

GENERO BERDINTASUNAREN ALORREKO  
LAN ESKUBIDEEN GIDA  
GUÍA DE DERECHOS LABORALES  
EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

**Izenburua:** GENERO BERDINTASUNAREN ALORREKO  
LAN ESKUBIDEEN GIDA

**Edizioa:** Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea  
Gaztelako Atea, 25. 01007 VITORIA-GASTEIZ  
[www.euskadi.net/defentsoria](http://www.euskadi.net/defentsoria)

**UPV/EHuren aldetik:**  
Olga Fotinopulos Basurco

**Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako  
Defentsa Erakundearen aldetik:**  
Maite Erro Jauregi  
Pilar Sanz de Pablo

**Itzulpena:** Lete Itzulpenak

**Data:** 2009ko maiatza  
**Ale Kopurua:** 2.000 ale  
**Diseinu grafikoa:** ARISTA  
**Lege-gordailua:** SS-427-2008

**Título:** GUÍA DE DERECHOS LABORALES EN MATERIA  
DE IGUALDAD DE GÉNERO

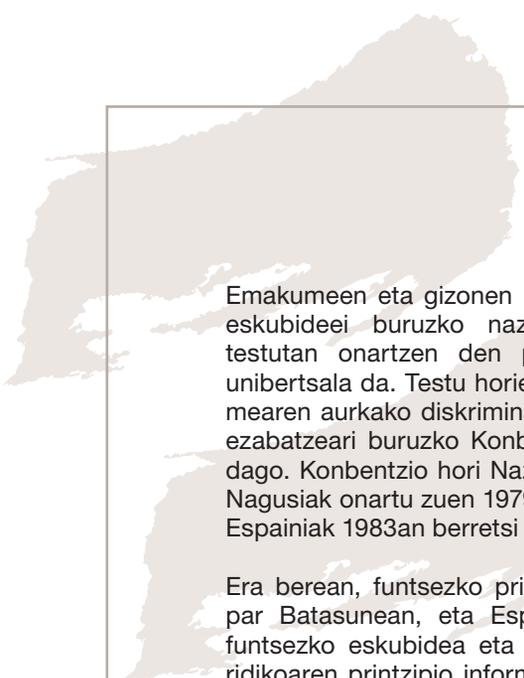
**Edita:** Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres  
Portal de Castilla, 25. 01007 VITORIA-GASTEIZ  
[www.euskadi.net/defentsoria](http://www.euskadi.net/defentsoria)

**Por parte de la UPV/EHU:**  
Olga Fotinopulos Basurco

**Por parte la Defensoría para la Igualdad  
de Mujeres y Hombres:**  
Maite Erro Jauregi  
Pilar Sanz de Pablo

**Fecha:** Mayo de 2009  
**Nº de ejemplares:** 2.000 unidades  
**Diseño gráfico:** ARISTA  
**Depósito Legal:** SS-427-2008

AURKEZPENA  
PRESENTACIÓN



Emakumeen eta gizonen berdintasuna giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan onartzen den printzipio juridiko unibertetsala da. Testu horien artean, emakumearen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioa (CEDAW) dago. Konbentzio hori Nazio Batuen Batzar Nagusiak onartu zuen 1979ko abenduan eta Espainiak 1983an berretsi zuen.

Era berean, funtsezko printzipioa da Europar Batasunean, eta Espainiako estatuan funtsezko eskubidea eta ordenamendu juridikoaren printzipio informatzailea da, arau juridikoak interpretatu eta aplikatzerakoan kontuan izan behar dena.

Horixe adierazten du emakumeen eta gizonen berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoak, honako hau adierazten duenean: *“Emakumeak eta gizonak berdinak dira giza duintasunean eta berdinak eskubideetan eta betebeharretan. Lege honen helburua da emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunerako eskubidea gauzatzeari, bereziki emakumearen diskriminazioa ezabatuz, haren zirkunstantzia edo izaera edozein izanik ere, bizitzako edozein eremutan, eta bereziki alor politikoan, zibilean, lanean, ekonomian, eta gizarte- eta kulturalarloan, Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikuluen garapenean gizarte demokratikoa, zuzenagoa eta solidarioagoa lortzeko”.*

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983. Es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea y constituye, en el Estado español, un derecho fundamental y un principio informador del ordenamiento jurídico que debe observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

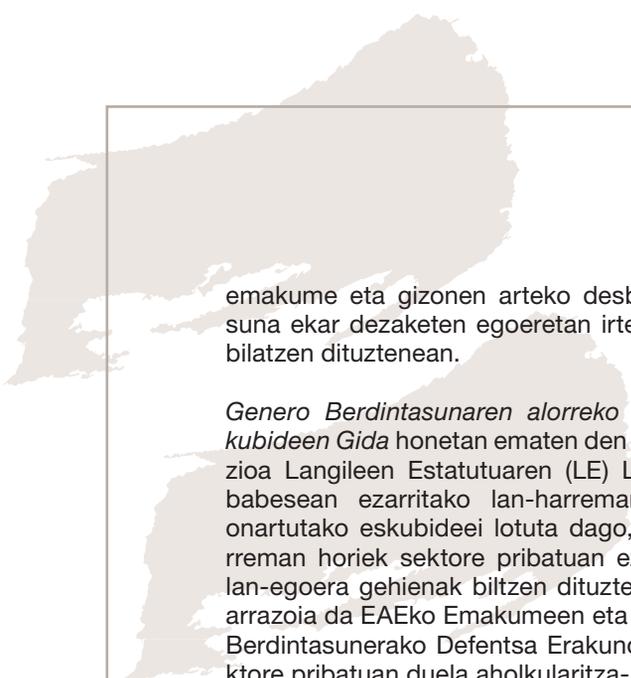
Así lo señala la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al subrayar que *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.*

Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan, Eusko Legebiltzarrak onartutako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezartzen du bere helburu nagusia *“berdintasunezko gizartea lortzea dela, non pertsona oro libre izango den, hala eremu publikoan nola pribatuan, bere gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak hartzeko, ohiko rolek sexuaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; gizarte bat non berdina aintzat hartu, baloratu eta bultzatuko diren emakumeek eta gizonek dituzten portaera, jomuga eta beharrizanak”*. Horretarako, beste hainbat mekanismo eta neurriren artean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen sorrera definitzen du, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunerako funtsezko eskubidea eta sexu arrazoiengatiko diskriminaziorik ez jasotzeko eskubidea babesteko organo espezializatu gisa.

Eskutan daukazun *Genero Berdintasunaren alorreko Lan Eskubideen Gida*, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak herritarren esku jarri nahi duen tresna da, emakumeek eta gizonek genero-berdintasunaren alorrean dituzten lan-eskubideak ezagutarazteko, eskubide horiek erabiltzeko premisa gisa. Kontsultatzeko eta laguntzeko tresna izatea du helburu, langileak orientatzeko eguneroko egoeretan eta lanaren harreman indibidualaren esparruan

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que su fin último es *“avanzar en la consecución de una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres”*. Para ello, entre otros mecanismos y medidas, define la creación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como órgano especializado en la tutela del derecho fundamental a la igualdad de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo.

La *Guía de Derechos Laborales en materia de Igualdad de Género* que tiene en sus manos constituye un instrumento que la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres quiere poner al alcance de la ciudadanía para dar a conocer los derechos laborales que asisten a mujeres y hombres en materia de igualdad de género, como premisa para el ejercicio de esos derechos. Tiene como finalidad ser una herramienta para la consulta y ayuda para que las trabajadoras y los trabajadores puedan orientarse en la búsqueda de soluciones



emakume eta gizonen arteko desberdintasuna ekar dezaketen egoeretan irtenbideak bilatzen dituztenean.

*Genero Berdintasunaren alorreko Lan Eskubideen Gida* honetan ematen den informazioa Langileen Estatutuaren (LE) Legearen babesean ezarritako lan-harremanetarako onartutako eskubideei lotuta dago, eta harreran horiek sektore pribatuan ezarritako lan-egoera gehienak biltzen dituzte. Horren arrazoia da EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak sektore pribatuan duela aholkularitza- eta ikerketa-zereginak garatzeko eskumena.

*Gida* hau landu eta argitaratu da Berdintasunerako Defentsa Erakundeak egindako “*Genero-berdintasuna hitzarmen kolektiboetan*” azterlanaren emaitza gisa. 3/2007 Lege Organikoa baino lehen egindako negoziazio kolektiboari buruzko hainbat txostenek adierazi dute hitzarmen kolektiboek garrantzi handia izan dezaketela lege-erregulazioa ezagutzen ez duten pertsonen beren eskubideen berri emateko. Hala eta guztiz ere, Defentsa Erakundeak egindako azterlanean egiaztatu da hitzarmen kolektiboek (aztertu diren gehienek) ez dituztela betetzen langileen artean gaiari buruzko eskubideak hedatzeko funtsezko zeregin izateko aurreikuspenak. Are gehiago, hitzarmen horietan okerrak, omisioak eta arau-hausteak

ante situaciones cotidianas, así como las que pudieran resultar constitutivas de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la relación individual de trabajo.

La información vertida en esta *Guía de Derechos Laborales en materia de Igualdad de Género* responde a los derechos reconocidos para las relaciones laborales establecidas al amparo de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), que suponen la mayoría de las situaciones laborales establecidas en el sector privado. El motivo es que el sector privado es el ámbito en el que la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE tiene competencia para desarrollar sus funciones de asesoramiento e investigación.

La elaboración y publicación de esta *Guía* surge como resultado del estudio sobre “*La igualdad de género en los convenios colectivos*”, realizado por la Defensoría para la Igualdad. Algunos informes sobre la negociación colectiva, realizados con anterioridad a la Ley Orgánica 3/2007, han señalado la importancia que los convenios colectivos pueden adquirir en la divulgación de los derechos entre personas para las que la regulación legal les es desconocida. Sin embargo, en el estudio realizado por la Defensoría se constata que los convenios colectivos (la gran mayoría de los analizados) no alcanzan las expectativas de papel divulgativo esencial de los derechos en

ere aurkitu dira, eta beraz pentsa daiteke genero-berdintasunaren alorreko eskubideei buruzko informazioa hartzekodunengana modu okerrean iristen ari daitekeela.

Hori dela medio, *Genero Berdintasunaren alorreko Lan Eskubideen Gida* honek pertsona partikularrak ahaldundu nahi ditu alor honetan dituen eskubideen jakintza eta betearazpenaren bitartez. Era berean, beste agente sozial eta ekonomiko batzuk inplikatu nahi ditu. Hau da, kontratu-baldintzak eta lan-baldintzak ezartzeko zuzeneko ardura dutenei ere -enplegua ematen dutenei eta ordezkari sindikalei- zuzenduta dago, lan-harremanetan emakumeen eta gizonen berdintasunari eta sexu arrazoiengatik diskriminaziorik ezari lotutako gaien berri izan dezaten eta araututako eskubideen hedapena azpimarratzeko.

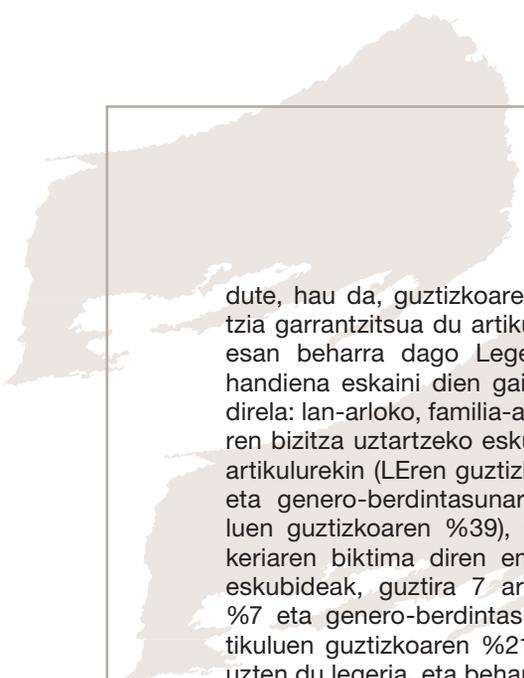
Era berean, azpimarratu nahi du negoziazio kolektiboak genero-berdintasunaren alorrean langileen eskubideak erabiltzeko baldintzak hobetzeko eta zehazteko duten aukera, lan-baldintzei buruzko itun eta akordioen bitartez, 3/2007 Lege Organikoak azpimarratu duen bezala.

Genero-berdintasunaren alorreko eskubideak erabiltzea lan-munduaren kezketako bat da, lan-legerian islatu dena. Izan ere, L Eren 97 artikuluetatik 33k emakume eta gizonen arteko tratu-berdintasuna aipatzen

esta materia entre los trabajadores y trabajadoras. Aún más, se han detectado incorrecciones, omisiones e incluso infracciones en ellos, lo que ha inducido a considerar que la información sobre los derechos en materia de igualdad de género puede estar llegando a las personas destinatarias de un modo distorsionado.

Por ello, esta *Guía de Derechos Laborales en materia de Igualdad de Género* está dirigida a empoderar a las personas particulares a través del conocimiento y ejercicio de sus derechos en esta materia. Pretende, asimismo, implicar a otros agentes sociales y económicos. Esto es, también quiere dirigirse a quienes son directamente responsables de establecer las condiciones contractuales y las condiciones de trabajo -personas empleadoras y representantes sindicales-, al objeto de acercarles el conocimiento en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en las relaciones de trabajo e incidir en la difusión de los derechos regulados.

Asimismo, se quiere remarcar la oportunidad con que cuenta la negociación colectiva para mejorar y para concretar las condiciones de ejercicio de los derechos de trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad de género, a través de los pactos y acuerdos sobre las condiciones laborales, como ha subrayado la Ley Orgánica 3/2007.



dute, hau da, guztizkoaren %34ko presentzia garrantzitsua du artikuluetan. Bestalde, esan beharra dago Lege honek arretarik handiena eskaini dien gaiak honako hauek direla: lan-arloko, familia-arloko eta norberaren bizitza uztartzeko eskubidea, guztira 13 artikulurekin (LEren guztizko artikuluen %13 eta genero-berdintasunari buruzko artikuluen guztizkoaren %39), eta genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen eskubideak, guztira 7 artikulurekin (LEren %7 eta genero-berdintasunari buruzko artikuluen guztizkoaren %21), eta horrek argi uzten du legeria, eta beharbada gizartea, lanaren esparruko genero-berdintasunari lotutako elementuei ematen ari dela garrantzirik handiena.

Kontuan izanik legeria ez dela aldagaitza, argitalpen hau lan-alorreko egungo araudia-  
ren egonkortasunera baldintzatuta egongo da. Jakina da, gizartearen bilakaerak arau juridikoak eguneratzera behartzen duen heinean eskubideen eta betebeharren zehaztutako juridikoa aldatu egiten dela, eta hori oso nabarmena da gida honek aztertzen duen genero-berdintasunaren arloan. Izan ere, LEan duela gutxi aldatutako gaiak biltzen ditu. Horren adibide bat da 2007an ezarritako lan-kontratua aitatasunagatik eteteko eskubideak dakarren berritasuna, hamahiru egunetan ezarri zena (%100eko prestazioa Gizarte Segurantzaren kargura izanik); jada-

El ejercicio de los derechos laborales en materia de igualdad de género es una preocupación social que ha impregnado la legislación laboral. De hecho, de los 97 artículos del ET, 33 hacen referencia a la igualdad de trato de mujeres y hombres, lo que supone un 34% del total, una presencia importante en su articulado. También es cierto que las materias a las que esta Ley ha dedicado mayor atención son el derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con un total de 13 artículos (13% del articulado total del ET y 39% del total de artículos referidas a la igualdad de género) y los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, con un total de 7 artículos (7% del ET y 21% del articulado referido a la igualdad de género), lo que pone en evidencia que son los elementos en materia de igualdad de género en el ámbito laboral a los que la legislación, y posiblemente la sociedad, está concediendo mayor importancia.

Teniendo en cuenta que la legislación no es inalterable, la vigencia de esta publicación está condicionada a la estabilidad de la actual normativa en materia laboral. Es un hecho que, a medida que la evolución social obliga a la actualización de las normas jurídicas, varía la concreción jurídica de los derechos y deberes, y esto resulta muy evidente en la materia de igualdad de género que aborda esta guía. De hecho, recoge cuestiones recientemente mo-

nik aurreikusita dago etenduraren iraupena pixkanaka eta gradualki handitu egingo dela, 3/2007 Lege Organikoa indarrean sartu eta 6 urte igarotzen direnerako aitatasun-baimen hori 4 astera iristeko helburua lortu arte.

Azkenik, azpimarratu behar da emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa betetzeko erantzukizuna pertsona partikularrena eta erakunde publiko eta pribatuena dela, eta sektore pribatuan lan-harremanen esparruan sexu arrazoiengatiko ustezko diskriminazioko egoeren aurrean edozein pertsonak, edo hura ordezkatzeko duen edozein erakundek, beste hainbat instantziaren artean Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundera jo dezakeela eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako funtsezko eskubidearen babesa eska dezakeela.

dificadas en el ET. Sirve de ejemplo sobre ello, la novedad que supone el derecho de suspensión de contrato de trabajo por paternidad instaurado en el año 2007 y establecido en trece días (con prestación del 100% a cargo de la Seguridad Social), cuya duración ya está previsto que será ampliada de forma progresiva y gradual, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007.

