

2014

Lan-eskubideen GIDA
familia eta lan-bizitza
uztartze gaietan



2014 Lan-eskubideen gida familia eta laneko bizitzaren uztartze gaitan

1.- KONTRATUAREN ETENALDIA AMATASUNA DELA-ETA (AMATASUN-BAIMENA) Erditze, adopzio edo familia-harrera	5
2.- HAURDUNALDIAN EDO EDOSKITZAROAN ARRISKUA DAGOELAKO LAN-KONTRATUAREN ETENDURA	8
3.- AITATASUNA DELA-ETA KONTRATUAREN ETENDURA (AITATASUN-BAIMENA) Erditzea, adopzioa, familia-harrera	10
4.- ADINGABEAK ETA SENIDEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIAK	12
5.- ADINGABEAK ETA SENIDEAK ZAINTEKO LANALDI MURRIZKETA	14
6.- FAMILIAKO ARRAZOIAK DIRELA ETA BAIMEN ORDAINDUAK.....	16
7.- LANGILEEN ESTATUTUAREN BESTE ARTIKULUAK	18
8.- GIZARTE SEGURANTZAREN BESTE PRESTAZIOAK	20



Aurkezpena

Gida honetan, modu laburrean jasotzen dugu familia eta laneko bizitzaren kontziliazioaren inguruan dagoen lan-legeria.

LABetik, uste dugu lan produktibo eta erreproduktiboaren benetako banaketa ez dagoen bitartean, hemen agertzen diren neurri asko: lanaldi partzialak, lanaldi murrizketa, eszedentziak,.. lortzen ari direna da emakumea arduratzea zainketa lanez, ondorioz prekariedade ekonomiko handiagoa sortuz. Emakumeak egungo eta biharko menpekotasunera bideratzen ditu honek, egunero handitzen dena zerbitzu publikoen sunsiketa dela eta.

Eredu hau aldatzeko konpromisoa eta neurri hauek familia eta laneko bizitza uztartzeko baliagarriak izatea guztion kontua da.

1.- KONTRATUAREN ETENALDIA AMATASUNA DELA-ETA (AMATASUN-BAIMENA) Erditze, adopzio edo familia-harrera

Langileen Estatutuaren 48.4 artikulua arautua:

Onuradunak:

- Haurra erdituz gero, lehen sei asteak amari dagozkio eta gainontzekoak haren nahiera banatzen dira.
- Adopzioa edota abegia gertatzen baldin bada, 16 aste interesdunen aukeran banatuko dira.

Iraupena:

- Etengabeko 16 astez iraungo du, dena dela, erditze anizkoitza suertatu bada, bigarrenetik aurrera, seme-alaba bakoitzeko bi aste gehiago luzatu ahal izango dira.
- Adoptatutako seme-alaba edo abegian hartutako adingabea desgaitua balitz, kontratua bi aste gehiago etengo da.
- Erditu ondoren jaioberria ospitalizatu behar izango balitz, eta ospitalizazio-aldia zazpi egun baino handiagoa bada, lanaldia-etenaldia jaioberriak ospitalizatua eman go duen beste egunez luzatuko da, gehienez, hamahiru aste gehigarri.

Banaketa:

- Lan-etenaldia amak aukeratu ahal izango du, beti ere, erditu ondorengo sei aste ondo-ondoan gauzatzen bada.
- Amatasun atsedenaldiri ekitean, bi gurasoek lan egingo balute, amak eskatu ahal izango du beste gurasoak baimenaren zati bat gozatu ahal izatea, amarekin batera edo elkarren segidan, gogoan hartuz, erditzea jazo eta hurrengo 6 asteetan, atsedena bete behar duela derrigorrez amak.
- Erditze ondorengo sei asteak izan ezik, gainerako 10 asteak lanaldi osoan edota lanaldi partzialean erabili ahal izango dira (aldez aurretik enpresarien eta eragindako langileen artean adostuz).
- Harrera eta adopzio balizkoetan, adopzioa eratzen duen ebazpen-judiziala gauzatzen den uneaz geroztik ekingo zaio lan etenaldiari, edo bestela, harrera hartzearen erabaki administratiboa edo judiziala hartzen den uneaz geroztik. Kasu hauetan, epealdi guztia lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu daiteke.

- Atzerriko haur bat adoptatu behar den kasuetan, eta beharrezkoa baldin bada, alde zurekin, gurasoek adoptatu nahi duten haurraren jaioterria joatea, etenaldia adopzioari buruzko ebazpena eman baino lau aste lehenagotik ere hasi ahal izango da.

Ama hiltzen bada:

- Ama hiltzen bada (amak lan egingo balu, edota egingo ez balu ere), beste gurasoa baliatu ahal izango da etenaldi osoaz, edota etenalditik geratzen den zatiaz.

Seme-alaba hilko balitz:

- Seme-alaba hilko balitz, etenaldiari eutsiko zaio, behin sei asteko derrigorrezko atsedena amaitu ostean, amak lanpostura berriz itzultzea eskatu ezean.

- Umekia hilko balitz, iritzi bera erabiliko da, beti ere, amaren sabelean 180 egun (6 hilabete) iraun izan badu.

Oporraldia eta amatasuna:

(Langileen Estatutuaren 38.3 artikulua arautua).


- Oporraldia eta haurdunaldiak eragindako aldi baterako ezintasuna, erditzea, edoskitze naturala edota amatasunagatik hartu 16 asteko etenaldia batera gertatuko balira, oporrez gozatzeko eskubidea egokituko da, nahiz eta dagokion urte-natural amaitu den.

GIZARTE SEGURANTZAK BERE GAIN HARTZEN DUEN PRESTAZIO EKONOMIKOA

Martxoaren 6ko 295/2009 Errege Dekretua, zeinak Gizarte Segurantzaren sistemak ematen dituen diru-laguntzak arautzen dituen amatasunaren, aitatasunaren, haurdunaldian eta edoskitze naturalean gertatu arriskuen harira).

Amatasun etenaldian oinarri arautzailearen %100a jasoko da.

- 21 urte bete ez duenari ez zaio gutxieneko kotizazio-aldia eskatuko.
- 21 eta 26 urte artean daudenek, atsedena hasi unean, ondo-ondoko aurreko zazpi urteetan 90 egun kotizatuak izan behar dituzte edo bestela, aipatu azken data aurretik, egiaztatu beharko lukete lan bizitza osoan 180 egun kotizatu dituztela.
- 26 urte baino zaharragoek atsedena hasi unean, ondo-ondoko aurreko zazpi urteetan 180 egun kotizatuak izan behar dituzte edo bestela, aipatu azken data aurretik, lan bizitza osoan 360 egun kotizatuak izan beharko lituzke.



Laguntzako prestazioa: Aurreko baldintzak beteko ez badira, laguntza 6 astez luzatuko da.

Amatasunak dirauen bitartean kontratua iraungiko balitz, aipatu prestazioa jarraituko da jasotzen amaitu arte.

Lan kontratua iraungiko den eguna iraungo duen edota langabezia jasotzen ari denean hasten den amatasun aldia **kotizazio aldi eraginkortzat hartuko da.**

Langabezia prestazioa kobratzen ari dela amatasun egoerara igaroko balitz, langabezia prestazioaren ordainketa etengo da eta GSIN-ren amatasun-prestazioa kobratuko litzateke.

2.- HAURDUNALDIAN EDO EDOSKITZAROAN ARRISKUA DAGOELAKO LAN-KONTRATUAREN ETENDURA

Langileen Estatutuaren 48.5 artikulua eta Laneko Arriskuen Prebentzioko azaroaren 8ko 31/1995 legearen 26. artikulua arautua.

Onuradunak:

- Haurdunaldian edota edoskitzaro naturalean gertatu lan-etetea arautuko da eragileek, prozedurek edota lan baldintzek langilearen, umekiaren edota bularreko haurra-
ren osasunari arriskua sortuko diotenean.
- Aldez aurretik, balioztatuko da arriskurik ez duen lanpostu batera aldatzea. Enpresak erabakiko du, langileen ordezkariari aholku eskatu ondoren, zeintzuk diren aipatu lanpostuak.

