldi-murrizketa, baina horren zehaztapena administrazio bakoitzaren garapen-araudiari lotzen zaio, eta, beraz, eskubide hori berretsi behar da dagokion administrazioarekin.

[Informazio gehiago](#)

Nola funtzionatzen du ordaindu gabeko 8 asteko guraso baimenak?

8 urte bete arte seme-alabak zaintzeko eskubide indibiduala da, Langileen Estatutuaren 48 bis artikuluan eta EPOEren 49.g) artikuluan. Gehienez 8 asteko iraupena dute, eta aste osotan har daitezke, modu jarraituan edo etengabea.

Modalitateari dagokionez, gaur egun lanaldi osoan baino ezin da baliatu. Lanaldi partziala hartzeko aukera erregelamendu bidez garatu gabe dago, hori dela eta, gaur egun ez da aplikagarria. Baimena ez da ordaintzen, eta, beraz, ez da soldatarik jasotzen hura baliatzen den bitartean.

Kotizazioari dagokionez, enpresak Gizarte Segurantzako altari eta kotizazioari eutsi behar die. Kotizazio hori lanbide-taldeari dagokion gutxieneko oinarriaren gainean egiten da. Eskubidea baliatzeko, gutxienez 10 egun lehenago eskatu behar da, egunak eta hartzeko modua adierazita.

[Informazio gehiago](#)

Zaintzagaratiko eszedentzia, kotizatzen jarraituko dut?

Eszedentzia-aldia benetako kotizazio-alditzat hartuko da Gizarte Segurantzak erretiroagatik, ezintasun iraunkorragatik, heriotza eta biziraupenagatik, amatasunagatik eta aitatasunagatik ematen dituen prestazioen ondorioetarako. Antzinasunerako ere zenbatuko da, eta altarekin parekatutako egoeratzat hartuko da langabezia-prestazioak lortu ahal izateko.

[Informazio gehiago](#)

Senide bat ospitaleratzeko baimena. Zenbat egunekoa da?

Langileen Estatutuaren 37.3 b) artikuluan ezarritakoaren arabera, baimen horrek bost laneguneko iraupena du, eta ordainsaria jasotzeko eskubidea ematen du.

Baimena gertaera eragilearen egunetik has daiteke, hau da, ospitaleratzetik, ahaidearen ebakuntza kirurgikotik, edo etxean atsedean hartu behar duela adierazten zaionetik, baina atzeratu ere egin daiteke, betiere senidea zaintzeko edo artatzeko beharrak bere horretan jarraitzen badu eta enpresarekin adosten bada noiz hartu baimena.

Beharrezkoa da ospitaleratze-, ebakuntza- edo atsedene goera behar bezala justifikatzea, dagozkion egiaztagiria edo dokumentu medikoak aurkeztuta.

[Informazio gehiago](#)

Noiz erabil dezaket ezinbesteko arrazoiengatik lanetik irteteko baimena?

Langilearen berehalako **presentzia ezinbestekoa denean** erabil daiteke, premiazko eta **aurreikusi ezinezko** familia-arrazoiengatik, hala nola berehalako arreta behar duten ahaideen edo bizikideen gaixotasun edo istripuagatik.

[Informazio gehiago](#)

Lanaldi-murrizketagatik edo eszedentziagatik laguntza eskatu diot Eusko Jaurlaritzari, eta zalantzak ditut. Non galde dezaket?

Eusko Jaurlaritzako Haur, Nerabe eta Familien Zuzendaritzak kudeatutako lanaldi-murrizketagatik edo eszedentziagatik laguntzen espediente jakin bati buruzko kontsulta baduzu, **ayudasfamilia@euskadi.eus** helbidera idatz dezakezu.

Kontzilia zerbitzutik ez dugu espedienteen tramitaziorako eta egoerarako sarbiderik, eta, beraz, ezin dugu gai horri buruzko informazio indibidualizatua kontsultatu.

Beste edozein zalantza argitzeko

kontzilia@euskadi.eus

bizitza pertsonala,
familia eta lana
bateragarri egitea



conciliación
de vida personal,
familiar y laboral



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ONGIZATE, GAZTERIA ETA
ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO