

KONTZILIAZIO-ESKUBIDEAK APLIKATZEARI BURUZKO OHIKO KONTSULTAK

bititza 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

Eska al diezaioket nire enpresari telelana?

Telelana egitea da enpresa eta langilearen arteko erabakia.

Krisialdi egoera honetan, aurrera eramateko aukera egonez gero, lehentasuna izango du kontratua etetea edo murriztearen aurrean.

Hau da, langileak badu eskubidea telelana egiteko baita, lanpostuaren malgutasun neurrien eskaera bideratzeko.

Zer gertatzen da haurdun banago?

Badaukazu eskubidea enpresari eskatzeko Lan Arriskuen Prebentziorako Legeak aurreikusten dituen haurdunaldiko neurriak ezar ditzan. Hala ere, prebentzio-neurriez gain -lanaldi egokitzea, lanpostuaren aldaketa- arriskua badirau, zure edota fetuaren osasunean, laneko baja eska dezakezu haurdunaldiaren arriskua egoteagatik.embarazo.

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

Bai, enpresaren eta langilearen arteko akordioa ezinezkoa bada, langileak auzitara jo dezake lanaldia aldi baterako egokitze 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 osoan har dezaket edo orduka hartu behar dut?

EPOEk ez du berariaz aurreikusten lanaldi-murrizketa egun osoetan metatzeko aukera, eguneko orduen ordezt, Auzitegi Gorenaren jurisprudentziak ere egiten ez duen bezala.

Komeni da zure kontratuari aplikatu dakiokeen araudi zehatza berrikustea (akordio arautzailea edo hitzarmen kolektiboa), horri buruzko berezitasunik badagoen jakiteko.

Langileen Estatutuaren 37.6 artikulua araber, langileek eskubidea dute legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko, 12 urte arteko adingabeak zaintzeko.

8 asteko ordaindu gabeko baimena

- Iraupena: 8 aste guztira, jarraian edo etenka hartu beharrekoak, aste osotan.
- Modalitatea: oraingoz lanaldi osoan soilik har daiteke. Lanaldi partziala hartzeko aukera erregelamendu bidez garatu gabe dago.
- Ordainsaria: ez da ordaintzen, eta, beraz, ez da soldatarik jasotzen.
- Kotizazioa: enpresak altari eta kotizazioari eutsi behar die, kontuan izan behar du lanbide-taldeari dagokion gutxieneko oinarriaren gainean izango dela.
- Eskaera: gutxienez 10 egun lehenago eskatu behar duzu enpresan.

Zaintzagatiko 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.

Senide bat ospitaleratzeko baimena. zenbat egunekoa da baimena?

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 atsedeen 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 atsedeen egoera behar bezala justifikatzea, dagozkion egiaztagirak edo dokumentu medikoak aurkeztuta.



Beste edozein zalantza argitzeko:

kontzilia@euskadi.eus