Finalmente, es importante insistir en que la responsabilidad de cumplimiento con el principio de igualdad de mujeres y hombres afecta a personas particulares, así como entidades públicas y privadas y que, ante situaciones de presunta discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales en el sector privado, cualquier persona, o entidad que le represente, puede recurrir, entre otras instancias, a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres y solicitar la tutela del derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

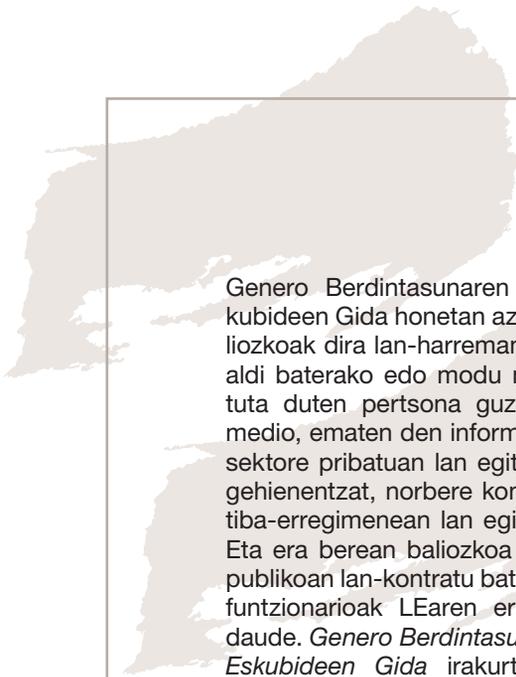
*MAITE ERRO JAUREGI*

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzailea / *Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres*



OZTOPOAK GAINDITUZ, ELKARREKIN AURRERA EGINEZ  
ELIMINANDO BARRERAS, AVANZAMOS

SARRERA  
INTRODUCCIÓN



Genero Berdintasunaren alorreko Lan Eskubideen Gida honetan aztertutako gaiak baliozkoak dira lan-harremana LEren babesean aldi baterako edo modu mugagabean araututa duten pertsona guztientzat. Hori dela medio, ematen den informazioa baliozkoa da sektore pribatuan lan egiten duten pertsona gehienentzat, norbere kontura edo kooperatiba-erregimenean lan egiten dutenak salbu. Eta era berean baliozkoa izango da sektore publikoan lan-kontratu bat dutenentzat, baina funtzionarioak LEaren erregulaziotik kanpo daude. *Genero Berdintasunaren alorreko Lan Eskubideen Gida* irakurtzerakoan kontuan izan behar da, era berean, arautzen diren eskubideak beharbada hobetu egin direla, edo etorkizunean hobe daitezkeela, negoziazio kolektiboan lortutako akordioen ondorioz.

*Genero Berdintasunaren alorreko Lan Eskubideen Gida* hau honako hiru multzo hauetan antolatuta dago:

Lehenengoa genero-berdintasunaren alorreko funtsezko eskubideei buruzkoa da. Horretarako, informazioa modu eskuragarrian aurkezten du 243 galdera-erantzuneko zerrenda baten bitartez, legeriak eta jurisprudentziak gaiari lotuta ezarritakoaren esanahia edozein pertsonari hurbiltzen ahaleginduz, eta eskubide horiek eguneroko bizitzan haiengan nola eragiten duen argituz. Multzo honek honako gai hauei lotutako eskubideak biltzen ditu: en-

Las cuestiones abordadas en esta *Guía de Derechos Laborales en materia de Igualdad de Género* son válidas para todas aquellas personas cuya relación laboral esté regulada al amparo del ET, sea con carácter temporal o indefinido. Por ello, la información incluida es válida para la mayoría de las personas que trabajan en el sector privado, con excepción de quienes trabajan por cuenta propia o en régimen cooperativo. Y será igualmente válida para quienes tengan un contrato laboral en el sector público, estando sin embargo el funcionariado excluido de la regulación del ET. En la lectura de la *Guía de Derechos Laborales en materia de Igualdad de Género*, se debe tener presente, asimismo, que los derechos regulados pueden haber sido mejorados, o mejorarse en el futuro, por los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva.

La presente *Guía de Derechos Laborales en materia de Igualdad de Género* se organiza en los siguientes tres bloques:

El primero se refiere a los derechos laborales en materia de igualdad de género. Para ello, presenta de modo accesible la información a través de una batería de 243 preguntas-respuestas, tratando de acercar a cualquier persona, el significado de lo que la legislación y la jurisprudencia han establecido al respecto, pretendiendo así clarificar cómo le repercuten esos derechos en su vida cotidiana. Este

plegua lortzea; lanbide-sailkapena, lanbide-sustapena eta lanbide-prestakuntza; soldata eta ordainsaria; lan-arloko, familia-arloko eta norberaren bizitza uztartzea; sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatikoz jazarpena; haurdunaldia, uztartzeko eskubideak eta kontratuaren amaiera; eta, azkenik, genero-indarkeriaren biktima izan diren langileen kasuetarako araututako eskubide espezifikoak.

Bigarren multzoa sexu arrazoiengatikoz diskriminazioaren aurkako babesari buruzkoa da, eta diskriminazio-jokabideen ondorio juridikoak zehazten ditu, baita berdintasunerako eskubidea erabiltzeko errekurtso edo erreklamazioagatikoz errepresalien ondorioak ere.

Eta, azkenik, hirugarren multzoak berdintasunaren eta sexu-arrazoiengatikoz diskriminaziorik ezaren arloko glosario bat biltzen du.

bloque presenta los derechos respecto al acceso al empleo; la clasificación, promoción y formación profesional; el salario y retribución; la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; el acoso sexual y acoso por razón de sexo; el embarazo, derechos de conciliación y extinción de contrato; y, por último, los derechos específicos regulados para los supuestos de las trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género.

El segundo bloque se refiere a la tutela contra la discriminación por razón de sexo, explicitando las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, así como de las represalias por el recurso o reclamación de ejercicio del derecho a la igualdad.

Y, por último, el tercer bloque incorpora un glosario en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo.



<b>I. GENERO BERDINTASUNAREN ALORREKO LAN ESKUBIDEAK</b>	
<b>DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>17</b>
<b>1. ENPLEGUA LORTZEA</b>	
ACCESO AL EMPLEO .....	18
<b>2. LANBIDE SAILKAPENA, LANBIDE SUSTAPENA ETA LANBIDE PRESTAKUNTZA</b>	
CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL .....	28
<b>3. SOLDATA ETA ORDAINSARIA</b>	
SALARIO Y RETRIBUCIÓN .....	34
<b>4. LAN ARLOKO, FAMILIA ARLOKO ETA NORBERAREN BIZITZA UZTARTZEA</b>	
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL .....	40
Lanaldia egokitzeko eta banatzeko eskubidea	
Derecho de adaptación y distribución de la jornada .....	41
Ordaindutako baimenak	
Permisos retribuidos .....	41
Lanaldi-murrizketa	
Reducción de jornada.....	69
Semeak eta/edo alabak edota ahaideak zaintzeko borondatezko eszedentziak	
Excedencias voluntaria y por cuidado de hijos y/o hijas o familiares .....	79
Lan-kontratua etetea	
Suspensión del contrato de trabajo.....	98
<b>5. SEXU JAZARPENA ETA SEXU ARRAZOIENGATIKO JAZARPENA</b>	
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	134
<b>6. HAURDUNALDIA, UZTARTZEKO ESKUBIDEAK ETA KONTRATUAREN AMAIERA</b>	
EMBARAZO, DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATO .....	140
<b>7. GENERO INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN EMAKUME LANGILEEN ESKUBIDEAK</b>	
DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	148
<b>II. SEXU ARRAZOIENGATIKO DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO BABESA</b>	
<b>TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>158-173</b>
<b>1. DISKRIMINAZIO-JOKABIDEEN ONDORIO JURIDIKOAK</b>	
CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS.....	160
<b>2. BABES JUDIZIALA</b>	
TUTELA JUDICIAL .....	164
<b>3. ADMINISTRAZIOAREN BABESA</b>	
TUTELA ADMINISTRATIVA.....	168
<b>4. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA</b>	
LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	170
<b>III. GLOSARIOA</b>	
<b>GLOSARIO .....</b>	<b>174-199</b>



I.

GENERO BERDINTASUNAREN  
ALORREKO LAN ESKUBIDEAK  
DERECHOS LABORALES EN MATERIA  
DE IGUALDAD DE GÉNERO

## 1. ENPLEGUA LORTZEA | ACCESO AL EMPLEO

Tratu-berdintasunerako eskubidea lan-harremana eduki aurretik, hau da, enplegua lortzeko prozesuaren hasieratik errespetatu behar da. Fase hori da unerik zailena sexu-arrazoiengatik diskriminazioaren debekua kontrolatzeko eta aplikatzeko, eremu pribatuan kontratatzeak askatasunak agintzen duelako. Nahiz eta hori horrela izan, enpresak kontratatzeak duen askatasuna oinarritzko eskubideekiko errespetuak mugatzen du, eta eskubide horien artean dago, zalantzarik gabe, berdintasunerako eta sexuagatik ez diskriminatzeak oinarritzko eskubidearen arautzea.

**Enplegua lortzea** (enpresan sartzea eta kolokatzeta). Atal honetan biltzen diren edukiak Espainiako Konstituzioaren 14. eta 35. artikuluetan eta Langileen Estatutuaren Legearen 4.2 c) eta 17. artikuluetan bilduta daude.

*El derecho a la igualdad de trato se debe respetar con anterioridad a la existencia de una relación laboral, esto es, desde el inicio del proceso de acceso al empleo. Esta fase constituye el momento más difícil de control y aplicación de la prohibición de discriminación por razón de sexo, debido a que en el ámbito privado rige la libertad de contratación. Aun siendo esto así, la libertad empresarial de contratación está limitada por el respeto a los derechos fundamentales, entre los cuales, obviamente, se encuentra la regulación del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.*

**Acceso al empleo** (ingreso y colocación). Los contenidos incluidos en esta sección se encuentran regulados por los artículos 14 y 35 de la Constitución Española; y 4.2 c) y 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

### **1.1 Kontratatu aurretik ere gauzatu behar al da tratu-berdintasuna?**

Bai. Tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioa lan-harremanaren fase guztietara hedatzen da, baita lana lortzeko unera ere. Hortaz, sexu-arrazoiengatiko diskriminaziorik ezak langileak babesten ditu enpresan sartzeko langileak aukeratzeko garaian ere.

Ildo horretatik, sexua ezin da erabili langileak aukeratzeko irizpide gisa (berdintasun-printzipioa aplikatzea salbuespena duten jardueretan izan ezik, hala nola artistak, modeloak eta abar).

Ezin da hautatzeko arau desberdinik erabili gizonentzat eta emakumeentzat, ezta gizon kopurua baino emakume kopuru handiagoa baztertzeko duen araurik ere, salbu eta eskaintako lanpostua betetzeko premia- eta egokitasun-testak kontuan hartuta justifikatzen badira.

### **1.2 Ba al dago salbuespenik lana lortzeko tratu-berdintasunaren printzipio orokorrari dagokionez?**

Bai. Araudiak honako hau biltzen du: “Lana lortzeko dagokionez, nahitaezko prestakuntza barne, ez da diskriminaziotzat hartuko sexuarekin zerikusia duen ezaugarri batean oinarritutako tratu-desberdintasuna, baldin eta

### **1.1 ¿La igualdad de trato también se extiende a los momentos anteriores a la contratación?**

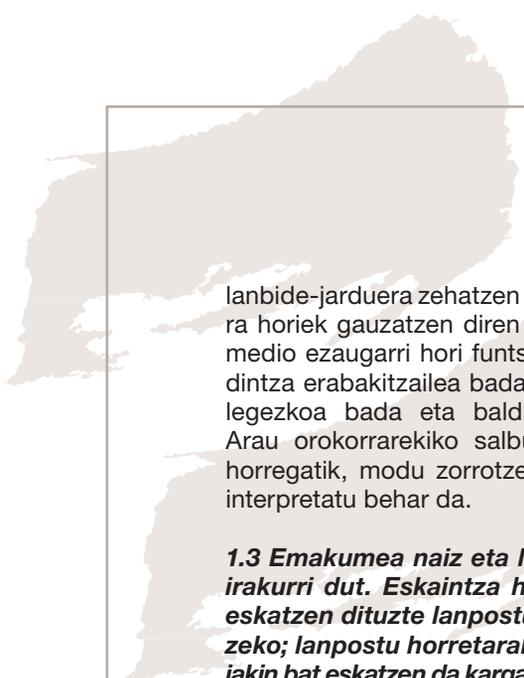
Sí. El principio de igualdad de trato y de oportunidades se extiende a todas las fases de la relación laboral, incluido el momento de acceso al empleo. En consecuencia, la no discriminación por razón de sexo también ampara a los trabajadores y trabajadoras en el momento de la selección de personal para su posterior incorporación a la empresa.

En este sentido, no se puede utilizar el sexo como criterio de selección de los trabajadores y/o trabajadoras (salvo en aquellas actividades que estarían exceptuadas de la aplicación del principio de igualdad, artistas, modelos, etc.).

No se pueden utilizar reglas de selección distintos para hombres y mujeres y que excluyan mayor número de mujeres que de hombres, salvo que se justifiquen a la luz de los test de necesidad e idoneidad para el cumplimiento del puesto de trabajo ofertado.

### **1.2 ¿Existe alguna excepción al principio general de igualdad de trato en el acceso al empleo?**

Sí. La normativa recoge que “no constituirá discriminación en el acceso al empleo, inclui-



lanbide-jarduera zehatzen izaera edo jardue-  
ra horiek gauzaten diren testuingurua dela  
medio ezaugarri hori funtsezko lanbide-bal-  
dintza erabakitzailea bada, betiere helburua  
legezkoa bada eta baldintza neurritzkoa”.  
Arau orokorrarekiko salbuespena da, eta,  
horregatik, modu zorrotzean eta mugatuan  
interpretatu behar da.

**1.3 Emakumea naiz eta lan-eskaintza bat irakurri dut. Eskaintza horretan, gizonak eskatzen dituzte lanpostu jakin bat betetzeko; lanpostu horretarako esfortzu fisiko jakin bat eskatzen da karga batzuk jasotzeko, eta nik uste dut gai naizela lan hori egiteko. Aurkeztu al naiteke?**

Bai. Sexu batarentzat edo bestearentzat den lan-eskaintza orok diskriminazioa gauzaten du. Hortaz, aurkez zaitezke hautatze-prozesura, eta aukera hori ukatzen badizute, babesa eska dezakezu egoera horren aurrean.

Sexuan oinarritutako ezaugarri bat dela medio –lanpostu bateko jarduerak egiteko erabili behar den esfortzu fisikoa, esaterako emakumeak hautatze-prozesuan onartzen ez diren kasu guztietan, sexu-arrazoiengatikozuzeneko diskriminazio batez hitz egiten ari gara; izan ere, enpresak lanpostua baliosteko sexualki neutroak diren irizpideak ezarri behar ditu.

da la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”. Se trata de una excepción a la regla general y, por ello, debe ser interpretada de forma estricta y restringida.

**1.3 Soy mujer, he leído una oferta de trabajo en la que solicitan hombres para cubrir un determinado puesto de trabajo en el que se requiere un determinado esfuerzo físico para levantar unas cargas, y para el cual entiendo estoy capacitada, ¿puedo presentarme?**

Sí. Cualquier oferta de trabajo dirigida a uno u a otro sexo es constitutiva de discriminación. En consecuencia, puedes presentarte al proceso de selección y si se te deniega dicha posibilidad, puedes recabar tutela ante esta situación.

En todos los casos en los que se niega la admisión de mujeres al proceso de selección por un rasgo basado en el sexo, como es el esfuerzo físico a emplear para la realización de las actividades de un puesto de trabajo, estamos hablando de un supuesto de discrimi-

Enpresak ezarri beharreko balioespen psikofisikoak ez du esfortzu fisikoaren alderdian oinarritu behar balioespen-irizpide bakar gisa, batez ere ezaugarri maskulinoa delako. Alderdi horrek, hasiera batean, ezartzen du sexualki neutroa den balioespen-iritzia ez izatea. Aitzitik, inolako justifikaziorik gabeko abantaila da gizonentzat, eta, arestian adierazi dugun bezala, sexu-arrazoiengatiko diskriminazio-kasu bat da.

Hala eta guztiz ere, eskakizun hori modu murriztailean onar liteke, betiere eskakizun horrek bi baldintza betetzen baditu: a) alderdi hori funtsezko elementua izatea dagokion gaian, eta b) lanaren balioespenean kontuan ez izatea esfortzu fisikoa balioespen-irizpide bakar gisa, baizik eta bi alderdi horiek beste ezaugarri neutro batzuekin konbinatzea bi sexuetakoko bakoitzean izan dezakeen eraginari dagokionez.

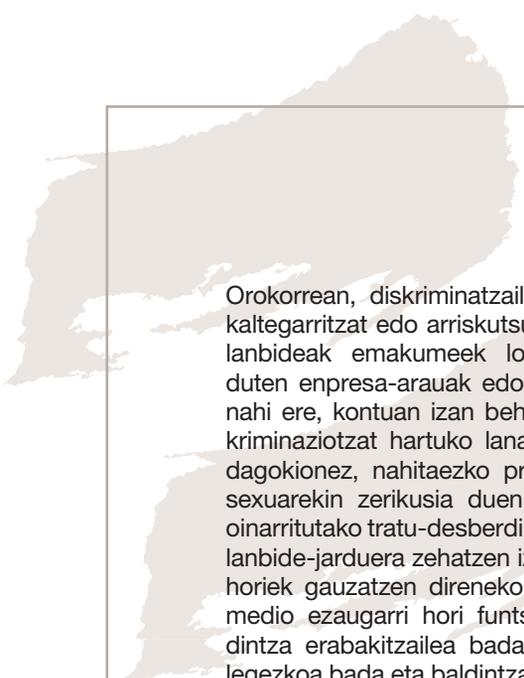
***1.4 Enplegu jakin bat lortzeko garaian, ez dute emakumerik onartzen enpresak uste duelako bete behar den lanpostua kaltegarria edo arriskutsua dela emakumeen osasunerako. Enpresak laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak kontuan hartuta justifikatzen du ez onartze hori. Enpresak ukatu egin al dezake lan hori lortzeko aukera?***

minación directa por razón de sexo, puesto que la empresa debe establecer criterios de valoración del puesto de trabajo que sean sexualmente neutros.