Iraupena:

- Haurdunaldirik balego, amatasun atsedenaldia hasi arte, eta edoskitzen denean, bularreko haurrak bederatzirako hilabete beteko dituen arte.
- Bietan lanpostuak gordetzen diren kontratu etenaldiaz ari gara, hori dela-eta emakumezko langileak lanpostura berriz itzuli ahal izango da egoera amaituko zaionean.


MUTUAK BERE GAIN HARTZEN DUEN PRESTAZIO EKONOMIKOA

- Laneko gertakizunek eragin ezintasun iragankorrenzat ezarri oinarri arautzailearen %100a hartzen du

Prozedura

- Langileak enpresari jakinaraziko dio haurdunaldi-egoera.
- Enpresak txosten bat egingo du burutzen den zeregina eta lanpostuaren baldintzak zehaztuz. Adierazi behar da ere, arriskurik gabeko lanpostu batera ezin dela eraman.
- Mutualitateak onartzen edo atzera botatzen du arrisku egoera.

GIZARTE SEGURANTZAK BERE GAIN HARTZEN DUEN PRESTAZIO EKONOMIKOA: *Martxoaren 6ko 295/2009 Errege Dekretua, zeinak Gizarte Segurantzaren siste-*



mak ematen dituen diru-laguntzak arautzen dituen amatasunaren, aitatasunaren, haurdunaldian eta edoskitze naturalean gertatu arriskuen harira).

- Laneko gertakizunek eragin ezintasun iragankorarentzat ezarri oinarri arautzailearen %100a hartzen du

Prozedura

- Dagokionak haurdunaldi-egoera egiaztatzen duen eta erditzearen balizko data adierazten duen txosten mediku batez ekingo zaio.

- Egiten den jarduera adierazten den enpresaren ziurtagiri batez eta lanpostuaren baldintzak agertzen duen agiri batez, haurdunaldian edota edoskitzaroan arriskua dagoela adierazten duen medikuaren agiri batez lagunduko da.

- Laneko etenaldian legokeen emakumezko langileari argitu behar dio enpresak, arris-
kurik ez duen lanpostu batera ezin bada lanpostuz aldatu.

3.- AITATASUNA DELA-ETA KONTRATUAREN ETENDURA (AITATASUN-BAIMENA) Erditzea, adopzioa, familia-harrera

Langileen Estatutuaren 48Bis artikulua arautua.

Onuradunak:

- Erditzea denean, beste gurasoari dagokio.
- Adopzio edo harrera balizkoetan, guraso bakarra. Amatasun baimena gurasoetako batek erabili badu osorik, aitatasuna dela-eta eteteko eskubidea besteak bakarrik erabili ahal izango du.

Iraupena:

- 13 egun etengabeak, bigarren seme-alabatik aurrera, hauetako bakoitzeko, 2 egun gehiagoz luza daiteke, erditze, adopzio eta familia-harrera anizkunetan.
 - 20 egun, jaiotze, adopzio edo familia-harrera berria familia ugarian gertatuko denean edo bestela, honengatik aipatu egoera lortuko duenean, edo bestela, familiar %33ko edo maila handiagoko ezgaituren bat dagoenean. Bi egun gehiagotan luzatuko da seme-alabako, bigarrenetik aurrera, erditze, adopzio eta familia-harrera anizkunetan.
 - 20 egun, jaio den, adoptatu den edo harreran hartu den seme-alabak, gutxienez, %33ko baliaezintasuna duenean.


Banaketa

- Seme-alaba jaio delako hitzarmenean arautzen den baimenaren arabera.
- Amatasun baimenaren onuraduna balitz ere, hau amaitu eta berehala gauzatuko da.
- Baimena lanaldi osoz edota lanaldi partzialez gozatu ahal izango da (enpresariak eta eragindako langileek alde aurretik adostuta).

Oporrak eta aitatasuna

Langileen Estatutuaren 38.3, artikulua arautua

- Oporraldia eta aitatasun baimena batera gertatuko balira, oporrez gozatu ahal izango da, egokitzen den urte naturala amaitu bada ere.