La valoración psicofísica a establecer por la empresa no se debe basar en el factor de esfuerzo físico como criterio único de valoración, por lo que tiene de cualidad predominantemente masculina, que determina, en principio, que no se trate de un criterio de valoración sexualmente neutral, sino que implica una ventaja injustificada para los varones, constituyendo -como se ha dicho- un supuesto de discriminación por razón de sexo.

Aún así, cabría admitir esta exigencia con carácter restrictivo, siempre y cuando esta exigencia supere una doble condición: a) que dicho factor sea un elemento esencial en la tarea de que se trate, y b) que en la valoración de ésta no se tenga en cuenta el esfuerzo físico como criterio único de valoración, sino que se combine con otras características neutras en cuanto a impacto en cada uno de los sexos.

***1.4 No admiten a ninguna mujer para acceder a un empleo determinado porque la empresa considera que el puesto de trabajo a desempeñar es nocivo o peligroso para la salud de las mujeres. Justifica su negativa en las normas sobre se-***



Orokorrean, diskriminatzailatzat hartzen dira kaltegarritzat edo arriskutsutzat hartzen diren lanbideak emakumeek lortzea debekatzen duten enpresa-arauak edo -erabakiak. Nolanahi ere, kontuan izan behar da ez dela diskriminaziotzat hartuko lana lortzeko aukerari dagokionez, nahitaezko prestakuntza barne, sexuarekin zerikusia duen ezaugarri batean oinarritutako tratu-desberdintasuna, baldin eta lanbide-jarduera zehatzen izaera edo jarduera horiek gauzatzen direneko testuingurua dela medio ezaugarri hori funtsezko lanbide-baldintza erabakitzailea bada, betiere helburua legezkoa bada eta baldintza neurritzakoa.

**1.5 Haurdun nago eta lan-elkarrizketa bat daukat. Behartuta al nago enpresari nire egoeraren berri ematera?**

Ez. Ez dago inola ere haurdunaldi-egoera jakinarazteko betebeharririk.

**1.6 Lan-elkarrizketa batera joan naiz eta nire bizitza pertsonalari buruz galdetu didate (ezkonduta ote nagoen, senargairik ote dudan, seme-alabak laster izateko asmorik ote dudan, norekin bizi naizen eta abar). Erantzun behar al diet horrelako galderei?**

Ez. Lan-elkarrizketa baten helburutik urrun dauden galderak direnez gero, ez dute garrantzirik dagokion lanpostua betetzeko

**guridad y salud laborales. ¿La empresa puede denegar el acceso?**

Se consideran -en general- discriminatorias las normas o las decisiones empresariales que prohíben el acceso de las mujeres a profesiones consideradas nocivas o peligrosas. No obstante, se ha de tener en cuenta que no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

**1.5 Estoy embarazada y tengo una entrevista de trabajo, ¿tengo la obligación de comunicar mi estado a la empresa?**

No. Bajo ningún concepto hay obligación de comunicar el estado de embarazo.

**1.6 He ido a una entrevista de trabajo y me han preguntado por mi vida personal (si estoy casada, si tengo novio, si tengo la intención de tener hijos o hijas próximamente, con quién vivo, etc., ¿tengo que responder a este tipo de preguntas?**

hautagaiak dituen gaitasunak definitzeko. Horretaz gain, oinarrizko eskubideak urra ditzakete; horregatik, aukerarik onena ez erantzutea edo orokortasunez erantzutea da, betiere gure interesen arabera.

**1.7 Haurdun nagoelako kontratatzen ez banaute, zer gertatzen da?**

Zuzeneko diskriminazio-kasua denez gero, jurisdikzioan erreklamatu behar da, eta kexa bat jarri Berdintasunerako Defentsa Erakunde-  
dean.

**1.8 Emakumea naiz eta “x” prestakuntza-titulua aurkezteko eskatu didate, baina titulu hori ez da nahitaezkoa bete behar den lanpostu motarako. Nola interpretatu behar dut eskakizun hori?**

Beteko den lanposturako nahitaezkoa ez den titulua, eta, gainera, emakume gehienek ez dutena eskatzea zeharkako diskriminazio-kasua da. Hau da, eskakizun horrek hainbat sektoretan oso ohikoa den zeharkako diskriminazio mota bat eragin dezake.

**1.9 Lanpostu bat lortzeko hainbat proba fisiko egiteko eskatu didate, eta proba horiek, nire ustez, neurriz gainezkoak dira eta ezin izango ditut gainditu. Diskriminatzailea al da?**

No, porque son preguntas que se alejan del objetivo de una entrevista de trabajo, son irrelevantes para definir las capacidades de la candidata o candidato para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión. Además, pueden constituir una vulneración de derechos fundamentales, de ahí que lo más recomendable es no contestar o responder con generalidades, de acuerdo a nuestros intereses.

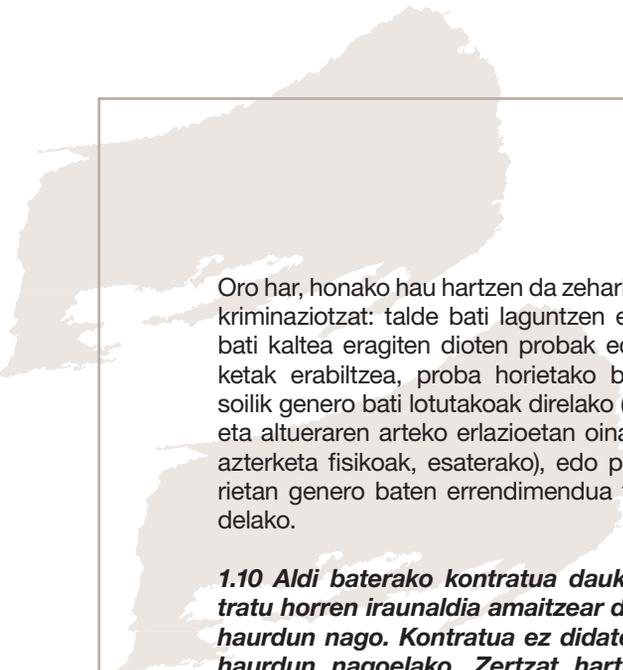
**1.7 En el supuesto de que no me contraten porque estoy embarazada, ¿qué ocurre?**

Se trata de un supuesto de discriminación directa, por lo que cabe reclamar ante la jurisdicción, así como formular una queja ante la Defensoría para la Igualdad.

**1.8 Soy mujer y me han pedido que presente un título de formación “x” que no es necesario para el tipo de puesto a cubrir, ¿cómo debo interpretar esta exigencia?**

La exigencia de un título no necesario para el puesto de trabajo a desempeñar que mayoritariamente no poseen las mujeres constituye un supuesto de discriminación indirecta. Esto es, dicha exigencia puede dar lugar a un tipo de discriminación indirecta muy habitual en determinados sectores.

**1.9 Para acceder a un puesto de trabajo me han pedido que realice una serie de**



Oro har, honako hau hartzen da zeharkako diskriminaziotzat: talde bati laguntzen eta beste bati kaltea eragiten dioten probak edo azterketak erabiltzea, proba horietako baremoak soilik genero bati lotutakoak direlako (pisuaren eta altueraren arteko erlazioetan oinarritutako azterketa fisikoak, esaterako), edo proba horietan genero baten errendimendua txikiagoa delako.

**1.10 Aldi baterako kontratua daukat, kontratu horren iraunaldia amaitzeaz dago, eta haurdun nago. Kontratua ez didate berritu haurdun nagoelako. Zertzat hartu behar dut egoera?**

Ustez diskriminatzailetzat. Egoera hori argitzeko, komeni da egiaztatzea aldi baterako gainerrako kontratuak (beste langile batzuenak) luzatu egin dituztela, baina zurea ez. Hortik ondorioztatzen da kontratua ez berritzeko arrazoia haurdun-egoera dela, eta hori sexu-arrazoiengatik ustezko zuzeneko diskriminazioa da.

**1.11 Langabezian dagoen emakumea naiz, ama izan berria, eta “EINen” enpleguskatzaile gisa azaltzen naiz. Enpleguskaintza bat jaso da, eta, hasiera batean, ni egokia naiz enplegu horretarako, baina amatasun-egoera dela medio, EINek nire enplegu-eskaera eten egin du eta lanpostu horretarako hautagai-zerrendatik kanpo utzi nau. Zuzen al dago hori?**

***pruebas físicas que me parecen excesivas y que no podré superar. ¿Es discriminatorio?***

En términos generales, constituye discriminación indirecta la utilización de pruebas o exámenes que favorecen a un grupo y perjudican a otro, debido a que los baremos de estas pruebas sólo están referidos a un género (es el caso de exámenes físicos de relaciones peso-estatura), o en tales pruebas rinde peor un género.

**1.10 Tengo un contrato temporal cuya duración está a punto de terminar y estoy embarazada. No me han renovado el contrato por encontrarme en estado. ¿Cómo debo considerar la situación?**

Presuntamente discriminatoria. Para esclarecer dicha situación es conveniente constatar que el resto de los contratos temporales (de otros trabajadores y/o trabajadoras) han sido prorrogados y el tuyo no. De ello se deduce que la causa para la no renovación es el embarazo, lo que constituye un supuesto de discriminación directa por razón de sexo.

**1.11 Soy una mujer desempleada, que acaba de ser madre recientemente, y figuro en el “INEM” como demandante de empleo. Resulta que se ha recibido una oferta de empleo para la que en principio**

Kasu horretan, Enpleguko Zerbitzu Nazionala da diskriminazio-jokabidea egiten duena langilearen amatasunean oinarritua. Alderdi hori zuzenean eta hertsiki lotuta dago sexuarekin, sexu-arrazoiengatiko ustezko diskriminazio-kasu bat baita, eta oinarritzko eskubideak urratzeagatiko jurisdikzioaren babesa eska daiteke.

Gomendagarria da Zerbitzu horrek ez alde batera uztea enplegu-eskatzailea hautagaien zerrendetatik. Eskainitako lanpostuetakoren bat betetzeko hautatzen badute, langileak eten lezake bere lan-harremana, amatasunagatiko baimena duelako.

***1.12 Lanpostu bat betetzeko hainbat pertsona aurkeztu gara; horien artetik bat emakumea da, eta gainerako guztiak gizonak. Tradizionalki gizonek betetzen duten lanpostu bat bete behar da. Baldintza bere-tan, enpresak emakumea aukera al dezake egoera hori ustezko diskriminazioa izan gabe gizonentzat?***

Hori horrela izango litzateke negoziazio kolektiboak ekintza positiboko neurri horiek ezarri izan balitu. Egia esan, abantaila espezifikoak dira ordezkartza txikiena duen sexuak bere lanbide-jarduerak egin ditzan laguntzeko, edo beren lanbide-karreretan desabantailarik izan ez dezan edo desabantaila horiek konpentsatzen laguntzeko.

***soy apta, pero sin embargo, a consecuencia de mi situación maternal, el INEM ha suspendido mi demanda de empleo, excluyéndome de la lista de candidatos al puesto de trabajo en cuestión. ¿Es esto correcto?***

En este caso, quien realiza una conducta discriminatoria es el Servicio Público de Empleo basada en la maternidad de la trabajadora. Es un factor directa e íntimamente relacionado con el sexo; constituyendo un supuesto de discriminación por razón de sexo y cabe recabar amparo en la jurisdicción por vulneración de derechos fundamentales.

Lo recomendable es que este Servicio no excluya a la demandante de empleo de la lista de candidatos y candidatas. En caso de ser seleccionada para la cobertura de uno de los puestos ofertados, la trabajadora podría suspender, por permiso por maternidad, su relación laboral.

***1.12 Nos hemos presentado para la cobertura de un puesto de trabajo varias personas, de entre las cuales una es mujer y los demás hombres. Se trata de cubrir un puesto de trabajo tradicionalmente ocupado por hombres. En igualdad de condiciones, ¿la empresa puede optar por la mujer sin que constituya un supuesto de discriminación para los hombres?***

### **1.13 Nola babes daitezke enplegua lortzeko sexu-arrazoiengatiko diskriminazio-egoerak?**

Diskriminazio mota hori defendatzeko arazoetako bat da zaila dela benetan gertatu dela frogatzea. Horregatik, sistema juridikoak frogatu beharraren kargaren inbertsioa ezarri duenez gero, langileak diskriminazio-zantzuak eskaini behar ditu (esate baterako, enpresa batean sail jakin baterako gizonen edo emakumeen ehuneko handia dagoela egiaztatzen duten datuak), eta enpresaburuek frogatu beharko dute kontratatzeari uko egite hori arazoizko argudio proportzionaletan oinarritzen dela. Nolanahi ere, neurri mota hori hartzeko, hitzarmen kolektiboek gai horren inguruan adierazten dutena hartu beharko da kontuan.

Berdintasunerako Defentsa Erakundeak eskumena du sexu-arrazoiengatiko ustezko diskriminazio-egoerak edo gertakariak ikertzeko, eta, horretarako, behar bezala argudiatutako kexa egin beharko da.

\*Ikus BABESA atala.

Ello sería posible si se hubiesen establecido dichas medidas de acción positiva por la negociación colectiva. En realidad, se trata de ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales, o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales.

### **1.13 ¿Cómo es posible tutelar las situaciones de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo?**

Uno de los problemas de defensa que presenta este tipo de discriminación es que resulta difícil probar que realmente se ha producido. Es por ello que el sistema jurídico ha dispuesto la inversión de la carga de la prueba, de tal manera que el trabajador o trabajadora debe ofrecer indicios de discriminación (por ejemplo, datos estadísticos que constaten que en una empresa para una determinada sección hay un elevado porcentaje de hombres o de mujeres) y será el empresariado quien deba probar que su negativa a contratar se basa en argumentos razonables y proporcionales. Ahora bien, para adoptar este tipo de medidas, habrá que estar a lo que señalen a tal efecto los convenios colectivos.

La Defensoría para la Igualdad es competente para investigar las situaciones o hechos presuntamente discriminatorios por razón de sexo, para lo que se deberá formular una queja debidamente motivada.

\*Vid. apartado TUTELA.



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA  
DEFENSORIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA  
DEFENSORIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA  
DEFENSORIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA  
DEFENSORIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA  
DEFENSORIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA  
DEFENSORIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA  
DEFENSORIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA  
DEFENSORIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA  
DEFENSORIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA  
DEFENSORIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



DEFENSORIA

*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres



## 2. LANBIDE SAILKAPENA, LANBIDE SUSTAPENA ETA LANBIDE PRESTAKUNTZA | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Gai horiek Espainiako Konstituzioaren 14. eta 35. artikuluen eta Langileen Estatutuaren Legearen 4.2 b), 17., 22.4, 24.2 eta 25. artikuluen arabera landu dira.

*Estas materias se han elaborado a tenor de los artículos 14 y 35 de la Constitución Española; y de los artículos 4.2 b), 17, 22.4, 24.2 y 25 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

### **2.1 Zer da lanbide-sailkapenerako sistema?**

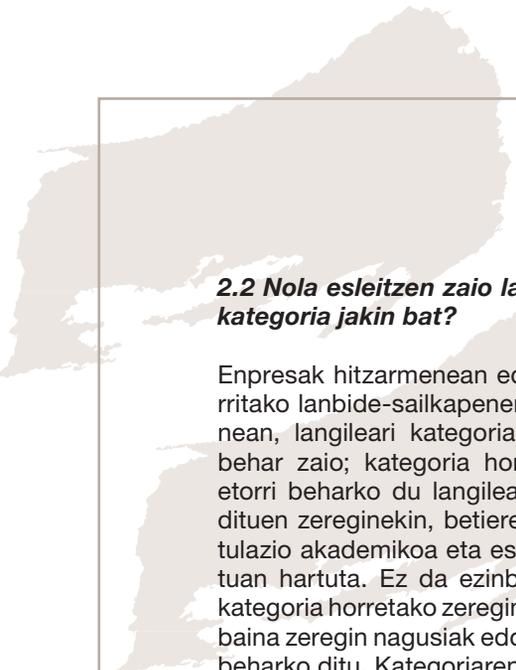
Lan-kontratuan, enpresaburuek eta langileek itundu ahal izango dituzte zerbitzuak emateko baldintzak, baita kontratupeko langileak bete beharko dituen zereginak edo eginkizunak ere. Hala eta guztiz ere, gerta daiteke, halaber, bete behar diren eginkizunak zeharka ezartzea, langilea talde edo kategoría jakin batean sailkatuz. Helburu horretarako, arauak behartzen du sailkapen-sistema negoziatio kolektibo bidez ezartzera, edo, horrelakorik ez badago, enpresaburuaren eta langileen ordezkariaren arteko akordio bidez; akordio hori, bestalde, lanbide-taldean edo lanbide-kategorien bitartez egin behar da. Lanbide-talde batek hainbat lanbide-kategoría bil ditzake, baina komeni da lanbide-kategorien trebetasunak lanbide-taldean bilduta dauden gainerako kategorietako oinarritzko lanprestazioak betetzea ahalbidetzen dutenak izatea.

Lanbide-sailkapenak mugatzen ditu gauzatu beharreko eginkizunak eta jasoko den soldata. Horregatik, garrantzizkoa da aplikatuko den hitzarmen kolektiboan ezarritako sailkapen-sistemak diskriminatzailerik ez izatea.

### **2.1 Qué es el sistema de clasificación profesional?**

En el contrato de trabajo, empresariado y trabajadores y trabajadoras pueden pactar las condiciones en las que desarrollaran la prestación de servicios, así como las tareas o funciones a realizar por la persona contratada. Ahora bien, también es posible que las funciones a desempeñar se establezcan de manera indirecta, clasificando al trabajador o trabajadora en un grupo o categoría concreta. A esta finalidad, la norma obliga que el sistema de clasificación se establezca mediante negociación colectiva o, en su defecto, mediante acuerdo entre el empresario o empresaria y representantes de los trabajadores y trabajadoras, que debe realizarse mediante grupos profesionales o categorías profesionales. Un grupo profesional puede incluir varias categorías profesionales, pero lo que interesa es que las aptitudes de las categorías profesionales sean tales que permitan desempeñar las prestaciones laborales básicas del resto de categorías incluidas en el grupo profesional.

La clasificación profesional es la que delimita las funciones a realizar y el salario a percibir. Por esta razón es importante que los sistemas de clasificación establecidos en el convenio colectivo que sea de aplicación no sean discriminatorios.



## **2.2 Nola esleitzen zaio langileari lanbide-kategoria jakin bat?**

Enpresak hitzarmenean edo akordioan ezarritako lanbide-sailkapenerako sistema duenean, langileari kategoria jakin bat esleitu behar zaio; kategoria horrek, gainera, bat etorri beharko du langileak garatu beharko dituen zereginekin, betiere langile horren titulazio akademikoa eta espezializazioa kontuan hartuta. Ez da ezinbestekoa langileak kategoria horretako zeregin guztiak betetzea, baina zeregin nagusiak edo oinarrikoak egin beharko ditu. Kategoriaren batean biltzen ez den eginkizunen bat garatzen badu, antzeko kategoria bati atxikiko zaio, eta, horrelakorik ez badago, goragoko kategoriari.

Kasu horietan gerta daiteke nolabaiteko maiztasunez sexu-arrazoiengatik diskriminazioa; izan ere, batzuetan, emakumeek betetzen dituzten lanpostuak beheragoko kategorietan daude, eta, ondorioz, gutxiago ordaintzen zaie. Diskriminazio hori egiaztatu ahal izateko, hitzarmen kolektiboetan bildutakoa hartu behar da kontuan, hitzarmen horiek objektibatu behar baitute lanbide-sailkapenerako sistema.

## **2.2 ¿Cómo se le asigna al trabajador o trabajadora una determinada categoría profesional?**

Una vez que la empresa cuenta con un sistema de clasificación profesional establecido en convenio o acuerdo, entonces debe asignarse al trabajador o trabajadora a una categoría concreta, que debe corresponderse con las tareas que deba desarrollar, teniendo en cuenta su titulación académica y su especialización. No es necesario que el trabajador o trabajadora desempeñe todas las tareas de dicha categoría, pero sí las tareas principales o básicas. En el caso que desarrolle funciones que no se contemplen en alguna categoría, se la adscribirá a una categoría análoga y, en el caso de no existir, a la de categoría superior.

Es en estos casos donde la discriminación por razón de sexo se puede dar con cierta asiduidad, debido a que, en ocasiones, los puestos de trabajo ocupados por mujeres se encuentran en categorías inferiores y, consecuentemente, peor retribuidas. Para poder constatar dicha discriminación, hay que tener en cuenta lo recogido en los convenios colectivos, que son los que deben objetivar el sistema de clasificación profesional.

### ***2.3 Nire enpresan, lanpostuz igotzeko prozesu bat ireki da. Nola arautzen da gai hori?***

Mailaz igotzeko sistema Legez araututa dago. Lege horrek ezartzen du maila-igoerak hitzarmen kolektiboak, edo, hori izan ezean, enpresak eta langileen ordezkariak elkarrekin hartutako akordioak ezarritakoaren arabera gauzatuko direla. Nolanahi ere, hitzarmenean ezartzen den maila-igoeraren sistemak ezartzen diren eta bi sexuentzat komunak diren prestakuntza, merezimenduak, antzinateasuna eta abar, eta, nolani ere, irizpideak izan behar ditu kontuan.

### ***2.4 Nola atzematen da sexu-arraioengatik diskriminazioa igoera-mailen sisteman?***

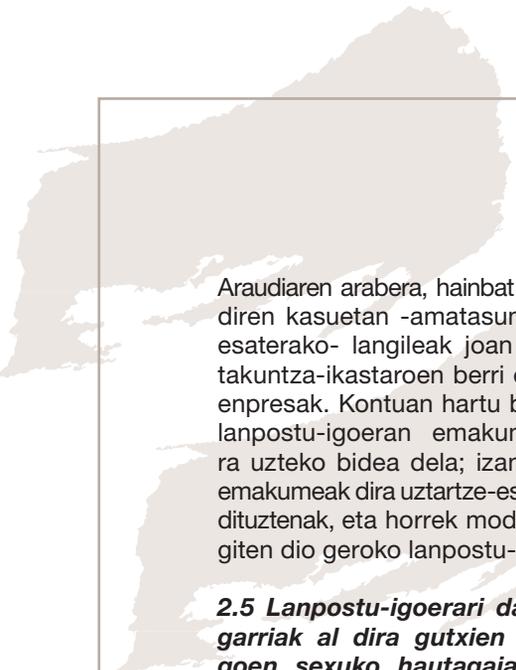
Zuzeneko bidea dago; izan ere, emakume edo gizon izateagatik gutxiesten banaute, sexuan oinarritutako diskriminazio-zantzua garbia izango da. Hala eta guztiz ere, bada diskriminatzeko zeharkako bide bat ere, esate baterako, langileari baliabideak lortzeko aukera ukatzea lanpostu-igoera gauzatu ahal izateko. Adibidez, langileari ez deitzea lanpostuz igotzeko eskatzen diren prestakuntza-ikastaroak egiteko, edo langileari ez uztea hainbat jardunetan (non mailaz igotzeko edo antzekoak lortzeko merezimenduak eskura ditzakeen) parte har dezan.

### ***2.3 En mi empresa se ha abierto un proceso para ascender de puesto de trabajo, ¿cómo se regula esta cuestión?***

El sistema de ascensos está regulado por Ley. La cual establece que los ascensos se producirán conforme a lo que establezca el convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras. En todo caso, el sistema de ascenso que se establezca en convenio debe tener en cuenta la formación, méritos, antigüedad, etc., y, en todo caso, los criterios que se establezcan serán comunes para uno y otro sexo.

### ***2.4 ¿Cómo detectar la discriminación por razón de sexo en el sistema de ascensos?***

Hay una vía directa, ya que si me postergan por el hecho de ser mujer u hombre, habrá un claro indicio de discriminación basado en el sexo. Ahora bien, también hay una vía indirecta que produce discriminaciones, como por ejemplo, negar al trabajador o trabajadora el acceso a los medios para que pueda producirse la promoción. Por ejemplo, que no me llamen para la realización de cursos de formación requeridos para la promoción o que no me permitan participar en diversas actuaciones en las que puedan conseguirse méritos para el ascenso o similares.



Araudiaren arabera, hainbat eskubide baliatzen diren kasuetan -amatasunagatikoa baimena, esaterako- langileak joan daitezkeen presakuntza-ikastaroen berri eman beharko die enpresak. Kontuan hartu behar da bide hori lanpostu-igoeran emakumeak alde batera uzteko bidea dela; izan ere, estatistikoki emakumeak dira uztartze-eskubideak baliatzen dituztenak, eta horrek modu negatiboan eragiten dio geroako lanpostu-igoerari.

***2.5 Lanpostu-igoerari dagokionez, onargarriak al dira gutxien ordezkaturata dagoen sexuko hautagaiaren aldeko lanpostu-igoerarekiko lehentasuna ezartzen duten neurriak?***

Bai, onargarriak dira gutxien ordezkaturatako sexuko hautagaiaren aldeko lehentasunezko kontratazioa ezartzen duten arauzko neurriak, baldin eta hautagai horrek merezizimendu baliokideak edo ia baliokideak baditu, eta betiere hautagai guztien egoera pertsonala eta berezia kontuan hartzen duen azterketa objektibo bat egiten bazaie hautagaiei.

La normativa obliga que en los casos de disfrute de determinados derechos -como el permiso por maternidad- la empresa informe a los trabajadores y trabajadoras de cursos de formación, etc. a los que pudieran acudir. Hay que tener en cuenta que normalmente ésta es una vía de postergación de las mujeres en la promoción, ya que estadísticamente son ellas las que se acogen a los derechos de conciliación, lo que repercute negativamente, entre otras cosas, sobre la promoción ulterior.

***2.5 ¿En relación con la promoción, son admisibles las medidas que establezcan una preferencia de promoción a favor de la candidata o candidato del sexo subrepresentado?***

Sí, son admisibles medidas normativas que establezcan una preferencia de contratación a favor del candidato del sexo subrepresentado, siempre que éste tenga méritos equivalentes o casi equivalentes, y siempre que las candidaturas sean objeto de un examen objetivo, que tenga en cuenta la situación personal y singular de todas las personas candidatas.



### 3. SOLDATA ETA ORDAINSARIA | SALARIO Y RETRIBUCIÓN

Atal honen edukiak Espainiako Konstituzioaren 14. eta 35. artikuluen eta Langileen Estatutuaren Legearen 4.2 c), 17. eta 28. artikuluen arabera landu dira.

*Los contenidos de este apartado han sido elaborados a tenor de los artículos 14 y 35 de la Constitución Española; y los artículos 4.2 c), 17 y 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

### **3.1 Zer hartzen da soldatatzat?**

Besteren kontura gauzatutako lan-zerbitzuen prestazio profesionalarengatik jasotzen diren ordainsariak, dirutan nahiz gauzatan, benetako lana ordaintzen dutenak zein lantzat zenbatzen diren atsedenaldiak ordaintzen dituztenak.

Honako hauek dira ordaindutako atsedendenborak: eguneko eta asteko atsedena; jaiegunak edo errekuperatu behar ez diren egunak, urteko oporrak, ordaindutako absentziak edo baimen justifikatuak (Legean edo hitzarmen kolektiboan ondo ezarrita daudenak); langileari egotzi ezin zaizkion etenaldiak eta lanaldi etengabearen barruko atsedena, betiere atsedena hori ezinbestekoa bada.

Jasoko den soldata hertsiki lotuta dago lanbide-sailkapenerako sistemei; biak, beren berezitasunekin, aplikatuko den hitzarmen kolektiboak arautzen ditu.

### **3.2 Zer esan nahi du enpresaburuak soldata-alorrean berdintasuna bermatu behar duela?**

Langileen Estatutuaren 28. artikulua ezartzen du enpresaburuek balio bereko lan bat egiteagatik ordainsari bera (zuzenean edo zeharka ordaindua) ordaindu behar duela, edozein

### **3.1 ¿Qué se considera salario?**

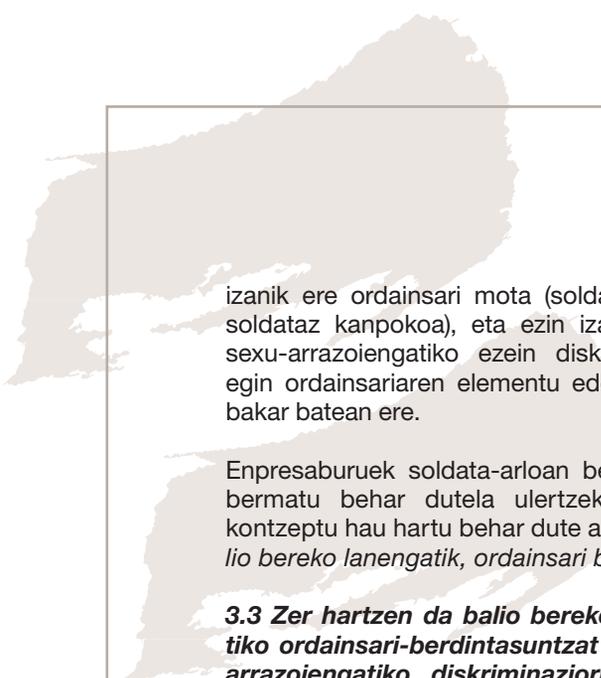
Es la totalidad de las percepciones económicas percibidas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Los tiempos de descanso retribuidos son: descanso diario y semanal; días festivos o no recuperables; vacaciones anuales; ausencias o permisos justificados con retribución (bien establecidos en la Ley o en el convenio colectivo); interrupciones de trabajo ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora y descanso durante la jornada continuada siempre que éste sea obligatorio.

El salario a percibir está estrechamente conectado a los sistemas de clasificación profesional; estando ambos regulados en sus particularidades por el convenio colectivo que sea de aplicación.

### **3.2 ¿Qué significa que el empresario deba garantizar la igualdad en materia salarial?**

El artículo 28 del Estatuto de los trabajadores establece que el empresariado está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea



izanik ere ordainsari mota (soldatakoa edo soldataz kanpoko), eta ezin izango duela sexu-arrazoiengatiko ezin diskriminaziorik egin ordainsariaren elementu edo baldintza bakar batean ere.

Enpresaburuek soldata-arloan berdintasuna bermatu behar dutela ulertzeko, honako kontzeptu hau hartu behar dute aintzat: “*Balio bereko lanengatik, ordainsari berdinak*”.

### **3.3 Zer hartzen da balio bereko lanengatik ordainsari-berdintasuntzat edo sexu-arrazoiengatiko diskriminaziorik gabeko ordainsari-berdintasuntzat?**

Honako hau esan nahi du:

- Egindako obra-unitate bakoitzeko ordaindutako lan baterako ezarritako ordainsaria neurri-unitate beraren oinarriaren gainean ezartzen dela, eta denbora-unitatearen arabera ordaindutako lan baterako ezarritako ordainsaria berdina dela lanpostu bererako.
- Tradizionalki emakumeenak izan diren lanei dagozkien lanbide-kategoriei ez zaizkie soldata txikiagoak esleitzen.
- Eta bi gauza horiek gertatzeko, nahitaezkoa da egindako lanpostuen araberako ebaluazio-irizpide neutroak erabiltzea. Hau da, lanpostu horiek ez daitezela sexua kontuan hartuta be-

la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Para entender que el empresariado debe garantizar la igualdad en materia salarial, se debe tener en cuenta el concepto de “*Igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor*”.

### **3.3 ¿Qué se entiende por igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor o igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo?**

Significa que:

- La retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida y que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.
- No se asignan salarios inferiores a categorías profesionales que corresponden a trabajos tradicionalmente femeninos.
- Y para que ambas cuestiones se produzcan es necesario utilizar criterios de evaluación por puestos de trabajo realizados que sean neutros. Esto es, que no sean sexualmente

reizi, hala nola esfortzu fisikoa edo indarra, baizik eta beste ezaugarri batzuk kontuan hartuta bereiz daitezela, hala nola erantzukizuna, zaintza, arreta eta abar. Beste hitz batzuetan esanda, lanpostu bakoitza honako alderdi hauen arabera ebaluatu behar da: gaitasuna (jakintzak eta trebetasunak) ahalegina (fisikoa, mentala, emozionala), erantzukizunak eta lanbaldintzak. Horretaz gain, emakumeen zein gizonen ezaugarriak hartu behar dira kontuan, eta, azkenik, faktoreen haztapenak ez dio bereziki ezein ezaugarri multzori lagunduko (ez gizonen, ez emakumeen ezaugarriei).

#### ***3.4 Gauza bera al dira ordainsariaren kontzeptua eta soldataren nozioa?***

Ez. Ordainsariaren nozioa soldataren nozioa baino zabalagoa da. Honako hau hartzen da ordainsaritzat: langileak bere lanaren truke jasotzen duen diru-kopurua edo diruaz bestelako ondasun batzuk. Eta honako hau hartzen da soldatatzat: langileak besteren kontura gauzatutako lan-zerbitzuen prestazio profesionalarengatik jasotzen dituen ordainsariak, dirutan nahiz gauzatan, benetako lana ordaintzen dutenak, ordaintzeko era edozein delarik ere, zein lantzat zenbatzen diren atse-denaldiak ordaintzen dituztenak.

caracterizados como es el esfuerzo físico o la fuerza; sino por otros como, por ejemplo, responsabilidad, cuidado, atención, etc. Dicho de otra manera, cada puesto de trabajo se debe evaluar bajo los factores de capacidades (conocimientos y aptitudes); esfuerzo (físico, mental, emocional); responsabilidades; y condiciones de trabajo. Además, ha de tener en cuenta características tanto femeninas como masculinas y, finalmente, la ponderación de los factores no ha de favorecer a ningún grupo de características (masculinas o femeninas) en particular.

#### ***3.4 ¿Es lo mismo el concepto de retribución que la noción de salario?***

No. La noción de retribución es más amplia que la de salario. Así, se entiende por retribución la suma de dinero o los bienes distintos del dinero que el trabajador obtiene a cambio de su trabajo. Y por salario se entiende la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

### **3.5 Enpresaburuak beti berdin ordaindu behar al dio plantilla osoari?**

Ez. Legeak ez du eskatzen langile guztiei berdin ordaintzea, nahiz eta langile horiek lan bera edo balio bera duen lan bat egin. Debekua soldata-aldea modu objektiboan eta proportzionalean justifikatu ezin izatean oinarritzen da. Enpresak modu objektiboan eta proportzionalean justifikatu beharko du zergatik ordaintzen dien gutxiago hainbat langileri, nahiz eta lan bera egin.

Era berean, garrantzikoa da argi geratzea enpresaburuak langilearen kontratu indibidualean itun dezakeela beste ordainsari bat, nahiz eta langile horrek gainerako langileek egiten duten zeregin bera egin. Nolanahi ere, arraza, sexu, erlijio, iritzi nahiz beste edozein zirkunstantzia pertsonal edo sozialagatiko diskriminazioa dagoela argudia dezaketen enplegatuak hartzen badira eraginpean, enpresaburuak nahitaez justifikatu beharko du zergatik dagoen soldata-alde hori.

### **3.5 ¿El empresariado debe siempre pagar igual a toda la plantilla?**

No. La Ley no exige que se pague igual a todos los trabajadores y trabajadoras, pese a que puedan hacer el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La prohibición se encuentra en que la diferencia retributiva no pueda justificarse de forma objetiva y proporcional. La empresa deberá justificar de forma objetiva y proporcional por qué retribuye menos a determinados trabajadores o trabajadoras a pesar de desempeñar el mismo trabajo.

Asimismo, es importante que quede claro que el empresariado puede pactar en el contrato individual de un trabajador o trabajadora una retribución diferente, aun cuando realice la misma tarea que otros y otras trabajadoras. Ahora bien, si resultan afectadas personas empleadas que puedan argumentar discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, el empresario o empresaria deberá justificar de forma necesaria cuál es la razón de dicha diferencia salarial.