GIZARTE SEGURANTZAK BERE GAIN HARTZEN DUEN PRESTAZIO EKONOMI-KOA: *Martxoaren 6ko 295/2009 Errege Dekretua, zeinak Gizarte Segurantzaren sistematik ematen dituen diru-laguntzak arautzen dituen amatasunaren, aitatasunaren, haurdunaldian eta edoskitze naturalean gertatu arriskuen harira.*

- Prestazioak aurreko hilabeteko laneko gertakizunen oinarri arautzailearen %100a hartzen du.

Gutxieneko kotizazio aldia: eskubideari ekiten zaion data aurreko ondoz-ondoko zazpi urteetan, 180 egunetako epea, edo bestela, lan-bizitzan zehar 360 egun eskatu ohi da.

Aitatasun-egoeran kontratua iraungiko balitz, aipatu prestazio jasotzen iraungo da, berau amaituko den arte.

- **Lan kontratuaren iraungitze datari iraungo dion aitatasun aldia,** , edota **langabezia** saria jasotzen ari dela ekingo balitzaio, **kotizazio-aldi eraginkortzat hartuko da.**

Langabezia-saria kobratzen ari dela aitatasun egoerara igaroko balitz, langabezia prestazioaren ordainketa bertan behera geratuko da eta aitatasun-baimena GSIN-k ordainduko du.

4.- ADINGABEAK ETA SENIDEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIAK

Langileen Estatutuaren 46.3. artikuluan arautuak.

Onuradunak:

- Seme-alaba biologikoen eta/edo adoptatuen zaintzaz nahiz adingabearen harreraz arduratzen diren langileak.
- Senitartekoren bat zaindu behar duten langileek, senitarteko hori odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura artekoa bada, eta adina dela, istripuren bat dela, edo gaixotasunen baten eraginez ez bada gauza bera bakarrik moldatzeko; beti ere ordaindutako lanik egiten ez badu.

Iraupena:

- Seme-alaba zaintzeari dagokionez, seme-alaba biologikoa hiru urte beteko dituen arte, eta harrerari edota adopzioari dagokionez, ebazpen judiziala edo administrati-boa hartu zenetik hiru urte igaro arte.
- Senideak zaintzeko balizkoan, bi urte.

Eszedentzia honen baldintza bereziak:

- Hau banakako eskubidea da eta zatika erabili ahal izango da.
- Seme-alaba edota harreraren hartutakoa zaintzeko eszedentzian eman ditzazkegun hiru urteek, erretiroarentzako eta ezintasun iraunkorretarako kotizazioetan kontagariak izango dira (ez ordea, langabezia kasuetarako).

Gizarte Segurantzaren Legearen 180.1 artikulua.

- Senideren bat zaintzeagatik eszedentzian egongo den lehen urtean, erretiroari, ezintasun iraunkorrari dagokionez, (ez ordea, langabezia kasuetarako) kotizazio eraginkorren alditzat hartuko da eta prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko eskubidea egokituko zaie. *Gizarte Segurantzaren Legearen 180.2 artikulua.*

- Eszedentzia hauen aurretik, zio berdinegatik, lanaldiaren murrizpena egingo balitz, kotizazioak %100ean konputatuko dira ere, aipatu murrizketa kontuan hartu gabe.

Gizarte Segurantzaren Legearen 180.4 artikulua.

- Lehen urtean, lanpostua gordeko da. Maila orokorreko familia ugarietarako dagokienez, 15 hilabetez eta maila bereziari 18 hilabetez. Behin aipatu epea igaro denean, erreserba



lanbide-talde bereko edota baliokidea den mailako lanpostuari lotuko zaio.

5.- ADINGABEAK ETA SENIDEAK ZAINTEKO LANALDI MURRIZKETA

Langileen Estatutuaren 37.5 artikulua arautua.

Onuradunak:

- Legezko zaintza dela eta, hamabi urtetik beherako umeren bat edo gutxitu fisiko edo psikikoren bat zaindu behar dutenek edo senitartekoren bat zuzenean zaindu beharra duenak, odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoa bada eta adina dela, istripuren bat dela, edo gaixotasunen baten eraginez, ez bada gauza bera bakarrik moldatzeko; beti ere ordaindutako lanik egiten ez badu.