#### 4. LAN ARLOKO, FAMILIA ARLOKO ETA NORBERAREN BIZITZA UZTARTZEA / CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzeko aurrera egi-tearren, lan-denbora antolatzeke modu berri malguagoak behar dira, lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzea bermatuko dutenak. Familia-bizitza eta lan-bizitza langileek beren familia-betebeharrei erantzuteko aukera ematen duten hainbat formulen bitartez uztartzen dira. “Amatasun-baimena” deritzona, edoskitzeagatik baimena, semea eta/edo alaba zaintzeko lanaldi-murrizketa, semea eta/edo alaba edo ahaideak zaintzeko eszedentzia, formula horien adibide dira; formula horiek, gainera, hainbat eragin dituzte lan-harremanean, eta atal honetan lantzen diren edukiak dira.

*Para avanzar hacia la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo son precisas nuevas formas más flexibles de ordenación del tiempo de trabajo que garanticen la conciliación de la vida profesional y familiar. La conciliación de la vida familiar y profesional se facilita a través de diversas fórmulas dirigidas a permitir que los trabajadores y las trabajadoras puedan atender a sus obligaciones familiares. El denominado “permiso de maternidad”, el permiso por lactancia, la reducción de jornada por cuidado de hijo y/o hija, la excedencia por cuidado de hijo y/o hija o de familiares, son ejemplos de estas variadas fórmulas, que tienen diversos efectos sobre la relación laboral, y son los contenidos que se abordan en este apartado.*

## LANALDIA EGOKITZEKO ETA BANATZEKO ESKUBIDEA.

Langileen Estatutuaren Legearen 34.8 artikulua arautzen ditu bi gaiak.

### ***4.1 Zer eskubidek babesten naute uztartze-arrazoiak direla medio lanaldia egokitu edo banatu behar badut?***

Araudiak aurreikusten duenez, langileak eskubidea izango du lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko, bere bizitza pertsonala, familia-arlokoa eta lan-arlokoa uztartzeko duen eskubidea gauzatu nahi badu, negoziazio kolektiboan edo enpresaburuekin egiten den akordio indibidualean ezartzen diren baldintzen arabera eta, nolana ere, adierazitako araudian aurreikusitakoa errespetatuz.

Nolana ere, nahiz eta araudiak onartzen duen langileak bere lanaldia egokitzeko eta banatzeko eskubidea duela, modu orokorrean onartzen du, eta bere edukiak ez du zuzeneko eta berehalako eraginkortasunik. Eskubide hori erabiltzea negoziazio kolektiboak edo itun indibidualak ezartzen duenak baldintzatuko du, eta horren arabera izango da.

## ORDAINDUTAKO BAIMENAK.

Langileen Estatutuaren Legearen 37.3 artikulua daude araututa.

## DERECHO DE ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

El artículo 34.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula ambas materias.

### ***4.1 ¿Qué derechos me amparan en caso de necesitar una adaptación o distribución de la jornada laboral por motivos de conciliación?***

La normativa prevé que para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos en los que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo individual a que se llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

Ahora bien, aunque la normativa reconoce el derecho del trabajador y trabajadora de adaptación y de distribución de la jornada laboral, lo hace de forma genérica y su contenido no tiene eficacia directa e inmediata. Su ejercicio está condicionado y depende de lo que la negociación colectiva o el pacto individual determinen.

## PERMISOS RETRIBUIDOS.

Se encuentran regulados en el artículo 37.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **4.2 Zer dira ordaindutako baimenak?**

Langileak lanera etorri gabe gera daitezkeen gertakariak dira, baina lanera etorri ez badira ere, soldata jasotzeko eskubidea izango dute.

#### **4.3 Zein dira familia-arrazoien ondoriozko ordaindutako baimenak?**

Gure interesak kontuan hartuta, honako hauek nabarmentzen dira:

- 15 egun natural, langilea ezkontzen bada.
- 2 egun semearen edo alabaren jaiotzagatik.
- Bi egun odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaideen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntzagatik. Lau egun izango dira arrazoi hori dela medio langileak bidaia egin behar badu.
- Behar den denbora haurra jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko, betiere lanaldian egin behar badira.

#### **4.4 Ordaindutako baimen hauek soilik ezartzen al ditu Langileen Estatutuak? Hobetu al daiteke horien edukia?**

Ordaindutako baimenen zerrenda irekia da, eta, hortaz, hobetu daitezke hitzarmen kolektiboen edo alderdien arteko akordioen bitartez (baimen horien iraupena luzatzeko edo eskubi-

#### **4.2 ¿Qué son los permisos retribuidos?**

Son aquellos sucesos en los que los trabajadores y trabajadoras pueden ausentarse del trabajo sin dejar por ello de percibir el salario.

#### **4.3 ¿Cuáles son los permisos retribuidos por razones familiares?**

Entre los que destacan, a nuestros intereses, son los siguientes:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días por nacimiento de hijo o hija.
- 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Será de 4 días en caso de que necesite hacer un desplazamiento por este motivo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

#### **4.4 ¿Son éstos los únicos permisos retribuidos que establece el Estatuto de los Trabajadores? ¿Su contenido es mejorable?**

El listado de permisos retribuidos es abierto y, por tanto, mejorables mediante negociación colectiva o acuerdo entre las partes (para

de bakoitzean azaltzen diren titularrak ez diren beste titular batzuk sartzeko). Esate baterako, bataioetara edo in vitro ugalketa-tratamenduetara joateko baimena, edo haurdunaldia eteten bada, baimenen bat ezartzea bai emakume langilearentzat, bai bere bikotekidearentzat eta abar.

#### ***4.5 Zer baldintza bete behar ditut baimen horiek baliatzeko eskubidea izateko?***

Langileak honako betebeharrak ditu: enpresaburuari jakinarazi eta justifikatu behar dio.

Aurreabisuari dagokionez, enpresari nahitaez jakinarazi behar zaio lanera joango ez dela. Justifikazioari dagokionez, langileak baimenaren zergatia egiaztatu beharko du nahitaez.

Legeak ez du hori egiaztatzeko eperik ezartzen; hortaz, aldatu egingo da zirkunstantzien arabera. Halaber, ez da aipatzen nola eta noiz egiaztatu eta justifikatu behar den baimena; dena den, aipamen horiek hitzarmen kolektiboan azal daitezke.

#### ***4.6 Zer egin dezaket enpresaburuak baimena ukatzen badit?***

Aldez aurretik jakinarazi eta justifikatu badugu gure absentsia, enpresaburuak eman egin behar digu baimena. Baimena ukatzen bada, langileak baimena har dezake, eta horregatik

ampliar su duración o incluir sujetos distintos a los titulares de cada derecho). Por ejemplo, permiso para acudir a bautizos, a tratamientos de fecundación in vitro, o el establecimiento de algún permiso en caso de interrupción del embarazo, tanto para la trabajadora como para su pareja, etc.

#### ***4.5 ¿Qué requisitos debo cumplir para tener derecho a disfrutar de estos permisos?***

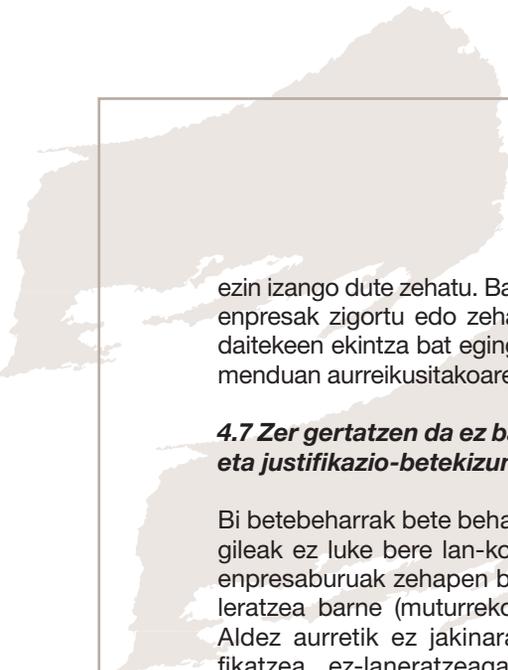
El trabajador o trabajadora tiene las siguientes obligaciones: debe preavisar y justificar al empresario o empresaria.

En cuanto al preaviso, hay obligación de avisar a la empresa de que va a ausentarse. Por lo que atiende a la justificación, el trabajador o trabajadora está obligado a acreditar la causa del permiso.

La Ley no establece un plazo para hacerlo, por lo que variará en función de las circunstancias. Tampoco hace referencia alguna en cuanto a la forma y momento en que deba acreditarse y justificar el permiso; aunque dichas referencias sí pueden aparecer en convenio colectivo.

#### ***4.6 ¿Qué puedo hacer si el empresario o empresaria me deniega un permiso?***

Si hemos notificado y justificado con antelación una ausencia, el empresario o empresaria



ezin izango dute zehatu. Baimena hartzeagatik enpresak zigortu edo zehatzen badu, zehatu daitekeen ekintza bat egingo luke lan-ordenamenduan aurreikusitakoaren arabera.

#### ***4.7 Zer gertatzen da ez baditut aurreabisu-eta justifikazio-betekizunak betetzen?***

Bi betebeharrak bete behar dira, bestela, langileak ez luke bere lan-kontratua beteko eta enpresaburuak zehapen bat jar liezaioke, kaleratzea barne (muturreko zenbait kasutan). Aldez aurretik ez jakinaraztea eta ez justifikatzea ez-laneratzeagatiko hutsegitezat hartzen dira.

#### ***4.8 Zer gertatzen da baimen bat eskatzen bada eta baimen-denbora beste jarduera batzuetarako erabiltzen bada?***

Araudiak eskatzen du langileak baimena eskatzeko xede den jarduera gauzatu behar duela; hortaz, esate baterako, gaixorik dagoen ahaide bat zaintzeko eskatzen badugu baimena, eta beste jarduera batzuetan jardun badugu lanean, egoera hori kaleratzeko arrazoia izan liteke.

ha de conceder el permiso. En caso de negación, el trabajador o trabajadora puede tomarse el permiso sin que le puedan sancionar por ello. Si la empresa penalizara o sancionara por tomar el permiso incurriría en un acto sancionable de acuerdo a lo previsto en el ordenamiento laboral.

#### ***4.7 ¿Qué ocurre si no cumplo con los requisitos de preaviso y justificación?***

Hay que cumplir con ambas obligaciones, de lo contrario el trabajador o trabajadora incumpliría su contrato de trabajo, y el empresario o empresaria le podría imponer una sanción, incluyendo –en casos extremos– la del despido. El hecho de no preavisar ni justificar se considera falta de asistencia al trabajo.

#### ***4.8 ¿Qué ocurriría en el caso de solicitar un permiso y dedicar el tiempo del permiso a actividades distintas?***

La normativa exige que el trabajador o trabajadora lleve a cabo la actividad para la cual solicita el permiso, de tal manera que si, por ejemplo, solicitamos un permiso para atender a un familiar enfermo y hemos estado trabajando en otras actividades, esta situación podría ser motivo de despido.

## **SEMEAREN EDO ALABAREN JAIOTZAGATI-KO BAIMENAK.**

Baimen horiek Langileen Estatutuaren Legearen 37.3 b) artikuluan daude araututa.

### ***4.9 Nork balia dezake semearen edo alabaren jaiotzagatiko baimena?***

- Aita biologikoak, egoera zibila kontuan izan gabe. Halaber, honako honek ere baliatuko du, esaterako, baimen hori: langile ezkonduak ezkontzaz kanpoko semearen edo alabaren jaiotzagatik.

- Artifizialki intseminatutako emakumearen senarrak, ezkontza-lotura delako, nahiz eta aita biologikoa izan ez (giza ugalketa lagunduko teknikei buruzko azaroaren 22ko 35/1988 Legearen 8. artikulua).

- Bikote homosexualeko beste bikotekideak. Eta soilik emakumeen arteko ezkontzez edo emakumeen arteko bikotekide egonkorrez ari gara, betiere emakume horietako batek baliabide naturalen bitartez, edo ugalketa artifizialaren bitartez semea edo alaba izaten duenean.

- Ezin izango luke baimen hori baliatu aita biologikoa ez den amaren ezkontideak edo bikotekideak. Egoera hori honako kasu hauetan gerta

## **PERMISOS POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA.**

Estos permisos se encuentran regulados en el artículo 37.3 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

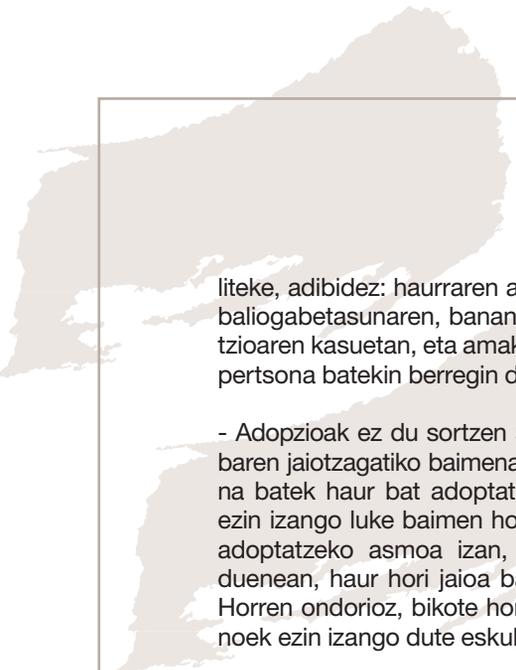
### ***4.9 ¿Quiénes pueden disfrutar del permiso por nacimiento de hijo o hija?***

- El padre biológico sin tener en cuenta el estado civil. También disfrutará, por ejemplo, de este permiso un trabajador casado por nacimiento de hijo o hija extramatrimonial.

- El marido de la mujer inseminada artificialmente, al tratarse de una filiación matrimonial, aunque no sea el padre biológico (artículo 8 de la Ley 35/1988, de 22 de noviembre, sobre las técnicas de reproducción asistida humana).

- El otro miembro de la pareja homosexual. Y nos referimos exclusivamente al caso de matrimonios de mujeres o de pareja estable de mujeres cuando una de ellas, por medios naturales o inseminación artificial, da a luz un hijo o hija.

- No podrían optar al disfrute de este permiso el cónyuge o pareja de la madre que no sea el padre biológico. Esta situación se podría plantear, por ejemplo, en casos de nulidad,



liteke, adibidez: haurren aitaren ezkontzaren baliogabetasunaren, banantzearen edo dibortzioaren kasuetan, eta amak bere bizitza beste pertsona batekin berregin duenean.

- Adopzioak ez du sortzen semearen edo alabaren jaiotzagatiko baimena. Adibidez, pertsona batek haur bat adoptatu behar badu ere, ezin izango luke baimen hori baliatu nahiz eta adoptatzeko asmoa izan, zeren adoptatzen duenean, haur hori jaioa baitago dagoeneko. Horren ondorioz, bikote homosexual maskulinoek ezin izango dute eskubide hori baliatu.

- Halaber, honako kasu hauek ere ez dute baimen hori baliatzeko eskubiderik emango: harrera-kasuek eta adingabeen babes-kasuek.

Hala eta guztiz ere, hitzarmen kolektibo bidez, eskubide hori arautik kanpo utzitako jendea-ri luzatu ahal izango litzaioke; hortaz, kasu bakoitzean kontuan izan beharko da hitzarmenak adierazten duena.

#### **4.10 Zenbat irauten du?**

2 egun, eta 4 egun bidaia egin behar bada. Azken kasu horretan, nahikoa da bidaiak egiteko premia izatea, eta ez da beharrezkoa izango baimenaren esleipena distantziak baldintzatua izatea, ezta garraio-zailtasunek ere.

separación o divorcio del padre del bebé, y la madre ha rehecho su vida con otra persona.

- La adopción no genera el permiso por nacimiento de hijo. Por ejemplo, aunque una persona vaya a adoptar a un bebé, no podría acceder a este permiso aunque tenga intención de adoptarlo, ya que cuando lo adopta, el bebé adoptado ya ha nacido. En consecuencia, las parejas homosexuales masculinas no podrían acceder a este derecho.

- Tampoco origina derecho a este permiso ni los casos de acogimiento, ni en supuestos de tutela de menores.

No obstante, por convenio colectivo se podría extender este derecho a los sujetos excluidos por la norma, por lo que habrá que tener en cuenta, en cada caso, lo que señale el convenio.

#### **4.10 ¿Cuál es su duración?**

2 días y 4 días si se precisa desplazamiento. En este último caso, basta con que concurra la necesidad de desplazamiento sin que la atribución del permiso esté condicionada por la distancia, ni por las dificultades de transporte.

#### **4.11 Erditze multiplearen kasuan, iraupena luzatzen al da?**

Ez, Legeak ez du aukera hori biltzen, nahiz eta hitzarmen kolektiboek beste zerbaitez ezar lezaketen.

#### **HERIOTZAGATIKO BAIMENAK.**

Langileen Estatutuaren Legearen 37.3 b) artikuluan arautzen diren gaiak biltzen dira

#### **4.12 Zer arrazoiengatik hel diezaioket baimen horri?**

Langileek baimen horri hel diezaioke odol-ahaidetasunezko (norberaren familia) edo ezkontza-ahaidetasunezko (ezkonfamilia) bigarren mailarainoko ahaide baten heriotzaren eta ehorzketaren kasuan.

Aita eta ama eta seme-alabak (aitaginarreba eta amaginarreba barne) hartzen dira lehen mailako ahaidetzat; eta bigarren mailakotzat, aldiz, aitona-amonak, bilobak eta anai-arrebak (baita koinatu-koinatak, suhiak eta errainak ere). Bikotekidea ahaidetzat hartzen ez bada ere, ulertzen da zerranda horretan bilduta dagoela.

Indarreko legeriak ez ditu esanbidez aipatzen senar-emazteak, eta, horregatik, uler daitezke izatezko bikotekidearen ahaideak ere kasu

#### **4.11 En caso de parto múltiple, ¿la duración se amplía?**

No, la Ley no recoge esta posibilidad, aunque los convenios colectivos podrían disponer otra cosa.

#### **PERMISOS POR FALLECIMIENTO.**

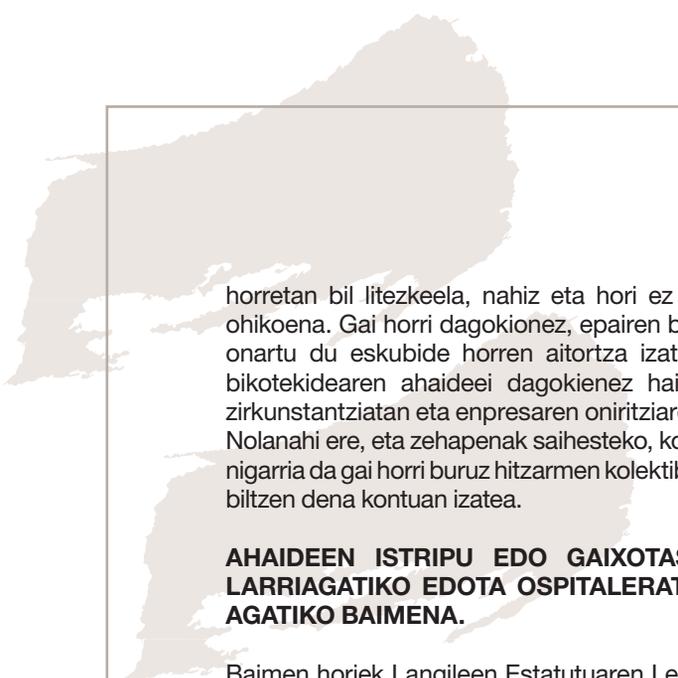
Se incluyen cuestiones reguladas en el artículo 37.3 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **4.12 ¿Por qué motivos puedo acogerme a este permiso?**

Los trabajadores y trabajadoras se pueden acoger a este permiso tanto en el caso de muerte y enterramiento de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad (familia propia) o de afinidad (la familia política).

Se consideran parientes en primer grado al padre y la madre e hijos-hijas (incluidos el suegro y la suegra), y de 2º grado el abuelo y abuela, nietos-nietas y hermanos-hermanas (también cuñados-cuñadas, yernos y nueras). Aunque no se considere como pariente al cónyuge, se entiende que también queda comprendido en este listado.

La legislación vigente no hace referencia expresa al matrimonio, por lo que puede interpre-



horretan bil litezkeela, nahiz eta hori ez izan ohikoena. Gai horri dagokionez, eparen batek onartu du eskubide horren aitortza izatezko bikotekidearen ahaideei dagokienez hainbat zirkunstantziatan eta enpresaren oniritziarekin. Nolanahi ere, eta zehapenak saihesteko, kome-nigarria da gai horri buruz hitzarmen kolektiboan biltzen dena kontuan izatea.

#### **AHAIDEEN ISTRIPU EDO GAIXOTASUN LARRIAGATIKO EDOTA OSPITALERATZE-AGATIKO BAIMENA.**

Baimen horiek Langileen Estatutuaren Legea-ren 37.3 b) artikuluan daude araututa.

#### ***4.13 Har al dezaket baimena ahaideak gaixorik daudenean haiek zaintzeko?***

Bai. Araudiak ezartzen du langilea gera dai-tekeela lanera etorri gabe eta ordainsaria jasotzeko eskubidea izango duela “odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko hirugarren mailako ahaideen istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospita-leratzerik gabeko ebakuntzagatik”. Hortaz, ho-nako kasu hauetan balia daiteke baimen hori: istripuaren edo gaixotasun larriaren kasuan; ospitaleratzearen kasuan; eta etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntzaren kasuan.

tarse que los parientes de la pareja de hecho también podrían incluirse en este supuesto, aunque no es lo común. Sobre este particular, alguna sentencia ha admitido el reconocimiento de este derecho respecto a los parientes de la pareja de hecho en determinadas circuns-tancias y aceptación empresarial. No obstan-te, y para evitar sanciones, es conveniente tener en cuenta lo recogido al respecto en el convenio colectivo.

#### **PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERME-DAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PA-RIENTES.**

Estos permisos están regulados en el artículo 37.3 b) de la Ley del Estatuto de los Trabaja-dores.

#### ***4.13 ¿Puedo acceder a un permiso para el cuidado de familiares cuando están enfer-mos?***

Sí. La normativa establece que el trabajador o trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración “por accidente o en-fermedad graves, hospitalización o interven-ción quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el se-gundo grado de consanguinidad o afinidad”. Por tanto, se puede acceder al disfrute de este permiso en los supuestos siguientes: acci-dente o enfermedad grave; hospitalización; e

#### **4.14 Zenbat irauten du?**

2 egun, eta 4 egunera luza daiteke bidaia egin behar bada. Lau egunak baliatzeko bidaiak egiteko premia izan behar da eta ez da beharrezkoa izango baimenaren esleipena distantziak baldintzatu izatea, ezta garraio-zailtasunek ere. Baimenaren egunen iraupenari dagokionez, ulertzen da egun osoak direla, eta horregatik ez da ezein ordurik sartu beharko ondoren.

#### **4.15 Zer ahaide daude sartuta baimen horretan?**

Baimen horrek odol-ahaidetasun (norberaren familia) edo ezkontza-ahaidetasuneko (ezkonfamilia) bigarren mailarainoko ahaideen zaintza ere biltzen du. Hortaz, aita eta ama eta semeak eta/edo alabak (aitaginarreba eta amaginarreba barne) hartzen dira lehen mailako ahaidetzat; eta bigarren mailakotzat, aldiz, aitona-amonak, bilobak eta anai-arrebak (baita koinatu-koinatak, suhiak eta errainak ere). Bikotekidea ahaidetzat hartzen ez bada ere, ulertzen da zerrenda horretan bilduta dagoela.

Indarreko legeriak ez ditu esanbidez aipatzen senar-emazteak, eta, horregatik, uler daiteke izatezko bikotekidearen ahaideak ere kasu horretan bil litezkeela, nahiz eta hori ez izan ohikoena. Gai horri dagokionez, eparen batek onartu du eskubide horren aitortza izatezko

intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

#### **4.14 ¿Qué duración tiene?**

2 días ampliables a 4 en el caso de que se precise desplazamiento. Para el disfrute de los 4 días debe concurrir la necesidad de desplazamiento, sin que la atribución del permiso esté condicionada por la distancia ni por las dificultades de transporte. En cuanto a la duración diaria del permiso, se entiende que es por días completos, por lo que no existe la obligación de recuperar ninguna hora posteriormente.

#### **4.15 ¿Qué familiares están incluidos en este permiso?**

Este permiso incluye el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad (familia propia) o de afinidad (la familia política). Así, se consideran parientes en primer grado al padre y la madre e hijos y/o hijas (incluidos suegros-suegras); y de 2º grado al abuelo y la abuela, nietos-nietas y hermanos-hermanas (también cuñados-cuñadas, yernos y nueras). Aunque no se considere como pariente al cónyuge, se entiende que también queda comprendido en este listado.

La legislación vigente no hace referencia expresa al matrimonio, por lo que puede interpretarse que los parientes de la pareja de hecho



bikotekidearen ahaideei dagokienez hainbat zirkunstantziatan eta enpresaren oniritziarekin. Nolanahi ere, eta zehapenak saihesteko, komenigarria da gai horri buruz hitzarmen kolektiboan biltzen dena kontuan izatea.

#### **4.16 Noiz hartzen da istripu edo gaixotasun bat larritzat?**

“Larritasun” hitza patologia zehatzaren arbera tipifikatzen da. Beraz, esate baterako, anginak erazteko ebakuntza (konplikazioak badaude izan ezik) edo argaltzeko tratamendu bat egitea ez da larritzat hartzen.

Duela gutxi arte, esaten zen gaixotasun bat larria zela ospitaleratzea eskatzen bazuen; hortaz, ospitaleratzetik ez bazegoen uste zen langileak ezin zuela eskubide hori baliatu.

Gaur egun, artikulua hori aldatu denez gero, gaixoa ospitaleratzea eskatzen ez duten, baina gaixoa bere etxean osatzea eskatzen duten ebakuntza larriengatik har daiteke baimen hori. Horrela, bada, esate baterako, katarata-ebakuntza bat (nahiz eta epaimahai batzuek ez duten onartu) edo juanikote-ebakuntza bat, hau da, gaixoaren mugikortasuna mugatzen duten ebakuntzak, kasu horretan bil daitezke.

también podrían incluirse en este supuesto, aunque no es lo común. Sobre este particular, alguna sentencia ha admitido el reconocimiento de este derecho respecto a los parientes de la pareja de hecho en determinadas circunstancias y aceptación empresarial. No obstante, y para evitar sanciones, es conveniente tener en cuenta lo recogido al respecto en el convenio colectivo.

#### **4.16 ¿Cuándo se considera que un accidente o enfermedad es grave?**

El término “gravedad” se tipifica según la patología concreta. De este modo, por ejemplo, no se considera como grave una operación de anginas, salvo complicaciones, o el sometimiento a una cura de adelgazamiento.

Hasta no hace mucho, se interpretaba que una enfermedad era grave cuando requería la hospitalización, de tal manera que si no había ingreso hospitalario, se consideraba que el trabajador o trabajadora no podía acogerse a este permiso.

Actualmente, con la reforma de este artículo, aquellas operaciones quirúrgicas graves, en las que el paciente no es hospitalizado pero se recupera en su domicilio, quedan cubiertas por este permiso. De esta manera, por ejemplo, una operación de cataratas (aunque ha habido tribunales que lo han denegado) o de

**4.17 Seme edo alaba txikiren bat badut gripeak edo katarroak jota, eta eskolara joan ezin bada, eta haur hori uzteko inor ez badut, balia al dezaket baimenen bat hura zaintzeko?**

Ez, hitzarmen kolektiboak beste zerbait xedatzen badu izan ezik. Indarreko legeriak ez du ezein baimenik biltzen egoera mota horretan gurasoak adingabea zaintzen gera daitezen; izan ere, gaixotasun mota hori ez da larritzat hartzen.

Aurrekoa gorabehera, nabarmentzen da hitzarmen kolektiboek arautu dezaketela egoera mota hori; hortaz, komenigarria da hitzarmen kolektiboak egoera mota hori arautzen ote duen ikustea.

**4.18 Gaixotasun kroniko bat duen ahaide bat daukat, zenbat aldiz balia dezaket baimen hori? Baimen hori metatzailea al da?**

Egoera horiek ez daude arauan bilduta eta arazo asko eragiten ditu praktikan. Honako kasu honetaz hitz egiten ari gara, esaterako: ahaide batek gaixotasun bat dauka eta tarteka ospitaleratuta egon behar du. Kasu horietan, eztabaidatzen dena da langileak baimen hori balia ote dezakeen ahaidea egoera horretan dagoen bakoitzean, edota behin bakarrik balia ote dezakeen. Ildo horretatik, epaimahaien usotez, baimen hori gaixotasun larria sortzen den

juanetes, que limitan la movilidad de la persona, podrían incluirse bajo este supuesto.

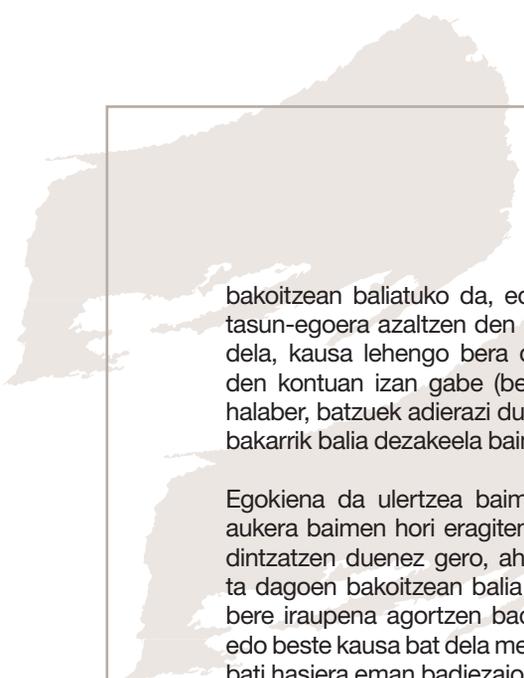
**4.17 En el caso de que tenga una criatura de corta edad, con una gripe o un catarro, y no pueda ir a la escuela, y no tenga a nadie con quién dejarle, ¿puedo acogerme a algún permiso para cuidarle?**

No, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa. La regulación vigente no incluye permiso alguno para que los progenitores puedan, en este tipo de situaciones, quedarse al cuidado del menor, debido a que este tipo de enfermedades no se consideran graves.

A pesar de lo anterior, se insiste que los convenios colectivos sí pueden regular este tipo de situaciones, por lo que es aconsejable consultar si el convenio colectivo regula este tipo de situaciones.

**4.18 Tengo un familiar con una enfermedad crónica, ¿cuántas veces puedo acogerme a este permiso?. ¿Este permiso es acumulativo?**

Estas situaciones no están recogidas en la norma y genera, en la práctica, muchos problemas. Nos referimos al supuesto, por ejemplo, de que un familiar tenga una enfermedad y tenga que ingresar, de manera intermitente, en el hospital. En estos casos, lo que se dis-



bakoitzean baliatuko da, edota baimena larritasun-egoera azaltzen den bakoitzean sortzen dela, kausa lehengo bera den edo beste bat den kontuan izan gabe (betiere ahaztu gabe, halaber, batzuek adierazi dutela langileak behin bakarrik balia dezakeela baimen hori).

Egokiena da ulertzea baimen hori baliatzeko aukera baimen hori eragiten duen kausak baldintzatzen duenez gero, ahaidea ospitaleratu-ta dagoen bakoitzean balia daitekeela, betiere bere iraupena agortzen bada, eta kausa bera edo beste kausa bat dela medio beste eskubide bati hasiera eman badieziaioke.

Beste egoera bat da ahaideren bat ospitaleratu-ta edukitzea gutxi gorabehera luzea den denbora-tarte batean (ospitaleratze bat soilik). Kasu horietan, konponbidea ez da erraza. Arauak ez du horri buruz ezer esaten; hortaz, hasiera batean, hitzarmen kolektiboek esaten dutena kenduta, baimen hori behin bakarrik baliatzeko eskubidea izango litzateke. Hala eta guztiz ere, azken kasu horretan ere ez da erraza ezartzea langileak bi baimen-egunak batera kontsumitu behar dituen edo ez, edo hasieran egun bat balia dezakeen, eta, ondoren, bestea. Kasu horietan, konponbiderik komenigarriena da, hitzarmen kolektiboak beste zerbaít biltzen badu izan ezik, ulertzea beste egoera batzuetan gertatzen den bezala, egoera honetan lege-murrizketarik ez dagoenez gero, langileak baimen horretarako eskubidea etenda erabil lezakeela.

cute es si un trabajador o trabajadora puede acogerse a este permiso cada vez que el familiar se encuentre en dicha situación o si, por el contrario, sólo puedo acogerse una sola vez. En este sentido, se ha entendido por los tribunales que este permiso se disfrutará cada vez que surja la enfermedad grave, o bien que el permiso nace cada vez que aparece la situación de gravedad, sin prestar atención a si la causa es la misma u otra distinta (sin olvidar que, también, hay algunos que han señalado que el trabajador o trabajadora sólo puede acogerse una única vez).

Lo adecuado es entender que el disfrute de este permiso, al estar condicionado por la causa que la motiva, puede disfrutarse cada vez que el familiar sea ingresado, siempre que se agote su duración y pueda comenzar un nuevo derecho por causa igual o distinta.

Otra situación es la derivada porque el familiar es ingresado en el hospital durante una duración más o menos larga en el tiempo (un único ingreso hospitalario), en estos casos, la solución no es sencilla. La norma no indica nada al respecto, por lo que, en principio y a salvo de lo que señalen los convenios colectivos, sólo habría derecho a este permiso una única vez. No obstante, tampoco es sencillo determinar en este último supuesto, si el trabajador o trabajadora tiene o no que consumir de una única vez los dos días de permiso o si puede

**4.19 *Balia al dezaket eskubide horren metatzea hiru eguneko epean ahaide batek edo ahaide batzuek istripua izaten badute, ospitaleratzen badituzte eta ondoren hiltzen badira?***

Ez dago argi baimenak metatu ote daitezkeen Legean ezarritako lizentziak ez diren beste lizentzia batzuk sortzen dituzten gertakarien etengabeko jarraipena dela medio. Hortaz, hasiera batean, baimenak ezin izango dira metatu, baizik eta zirkunstantzia bakoitzeko baimen bat baliatu ahal izango da eta bakoitzaren iraupena amaitu arte itxaron beharko da hurrengo baimenari hasiera emateko; bertiere baimenak hartzeko eskubidea ematen duen kausa bakoitzaren artean nolabaiteko denbora-tartea badago.

Azaldutako kasuan, adibidez, ezin izango lirarteke baimenak metatu, baizik eta baimen horietako bat bakarrik balia daiteke, eta amaitzen denean, orduan hasi beste baimen batekin. Beste gauza bat da istripuaren eta heriotzaren artean gutxi gorabehera luzea den denbora-tarte bat igarotzea, baimen bakoitzaren iraupena amaitzeko ematen duena; kasu horretan, ahaideak izandako istripuagatiko baimena, ahaidea ospitaleratzeagatiko baimena eta ahaidearen heriotzagatiko baimena baliatuko lituzke.

emplear un día y, posteriormente, otro. En estos casos, la solución más conveniente, salvo que el convenio colectivo recoja otra cosa, es entender que, debido a que no hay restricción legal como ocurre en otras situaciones, el trabajador o trabajadora podría emplear el derecho a este permiso de manera interrumpida.