Baldintzak:

- Banakako eskubide batez ari gara, baina enpresa bereko bi langile edo gehiagok pertsona berak eraginda **eskubide honetaz baliatzeko eskubidea izango balute**, enpresak eskubideaz aldi berean baliatzeko aukera mugatzeko gaitasuna izango luke.


- Gutxienez, zortzirena izan behar du, eta gehienez, lanaldiaren erdia.

- Lanorduen zehaztapena eta lanaldiaren murrizketa noiz gauzatu langileak erabakiko du, bere lanaldian. Hitzarmen kolektiboak lanaldia zehazteko irizpideak ezarri ahal izango ditu, ekoizpenak aginduz eta hauen arabera.

- Seme-alaba zaindu behar delako murrizten den lehen bi urtean, eta senideak zaindu behar denean, lehen urtean egin kotizazioak, erretiroari, ezgaitasun iraunkorrari,... dagokionez, benetako kotizazio alditzat hartuko dira. *Gizarte Segurantzaren Legearen 180.3 artikulua.*

MINBIZIAK EDOTA BESTELAKO GAIXOTASUN LARRIEK ERAGINDAKO ADINGABEAK ZAINTEKO DIRU-LAGUNTZA. *Uztailaren 29ko 1148/2011 Errege Dekretua minbiziak edota bestelako gaixotasun larriak eragindako adingabeak zaintzeko diru-laguntzak Gizarte Segurantzaren sisteman ezar eta gara daitezzen.*

- Diru-laguntza hau gurasoetako bati, adopzio hartzailetako bati edo harreraren hartu duenetako bati onartzen zaio, biek lan egiten dutenean, eta lanaldia murriztu izanaren ondorioz (gutxienez %50a), aipatu murrizketari dagokion proportzioan soldata



urritzen denean haien menpeko adingabe bat zaintzeko, beti ere, minbizia edota bestelako gaixotasun larria eragiten badio eta iraupen luzeko ospitalizazioa eta gaixotasunari aurre egiteko etengabeko tratamendua beharrezkoa gertatuko balitz edo berriz gaixotzea suertatuko balitz (nahiz eta azken honek ospitalizaziorik behar ez izan).

Diru-laguntzen iraupena:

- Lehenengo eta behin, diru-laguntza hilabete batekoz emango da; bi hilabetez luzatu ahal izango da adingabeen zaintza beharrezkoa dela onartuko denean; bi hilero luza liteke adingabeak 18 urte bete arte.

Zenbatekoa:

- Langileen lanaldiari eragin murriztapen portzentajearen arabera onartuko da diru-laguntza, oinarri arautzailearen %100a kontabilizatuz.

6.- FAMILIAKO ARRAZOIAK DIRELA ETA BAIMEN ORDAINDUAK

EDOSKITZE BAIMENA (*Langileen Estatutuaren 37. artikulua arautua*).

Onuradunak:

- 9 hilabete bete ez duten seme-alaba jaioberrien guraso langileak. Banakako esku-bidea da, baina bikotearen guraso batek bakarrik erabil dezake, biak lan egiten dutenean.

Baldintzak:

- Eguneko lana ordubetez utz daiteke, bestela
- Eguneko, guztira ordubetez, bitan utz daiteke lana, bestela
- Lanaldia ordu erdiz urri daiteke, bestela
- Negoziazio kolektiboan edota langilearen eta enpresaren arteko akordioan aurreikusi hitzetan, lanaldi osotan pila daitezke.
- Aipatu baimena proportzioan handituko da erditze anizkoitza suertatuko balitz.
- Langileak erabakiko du nola gauzatu ordutegia nahiz edoskitze baimena noiz egin.
- Edoskitze baimena eta seme-alabak zaintzeko lanaldiaren murrizketa era berean egin daitezke.

JAIOBERRIA OSPITALIZATU DUTELAKO BAIMENA (*Langileen Estatutuaren 37. bis artikuluan arautua*).

Onuradunak:

Jaioberriaren aita edota ama, baldin eta erditu ondoren haurra ospitalizatu behar izango balitz.

Baldintzak:

- Eguneko ordu batez lana uzteko baimena.
- Lanaldia murrizteko eskubidea, gehienez bi orduz, dagokion soldata proportzioan gutxituz. (biak meta daitezke, ez dira baztertzailak).
- Langileari egokituko zaio ordutegia zehaztea.

BESTE BAIMENAK (*Langileen Estatutuaren 37.3 artikuluan arautuak*).

- **Seme-alaba jaio delako bi egun.** Odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoei ere egokituko zaie, jaiotzean ingresatu behar bada, bi egunetako baimena.
- **Bi egun,** odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoren bat **hil delako, istripua izan duelako, gaixotasun larria jasan duelako, ospitalera eraman behar dutelako edo ospitalizazioa behar ez duen baina etxeko atsedenaldia behar duen ebakuntza kirurgikoa egin diotelako.** Baimen hau lau egunetako izango da, zio horrengatik langileak leku batetik bestera joan behar badu.
- **Haurdunaldian zehar egin beharrekoak diren azterketak egiteko** eta haurra izateko unerako prest egoteko teknikak lantzeko beharrezkoa den denbora, lanaldiaren ordutegiaren barruan egin behar direnean.

7.- LANGILEEN ESTATUTUAREN BESTE ARTIKULUAK

LANALDIAREN EGOKITZAPENAK: *Langileen Estatutuaren 34.8 artikulua*

- "Norberaren, familia eta lan bizitza uztartzeko eskubidea egikaritzeko lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko eskubidea" arautzen du, beti ere, negoziazio kolektiboan edo bestela, enpresariarekin lotuko litzatekeen akordioan, aurrekoan aurreikusia betez, ezartzen diren baldintzetan.

GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMAK DIREN EMAKUME-LANGILEAK: *Langileen Estatutuaren 40. artikulua.*

Betebeharrak:

- Genero-indarkeriaren biktimak diren emakume-langileek beren egoera egiaztatu behar diote enpresariari, epaileak biktimaren alde eman duen babes-agindua agertuz edo bestela, salbuespenez, Fiskaltzaren txostena agertuz, non emakume auzi-jartzaila genero-indarkeriaren jasailea dela zantzuak daudela adieraziko den, babes-aginduaren epaia emango den arte, ondoren adierazten diren eskubideak lortzeko aukera izan dezan:

Mugikortasun Geografikoa: Babestu ahal izateko edo gizarte sorospen osorako eskubidea egikaritzeko lana burutzen zuen herrian lanpostua uztera behartuko den emakume-langileari lehentasunezko eskubidea egokituko zaio lanbide talde berekoa edo maila baliokidekoa den eta enpresak, bere beste edozein lan-tegietan, betegabeko bestelako lanpostua eskuratzeko. Enpresak jakinaraziko dizkio emakume-langileari une horretan dauden edota etorkizunean gerta daitezkeen lanpostu hutsak zeintzuk diren. **Lekualdaketa edota lantoki aldaketak, hasteko, sei hilabetez iraungo du;** hilabete horietan, emakume-langileak lehen betetzen zuen lanpostua gordetzera derrigortua egongo da enpresa. Behin aipatu aldia igaro ondoren, emakume-langileak hauta dezake aurreko lanpostura itzultzearen eta berrian jarraitzearen artean. Azkena aukeratuko balu, bertan behera geratuko da aipatu gordetzeko derrigortasuna.