**4.19 *¿Puedo acogerme a una acumulación de este permiso en el supuesto de que en un plazo de 3 días un familiar o distintos familiares sufran un accidente, se le hospitalice y posteriormente fallezcan?***

No queda claro si es posible acumular los permisos por la sucesión continuada de los supuestos de hecho que generan las distintas licencias establecidas en la Ley. Así, en principio, los permisos no se acumulan sino que se podrá disfrutar de un permiso por cada circunstancia y esperar a que se agote la duración de cada uno para comenzar con el siguiente permiso; siempre que medie cierto lapso de tiempo entre cada causa que da derecho a los distintos permisos.

En el caso expuesto, por ejemplo, no cabría acumular los distintos permisos, sino solamente acogerse a uno de ellos y cuando haya finalizado, entonces comenzar con otro permiso. Otra cosa es que entre el accidente y el fallecimiento transcurra un período más o menos largo en el tiempo, que dé tiempo a agotar

## **HAURRA JAIO AURREKO AZTERKETA ETA ERDITZEA PRESTATZEKO TEKNIKETARA JOATEA.**

Bi gai horiek Langileen Estatutuaren Legearen 37.3 f) artikulua araberan landu dira

### ***4.20 Zer baimen balia ditzakete haurdun dauden langileek haurra jaio aurreko mediku-azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko eskola teknikoetara joateko?***

Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke eta ordainsaria jasotzeko eskubidea izango dute haurra jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko; dena den, lanaldiaren barnean egin beharko dira nahitaez.

### ***4.21 Zenbat irauten du baimen horrek?***

Legeak ez du iraupen zehatzik ezartzen, baizik eta azaltzen du emakume langileek “ezinbestekoa duten denboran” ordaindutako baimeana edukiko dutela jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, betiere lanaldiaren barnean egiten badira. Hortaz, erditzea prestatzeko eskolak goizeko 09:00etatik 10:00etara badira, eta nire lanaldia 14:00etan hasten bada, ezin izango dut eskubide hori baliatu, baldin eta hitzarmen kolektiboak beste zerbaitekin xedatzen ez badu.

la duración de cada permiso; en cuyo caso, cabría el disfrute del permiso por accidente, del de hospitalización y el permiso por fallecimiento de familiar.

## **EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO.**

Ambas cuestiones han sido elaboradas a tenor del artículo 37.3 f) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### ***4.20 ¿A qué permisos pueden acogerse las trabajadoras embarazadas para revisiones médicas prenatales y para asistir a clases de técnicas de preparación al parto?***

Las trabajadoras embarazadas puedan ausentarse del trabajo, de manera retribuida, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

### ***4.21 ¿Qué duración tiene este permiso?***

La Ley no establece una duración concreta sino que explicita que las trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido “por el tiempo indispensable” para acudir a exámenes prenatales y a técnicas de preparación del parto, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. De este modo, en el caso de tener clases de preparación al parto de 9:00

**4.22 Ordaintzen al da erditzea prestatzeko zentrora joateko edo azterketak egiteko medikuarenera joateko egiten den bidaiari emandako denbora?**

Hasiera batean, eta Legeak ezartzen duenari buruzko interpretazio zorrotza egiten bada, pentsa liteke ordaindutako baimenak soilik medikuaren kontsultan emandako denbora edo erditzea prestatzeko eskolek irauten duten denbora hartzen duela kontuan.

Dena dela, eta arauaren helburua kontuan izanda, badirudi egokia dela interpretazio irekia eta eskuzabala egitea, eta era horretan, proba medikoak egiten diren edo langileak erditzea prestatzeko eskolak jasotzen dituen zentrora joateko bidaiari emandako denbora ere ordainduko da. Nolanahi ere, gai horiek hitzarmen kolektiboan zehaztu daitezkeenez gero, aplikatuko den hitzarmenak xedatzen duena hartu beharko da kontuan.

**4.23 Beste gurasoak parte hartu nahi du erditzea prestatzeko teknikan. Balia al lezake baimen hori?**

Ez, eskubide horren titulartasuna haurdun dagoen langileari soilik baitagokio. Hala eta guztiz ere, onar liteke langileak, eskubide hori baliatuz, erditzea prestatzeko tekniketara partaide gisa joateko duen eskubidea, nahiz eta kontuan izan behar den Legeak horri buruz

a 10:00 de la mañana y mi jornada laboral comienza a las 14.00, no podría acogerme al disfrute de este derecho, a no ser que el convenio colectivo dispusiera otra cosa.

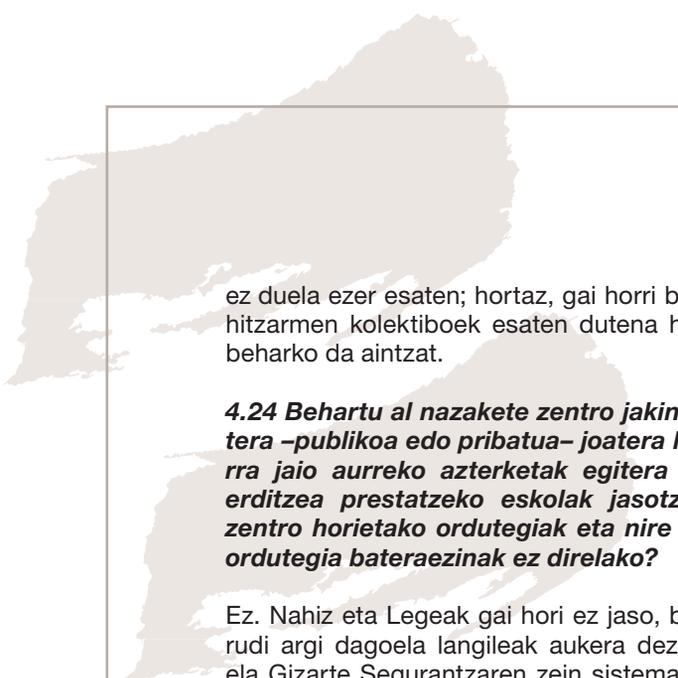
**4.22 ¿El tiempo de desplazamiento al centro de preparación al parto o para acudir al médico a las revisiones, se retribuye?**

En principio, y si se hace una interpretación estricta de lo dispuesto en la Ley, podría pensarse que el permiso retribuido haría referencia exclusivamente al tiempo de consulta en el médico o al tiempo de duración de las clases de preparación al parto.

No obstante y teniendo en cuenta la finalidad de la norma, parece adecuado realizar una interpretación amplia y generosa, de tal manera que también se retribuya el tiempo empleado en el desplazamiento al centro donde realiza las pruebas médicas o asiste a las clases de preparación al parto. En cualquier caso, es el convenio colectivo donde se pueden precisar estos extremos, por lo que habrá que estar a lo que en el convenio de aplicación se disponga.

**4.23 El otro progenitor desea participar en las técnicas de preparación al parto, ¿podría acogerse a este permiso?**

No, debido a que la titularidad de este derecho corresponde, exclusivamente, a la trabajado-



ez duela ezer esaten; hortaz, gai horri buruz hitzarmen kolektiboek esaten dutena hartu beharko da aintzat.

***4.24 Behartu al nazakete zentro jakin batera –publikoa edo pribatua– joatera haurra jaio aurreko azterketak egitera edo erditzea prestatzeko eskolak jasotzera, zentro horietako ordutegiak eta nire lan-ordutegia bateraezinak ez direlako?***

Ez. Nahiz eta Legeak gai hori ez jaso, badi-rudi argi dagoela langileak aukera dezake-ela Gizarte Segurantzaren zein sistema publikotara joan nahi duen, eta, gainera, berak aukeratzen duen zentro pribatura joan daitekeela, eta ezin izango zaio behartu zentro jakin batera joatera.

***4.25 Amniozentesia egin behar didate, eta medikuak agindu dit 2 egun eman beharko ditudala erabateko atsedenean. Balia al dezaket ordaindutako baimenen bat?***

Ordaindutako baimen hori ez dago kasu horretarako pentsatuta; hortaz, hasiera batean ez da izango ordaindutako baimenerako eskubiderik, baina Gizarte Segurantzako medikuaren baja eska daiteke, zalantzarik gabe.

ra embarazada. Ahora bien, cabría interpretar favorablemente el derecho del trabajador a acudir como participe a las técnicas de preparación al parto disfrutando de este permiso, aunque teniendo en cuenta que la Ley no dice nada al respecto, habrá que estar a lo que los convenios colectivos señalen sobre la cuestión.

***4.24 ¿Me pueden obligar a acudir a un determinado centro –público o privado- para la realización de exámenes prenatales o para el seguimiento de las clases de preparación al parto, porque sus horarios no se solapan con mi horario laboral?***

No. Aunque la Ley no recoge este extremo, parece claro que la trabajadora es libre para poder acudir al sistema público de la Seguridad Social, así como a cualquier centro privado que elija, sin que se le pueda obligar a acudir a uno determinado.

***4.25 Me van a hacer la amniocentesis y el médico me prescribe 2 días de reposo absoluto. ¿Puedo acogerme a algún permiso retribuido?***

Este permiso retribuido no está pensado para este supuesto, por lo que en principio no se tendría derecho a un permiso retribuido, aunque sí, desde luego, se puede solicitar una baja médica de la Seguridad Social.



## **EDOSKITZEAGATIKO BAIMENA, ETA AITA EDO BESTE GURASOA.**

Baimen honetako eskubideak Langileen Estatutuaren Legearen 37.4 artikuluan daude araututa.

### ***4.26 Zer da edoskitzeagatiko baimena?***

Amak, aitak, edo beste guraso batek bere lanpostutik joateko duen eskubidea da, betiere bere semearen eta/edo alabaren edoskitzea errazteko, eta horrek ez du bere soldatan eraginik izango.

### ***4.27 Zein da edoskitzeagatiko baimenaren iraupena?***

Eskubide hori baliatzeko aldia haurra jaiotzen denetik 9 hilabete igarotzen direnean amaitzen da.

### ***4.28 Zer da edoskitzeagatiko baimena?***

Egun bakoitzean ordubeteko absentsia izatea lanean, eta bi zatitan banatu daiteke: egun bakoitzean 2 ordu-erditan (nahiz eta zatiek ez duten zertan berdinak izan), bai edoskitze naturala denean nahiz artifiziala denean.

Horretaz gain, langileak eskubide hori bere lanaldia ordu-erdi murriztearekin ordezkatu dezake edo lanaldi osoetan metatu ahal izango du ne-

## **PERMISO DE LACTANCIA Y EL PADRE U OTRO PROGENITOR.**

Los contenidos de este permiso se encuentran regulados en el artículo 37.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

### ***4.26 ¿Qué es el permiso de lactancia?***

Se trata del derecho que tiene la madre, el padre u otro progenitor a ausentarse de su puesto de trabajo con el objetivo de facilitar la lactancia de su hijo y/o hija, sin que repercuta en su salario.

### ***4.27 ¿Cuál es la duración del permiso de lactancia?***

El período para ejercer este derecho termina a los 9 meses del nacimiento del bebé.

### ***4.28 ¿En qué consiste el permiso de lactancia?***

En 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones: en 2 medias horas diarias (aunque las fracciones no tienen porqué ser iguales), tanto si se trata de lactancia natural como artificial.

Además, la trabajadora puede optar por sustituir este derecho por una reducción de jornada en ½ hora con la misma finalidad, o acumu-

goziazio kolektiboan edo enpresaburuarekin hitzartutakoan aurreikusitako baldintzak beteta. Hortaz, edoskitzea dela medio, langilea eguneroko lanean egoten ez den ordubete hori:

- bi zatitan bana daiteke.
- Lanaldia ordu-erdiz murriztuta ordezkari dezake.
- Edo lanaldi osoetan meta dezake, hitzarmen kolektiboak adierazten duenaren arabera, eta hitzarmenak ez badu gai horri buruz ezer esaten, alderdiek adosten dutenaren arabera.

#### ***4.29 Erditze multiplearen kasuan, luzatzen al da edoskitzeagatik baimena?***

Bai. Legeak biltzen du baimen hori proportzionalki luzatuko dela erditze multiplearen kasuetan, baina ez du zehazten zer proportziotan egingo den. Arrazoizkoena da ulertzea edoskitzeagatik baimena baliatzea, erditze multiplearen kasuan, % 100ean igo beharko litzatekeela; hortaz, esate baterako, bikiak baditugu, baimenaren iraupena egunean 2 ordukoa izango da, eta lan-absentzia hori zatitan banatu ahal izango da, hots, alde batetik, ordu bat, eta beste alde batetik, beste bat (ahaztu gabe zatiak ez dutela zertan berdinak izan).

larlo en jornadas completas en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario o empresaria. De esta manera, la hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia puede:

- Dividirse en 2 fracciones.
- Sustituirla por una reducción de jornada en 1/2 hora.
- O acumularla en jornadas completas, en función de lo que señale el convenio colectivo, y si el convenio no señala nada sobre la cuestión, en función del acuerdo al que lleguen las partes.

#### ***4.29 En caso de parto múltiple, ¿se incrementa el permiso de lactancia?***

Sí. La Ley recoge que este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, aunque sin explicitar en qué proporción. Lo razonable es entender que el disfrute de la lactancia, en caso de parto múltiple, debe incrementarse en un 100%, de tal manera que si –por ejemplo– tenemos mellizas o gemelos, el permiso tendrá una duración de 2 horas diarias de ausencia al trabajo, que pueden dividirse en fracciones, esto es, en 1 hora, por un lado, y otra hora, por otro (sin olvidar que las fracciones no tienen por qué ser de idéntica duración).

#### **4.30 Zer kasutan balia daiteke baimen hori?**

Edoskitze naturalaren kasuan nahiz edoskitze artifizialaren kasuan.

#### **4.31 Ordaindutako baimena al da?**

Bai, baldin eta absentzia-ordu bat aukeratzen bada, nahiz lanaldia ordu-erdiz murriztea aukeratzen bada.

#### **4.32 Aitak edo beste gurasoak eska al dezake edoskitzeagatiko baimena?**

Bai. Legeak honako hau jasotzen du: *“biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori”*.

#### **4.33 Uka al dakiok aita bati edoskitzeagatiko baimena?**

Arauaren idatzizko interpretazioari heltzen badiogu, aitak (edo beste gurasoak) baliatu ahal izango du edoskitzeagatiko baimena, baldin eta amak besteren kontura lan egiten badu, baina hori horrela izan ezean, aitak (edo beste gurasoak) ezin izango du eskubide hori baliatu.

Nahiz eta hori horrela izan, negoziazio kolektiboak hobetu lezake legean ezarritakoa, eta aitari (edo beste gurasoari) aukera eman liezaioke eskubide hori kasu guztietan baliatzeko.

#### **4.30 ¿En qué casos puede disfrutarse de este permiso?**

Tanto en el supuesto de lactancia natural, como de lactancia artificial.

#### **4.31 ¿Es un permiso retribuido?**

Sí, tanto en el caso de que se opte por una hora de ausencia como si se opta por la reducción de la jornada en media hora.

#### **4.32 ¿El padre o el otro progenitor puede solicitar el permiso de lactancia?**

Si. La Ley recoge que *“este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen”*.

#### **4.33 ¿Puede denegarse a un padre el permiso de lactancia?**

Si nos ajustamos a la interpretación estricta de la norma, el padre (u otro progenitor) podrá disfrutar del permiso por lactancia siempre que la madre realice una prestación laboral por cuenta ajena; mientras que si no lo hiciera, el padre (u otro progenitor) no podría disfrutar de este derecho.

Aunque ello sea así, la negociación colectiva podría mejorar lo dispuesto en la ley, permitiendo que el padre (u otro progenitor) opte

#### **4.34 Enpresak ezar al dakidake edoskitzeagatiko baimena baliatzeko ordutegia eta modua?**

Ez. Langileak erabakiko du ordutegiaren zehaztapena, baita edoskitzeagatiko baimena baliatzeko ezarpena ere.

#### **4.35 Zer egin behar da ordutegi-zehaztapenari edo eskubidea baliatzeko aldia ezartzeari dagokionez enpresa eta langileak ados jartzen ez badira?**

Langileak demanda bat jar dezake lan-arloko Epaitegian eskubide hori erabiltzeko aukera onar diezaioten. Erreklamazio mota horretarako prozedura espezifiko bat dago eta lan-prozeduraren Legean aurreikusita dago. Hala ere, kexa bat jar daiteke Berdintasunerako Defentsa Erakundearen bidez.

#### **4.36 Nola metatzen da lanaldi osoetan edoskitzeagatiko baimena?**

Legeak biltzen du edoskitzeagatiko baimena lanaldi osoetan metatzeko aukera dagoela, nahiz eta gai horri buruz hitzarmen kolektiboak aurreikusten duena eta, hori izan ezean, bi alderdiek adosten dutena kontuan hartu behar den. Horrek esan nahi du langileak edoskitzeagatiko baimenari dagokionez metatutakoa baliatzeko baimena eskatu ahal izateko, hitzarmen kolektiboak edo, hori izan ezean, alderdien

por el disfrute de este derecho en todos los casos.

#### **4.34 ¿Puede la empresa imponerme el horario y la forma de disfrute del permiso de lactancia?**

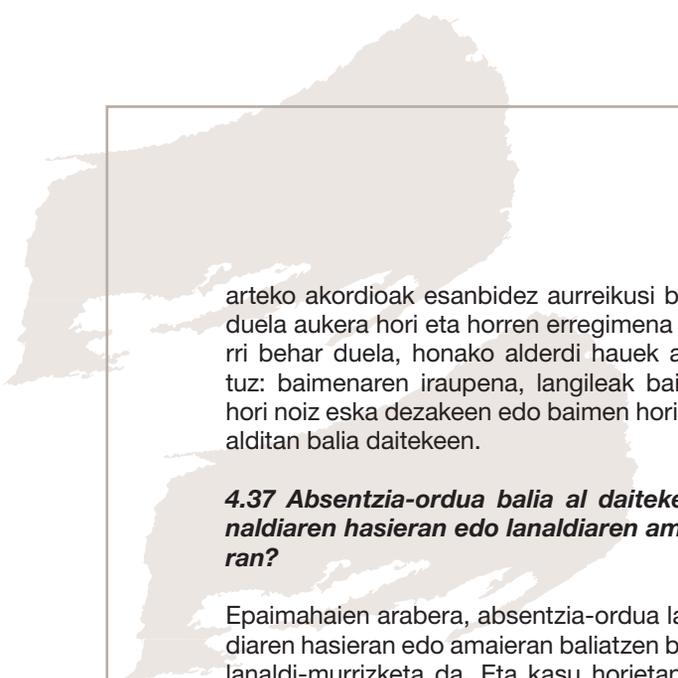
No. El trabajador o trabajadora es quien decide la concreción horaria, así como la determinación del disfrute del permiso de lactancia.