- **Lanaldiaren berrantolaketa eta murrizketa:** Emakume-langileari **eskubidea dagokio** haren babesa edota gizarte sorospen osorako eskubidea egikaritzeko, soldata proportzionalki urrituz, **lanaldia murrizteko** edota **lanaldia berrantolatzeko** (lanorduak egokituz, laneko ordutegi malgua erabiliz, edota enpresan erabiltzen diren lanaldia antolatzeke bestelako moduak erabiliz). Eskubideen zehaztapena eragindako emakume-langileari dagokio.
- **Lan kontratuaren etena:** genero-indarkeriaren biktima izatearen ondorioz lanpostua uztera derrigortzen den emakume-langileak eten dezake lan kontratua. Etenaldiaren **hasierako iraupenak** ez dezake **sei hilabeteak** gaindi, babes-judizialaren ekimenetik atera ondorioek, biktimaren babes-eskubidea gauzatzeko, etetearen luzapena eskatu ezean. Honelakoetan, epaileak luza lezake etenaldia hiru hilabeteko alditan, eta hemezortzi hilabetez gehienez.
- **Kontratu iraungipena:** Lan kontratua lanpostua behin-betikoz uztera, genero-indarkeriaren biktima izatearen ondorioz, behartuko den emakume-langilearen erabakiz iraungiko da.
- **Arrazoi-objektiboengatik iraungitzea:** genero-indarkeriaren ondorioz jasan behar den egoera fisikoak zein psikologikoak eraginda lanera ez agertzeak ez dira kontuan hartuko kontratua arrazoi-objektiboengatik iraungitzeari dagokionez, beti ere, dagokion eran, arreta zerbitzu sozialek edota osasun zerbitzuek egiaztatzen badute.

8.- GIZARTE SEGURANTZAREN BESTE PRESTAZIOAK

ARDURAPEAN HARTU DEN SEME-ALABA BAKOITZEKO IZENDAPENA:

Baldintzak:

- Espainian bizi behar da legearen arabera.
- 18 urte baino gazteagoa den seme-alaba bat edukitzea, edo bestela, 18 urte baino zaharragoa den eta haren ahalmen urritasuna %65ekoa edo handiagoa izatea.
- Urteko diru-sarrera 11.490,43 € baino handiagoa ez izatea; kopurua %15ean areagotuko da harreran hartu seme-alaba bakoitzeko, 2.etik aurrera. Familia-ugariei dago-kienez, gutxieneko kopurua 17.293,82 €koa izatera igarotzen da, 4. seme-alabatik gora 2801,2 €-tan areagotuz.
- Ez aitak, ez amak, ez badute izaera bereko prestazioak jasotzeko eskubiderik babes sozialeko beste erregimen publiko batean.

Kopurua:

- 291 € urteko, oro har.
- 1.000 € urteko adingabearen ahalmen urritasuna %33koa edo handiagoa bada.
- 6.568,8 € urteko ardurapeko seme-alaba 18 urte baino zaharragoa bada eta jasaten duen ahalmen urritasuna %75ekoa edo handiagoa bada.

FAMILIA UGARIEI, GURASO BAKARREKO FAMILIEI ETA AHALMEN URRITASUNEN BAT JASATEN DUTEN AMEI, JAIOTZAGATIK EDOTA HARRERAGATIK, EMAN BEHARREKO PRESTAZIO EKONOMIKOAREN ORDAINDKETA BAKARRA.

Baldintzak:

- Espainian bizi behar da legearen arabera.
- Jaiotza edo adingabearen harrera gertatzen denean guraso bakarreko familia izatea edo amaren ahalmen urritasuna %65ekoa edo handiagoa izatea.
- Urteko diru-sarrera 11.490,43 € baino handiagoa ez izatea; kopurua %15ean areagotuko da harreran hartu seme-alaba bakoitzeko, 2.etik aurrera. Familia-ugariei dago-kienez, gutxieneko kopurua 17.293,82 €koa izatera igarotzen da, 4. seme-alabatik gora

2801,2 €-tan areagotuz.

- Ez aitak, ez amak, ez badute izaera bereko prestazioak jasotzeko eskubiderik babes sozialeko beste erregimen publiko batean.

Kopurua:

1.000 eurotako ordainketa bakarra.

ERDITZE EDO HARRERA ANITZARI EMAN PRESTAZIOA:

Baldintzak:

- Espainian bizi behar da legearen arabera.

- Ez aitak, ez amak, ez badute izaera bereko prestazioak jasotzeko eskubiderik babes sozialeko beste erregimen publiko batean.

Kopurua:

Jaiotako seme alaben kopurua	Lanbide arteko Gutxieneko Soldatari dagokion kopurua zenbat aldiz	2014. urteko kopuruak
2	4	2.581,20 euro
3	8	5.162,40 euro
4 eta gehiago	12	7.743,60 euro