#### **4.35 ¿Qué se debe hacer en caso de discrepancias entre la empresa y el trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute?**

El trabajador o trabajadora puede presentar una demanda ante los Juzgados de lo social para que reconozcan el ejercicio de este derecho. Existe un procedimiento específico para este tipo de reclamaciones y previsto en la Ley de procedimiento laboral. Asimismo se puede formular una queja ante la Defensoría para la Igualdad.

#### **4.36 ¿Cómo se acumula en jornadas completas el permiso de lactancia?**

La Ley recoge la posibilidad de acumular el permiso por lactancia en jornadas completas, aunque la hace depender de lo que prevea el convenio colectivo sobre esta cuestión, y, en su defecto, por lo que las partes acuerden.



arteko akordioak esanbidez aurreikusi behar duela aukera hori eta horren erregimena ezarri behar duela, honako alderdi hauek arautuz: baimenaren iraupena, langileak baimen hori noiz eska dezakeen edo baimen hori zein alditan balia daitekeen.

#### ***4.37 Absentzia-ordua balia al daiteke lanaldiaren hasieran edo lanaldiaren amaieran?***

Epaimahaien arabera, absentzia-ordua lanaldiaren hasieran edo amaieran baliatzen bada, lanaldi-murrizketa da. Eta kasu horietan, lanaldia ordu-erdiz murrizteko baimena ematen da. Nolanahi ere, aplikatuko den hitzarmen kolektiboak berdindu ditzake edoskitzeagatiko lanaldi-murrizketa eta absentzia, eta, kasu horretan, aukera egongo litzateke absentziagatiko baimena lanaldiaren hasieran edo amaieran baliatzeko.

#### ***4.38 Zenbat egun dagozkit eskubide hori metatuta baliatzea aukeratzen badut?***

Hitzarmen kolektiboek ezartzen dituzte edoskitzeagatiko baimena metatzen bada baliatu behar diren baimen-egunak. Hitzarmen kolektiboak ez badu ezer adierazten, langileak eta enpresak adosten duten akordioan ezartzen dena hartu beharko da kontuan.

Esto supone que para que el trabajador o trabajadora puedan exigir el disfrute acumulado de la lactancia, el convenio colectivo o, en su defecto, el acuerdo entre las partes prevea expresamente esta posibilidad y fije su régimen, regulando aspectos tales como la duración, el momento en que ha de solicitarse por el trabajador o el período en que puede disfrutarse.

#### ***4.37 ¿Se puede disfrutar la hora de ausencia al comienzo o al final de la jornada?***

Los tribunales interpretan que si se disfruta de la hora de ausencia al comienzo o al final de la jornada, se trata de una reducción de jornada. Y en estos casos, el permiso reconocido es de reducción de jornada en 1/2 hora. No obstante, el convenio colectivo de aplicación puede equiparar la reducción de jornada por lactancia con la ausencia, y en ese caso, sí sería posible poder disfrutar el permiso de ausencia al comienzo o al final de la jornada.

#### ***4.38 ¿Cuántos días me corresponden en el caso de optar por el disfrute de este derecho de manera acumulada?***

Son los convenios colectivos los que establecen los días de permiso que corresponde disfrutar en el caso de acumular el permiso de lactancia. En el supuesto de que el convenio colectivo no señale nada, habrá que

**4.39 Ba al dago kalkulua nola egin behar den esaten duen araurik? Kalkulua ordu baten gainean egin behar da, edota ordu-erdiaren gainean?**

Langileen Estatutuak hitzarmen kolektiboetara, edo, horiek izan ezean, langilearen eta enpresaren arteko akordiora jotzeko esaten duenez gero, ez dago kalkulu hori nola egin behar den adierazten duen esanbidezko arategirik. Langilearentzat interesgarriena da kalkulua lanegun bakoitzeko eguneko ordu baten gainean egitea haurrak bederatzita hila-bete eduki arte; ondoren, orduak egun bakoitzeko lanaldiaren orduekin zatitu behar dira, eta hortik ateratzen dira edoskitzeagatik baimena dela-eta metatutako egunak. Hala eta guztiz ere, hitzarmen kolektiboan sartu behar da kalkulu hori.

**4.40 Meta al diezaioket edoskitzeagatik baimena amatasunagatik bajaran?**

Bai. Legeak ez du galarazten edoskitzeagatik baimena eta amatasunagatik baja metatzea. Nolanahi ere, kontuan izan behar da edoskitzeagatik baimenaren metatzea aplikatuko den hitzarmen kolektiboak edo alderdiek adostutakoak ezartzen duenaren arabera izango denez gero, metatzeko aukera, batez ere iraupenari dagokionez, aipatutako tresnek ezartzen dutenaren arabera izango dela.

estar a lo dispuesto en el acuerdo al que lleguen el trabajador o la trabajadora con la empresa.

**4.39 ¿Hay alguna norma que señale cómo se debe hacer el cálculo? El cálculo, ¿se hace sobre una hora o sobre media hora?**

Lo cierto es que como el Estatuto de los Trabajadores remite a los convenios colectivos o, en su defecto, al acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y empresa, no hay una regulación expresa sobre cómo se debe hacer ese cálculo. Lo más interesante para el trabajador o trabajadora es que el cálculo se realice sobre una hora diaria por cada día laboral hasta que la criatura cumpla 9 meses; y luego las horas hay que dividir las por las horas de jornada laboral diaria, de aquí se desprenden los días de acumulación por lactancia. En cualquier caso, es el convenio colectivo donde debe introducirse este cálculo.

**4.40 ¿Puedo acumular el permiso de lactancia a la baja por maternidad?**

Sí. La Ley no impide que se pueda acumular el permiso de lactancia con la baja por maternidad. No obstante, hay que tener en cuenta que como la acumulación del permiso por lactancia se hace depender de lo que disponga el convenio colectivo aplicable o de lo acordado por las partes, la posibilidad de acumulación,

**4.41 Ba al daukat edoskitzeagatiko baimena eta semeak eta/edo alabak zaintzeko lanaldi-murrizketa aldi berean baliatzeko aukerarik?**

Bai. Lan-araudiak ez du galarazten edoskitzeagatiko baimenaren eta semeak eta/edo alabak zaintzeko lanaldi-murrizketaren baliatzea metatzeko aukera.

**4.42 Enpresak kalera al nazake edoskitzeagatiko baimena eskatu eta baliatzeagatik?**

Ez. Kaleratzea baliogabea da oinarriko eskubideak urratzen direlako. Hortaz, kaleratze horren aurrean aukeratu behar zaio enpresari kaleratzea jakinarazi eta ondorengo 20 egunetan.

**4.43 Enpresari jakinarazi behar al diot lanaldi arruntera noiz itzuliko naizen?**

Bai. Lanaldi arruntera itzuli baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko du langileak.

**JAI OBERRIA OSPITALERATZEAGATIKO BAIMENAK.**

Gai hori Langileen Estatutuaren Legearen 37.4 bis artikuluan dago araututa.

sobre todo en cuanto a su duración, estará sujeta a lo que dispongan los instrumentos citados.

**4.41 ¿Puedo disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia y la reducción de la jornada por cuidado de hijos y/o hijas?**

Si. La normativa laboral no impide que se acumule el disfrute del permiso de lactancia y la reducción de la jornada por cuidado de hijos y/o hijas.

**4.42 ¿La empresa puede despedirme por solicitar y disfrutar el permiso de lactancia?**

No. El despido es nulo por vulneración de derechos fundamentales. De esta manera, frente a este despido hay que demandar a la empresa en los 20 días siguientes a su notificación.

**4.43 ¿Debo comunicar a la empresa cuándo me reincorporaré a la jornada ordinaria?**

Sí. El trabajador o trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**PERMISOS POR HOSPITALIZACIÓN DE NEONATO.**

Esta materia está regulada en el artículo 37.4 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

#### **4.44 Zer da jaioberria ospitaleratzeagatiko baimena?**

Baimen horrek aurreikusten du aitak edo amak eskubidea duela lanetik ordubetez joateko, semea edo alaba behar baino lehenago jaio bada, edota edozein kausa dela medio haurrak ospitaleratuta egon behar badu erditu ondoren. Era berean, langileak gehienez 2 orduz murriztu ahal izango du bere lanaldia; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaio. Hortaz, aitak edo amak honako eskubide hauek dituzte:

- Egunean ordubetez joan daiteke lanetik kanpora, eta ordu hori ordaindu egingo zaio, betiere jaioberriak ospitaleratuta egon behar badu.
- Egun bakoitzean bi ordura bitarte murriz dezake lanaldia, baina soldata lanaldiaren murrizketaren proportzio berean murriztuko zaio.

#### **4.45 Ordaindutako baimena al da?**

Bai, baldin eta egun bakoitzean ordubetez ateratzen bada lanetik kanpora.

#### **4.46 Aitak edo beste gurasoak eska al dezake jaioberria ospitaleratzeagatiko baimena?**

Bai. Legeak ezartzen du aitak edo amak, bietako edozeinek, balia dezakeela baimen hori.

#### **4.44 ¿En qué consiste el permiso por hospitalización del neonato?**

Este permiso prevé el derecho de la madre o el padre a ausentarse del trabajo durante 1 hora, en el caso de nacimiento de hijo o hija prematura o que, por cualquier causa, la criatura deba permanecer hospitalizada a continuación del parto. Asimismo, pueden reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, con la disminución proporcional del salario. Así, el padre o la madre tienen derecho a:

- Ausentarse 1 hora al día que será retribuida, siempre que el neonato precise hospitalización.
- Una reducción de jornada diaria hasta un máximo de 2 horas diarias, aunque con reducción de salario proporcional a la reducción de jornada.

#### **4.45 ¿Es un permiso retribuido?**

Sí, en caso de ausentarse del trabajo durante 1 hora diaria.

#### **4.46 ¿El padre o el otro progenitor puede solicitar el permiso por hospitalización del neonato?**

Sí. La Ley determina que tanto el padre como la madre, indistintamente, puedan acogerse a este permiso.

**4.47 Meta al ditzaket jaioberria ospitaleratzeagatiko baimena eta arrazoi bera dela medio gauzatutako lanaldi-murrizketa?**

Bai. Legeak ez du mugarik jartzen; hortaz, ulertu behar da aukera hori erabil litekeela. Esate baterako, aitik edo amak eskubidea bere osotasunean baliatzen badu, lanaldia hiru orduz murriz dezake, eta ordu horietatik bat bakarrik ordainduko litzateke, baina beste biak ez.

**4.48 Erditu ondoren nire semea edo alaba ospitaleratzten badute, eten al dezaket amatasunagatiko atsedena?**

Bai. Araudiak ezartzen du bi gurasoetako edozeinek, amatasunagatiko etena baliatzen duenaren arabera, eska dezakeela etena haurrari ospitalean alta ematen diotenetik aurrera zenbatzea. Nolanahi ere, praktikan, eta amatasunagatiko atsedena zenbaketa eten badaiteke ere, oso gutxitan erabiltzen da, zeren erditzearen ondorengo sei asteko nahitaezko atsedena egunak baitira amarentzat, eta, ondorioz, neurri hori soilik interesgarria da amatasuna dela medio lan-kontratua eteten duena aita denean.

**4.47 ¿Puedo acumular el permiso por hospitalización del neonato y la reducción de jornada por el mismo motivo?**

Sí. La Ley no establece ningún límite, por lo que hay que entender que cabría emplear esta opción. Por ejemplo, en caso de que el padre o la madre ejercite el derecho en su totalidad, podría reducir su jornada en 3 horas, de las cuales sólo 1 hora sería retribuida y las otras 2 horas no.

**4.48 ¿Si hospitalizan a mi hijo o hija a continuación del parto, puedo interrumpir el período de descanso por maternidad?**

Sí. La normativa establece que cualquiera de los dos progenitores, según quien sea el que se beneficie del período de suspensión por maternidad, puede solicitar que la suspensión se compute desde el momento del alta hospitalaria del bebé. Ahora bien, en la práctica y aunque se pueda interrumpir el cómputo del período de descanso por maternidad, su utilidad es muy pequeña, porque las 6 semanas siguientes al parto son de descanso obligatorio para la madre, lo que en consecuencia origina que sólo sea interesante esta medida cuando quien suspende el contrato de trabajo por maternidad es el padre.

**4.49 Seme edo alaba goiztiarra izan dut, eta hilabete batez ospitaleratuta egon behar izan du. Luza al dezaket amatasunagatiko atsedenaldia?**

Bai, baldin eta hauraren ospitaleratzearen iraupena zazpi egunetik gorakoa bada. Kasu horietan, amatasunagatiko atsedenaldia haurra ospitaleratuta egoten den adina egunez luzatzen da, 13 aste gehiago gehiezez ere. Hortaz, adierazitako kasuan, amatasunagatiko lan-kontratuaren etenaldia 14 astez luzatzen da, eta horrela, jaioberriaren ospitaleratzeak ez du amatasunagatiko baja bukatzen.

**4.50 Haurra jaio eta handik bi astera, mediku-azterketa batean ikusi dute arazo bat dagoela, eta haurra ospitaleratu behar dela. Eten edo luza al dezaket amatasunagatiko baja?**

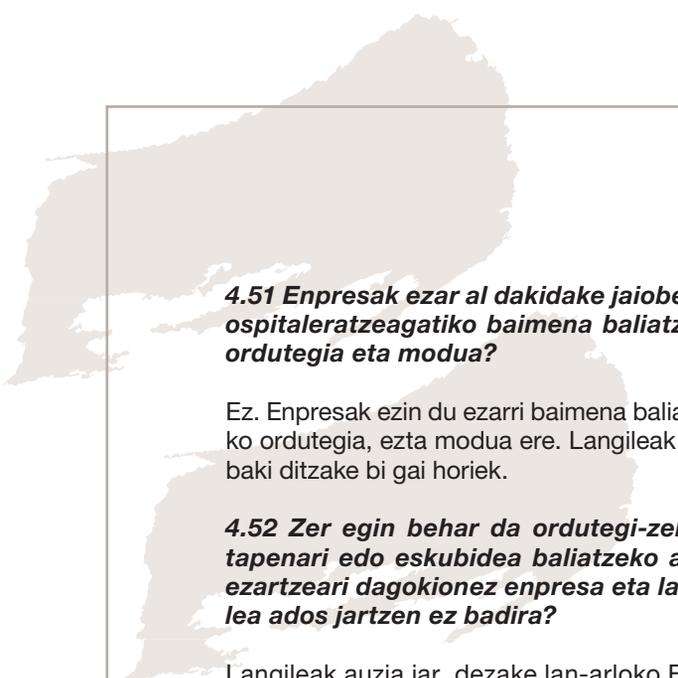
Legeak ez du gai hori arautzen, eta hitzarmen kolektiboak ere arautzen ez badu, aplikazioari buruzko zalantzak sor daitezke. Dena dela, gure ustez eten daiteke baja, zeren eskubidea haurra jaiotzeagatik sortzen baita. Hortaz, jaioberria ospitaleratu behar badute, eten edo luza liteke amatasunagatiko kontratu-etenaldia, betiere azken bi kasuetan ikusi dugun moduan.

**4.49 He tenido un hijo o hija prematura, que ha precisado hospitalización durante 1 mes. ¿Puedo ampliar el período de descanso por maternidad?**

Sí, siempre y cuando la hospitalización del bebé sea por un período superior a 7 días. En estos casos, el descanso por maternidad se amplía en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. Así, en el caso expuesto, la suspensión del contrato de trabajo por maternidad se ampliaría en 4 semanas, evitando que la hospitalización del recién nacido consuma la baja por maternidad.

**4.50 A las 2 semanas del nacimiento del bebé, en un reconocimiento médico, se le ha detectado un problema por el que precisa hospitalización. ¿Puedo interrumpir o ampliar la baja por maternidad?**

La Ley no regula esta cuestión y en el caso de que el convenio colectivo tampoco lo haga, pueden surgir dudas aplicativas. En cualquier caso, entendemos que es posible la interrupción, puesto que el derecho surge a consecuencia del nacimiento del bebé, por lo que en caso de que el recién nacido tenga que ser hospitalizado cabría interrumpir o ampliar el período de suspensión del contrato por maternidad en la manera vista en los dos últimos casos.



**4.51 Enpresak ezar al dakidake jaioberria ospitaleratzeagatiko baimena baliatzeko ordutegia eta modua?**

Ez. Enpresak ezin du ezarri baimena baliatzeko ordutegia, ezta modua ere. Langileak erabaki ditzake bi gai horiek.

**4.52 Zer egin behar da ordutegi-zehaztapenari edo eskubidea baliatzeko aldia ezartzeari dagokionez enpresa eta langileak ados jartzen ez badira?**

Langileak auzia jar dezake lan-arloko Epaitegietan eskubide hori erabiltzeko aukera onar diezaioten. Erreklamazio mota horretarako prozedura espezifiko bat dago eta lan-prozeduraren Legean aurreikusita dago.

\* Ikus BABESARI buruzko atala, langileen eskubideak bermatzeko jurisdikziopeko modua ez diren beste modu batzuetarako.

**4.53 Enpresari jakinarazi behar al diot lanaldi arruntera noiz itzuliko naizen?**

Bai. Lanaldi arruntera itzuli baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko du langileak.

**4.51 ¿Puede la empresa imponerme el horario y la forma de disfrute del permiso por hospitalización del neonato?**

No. La empresa no puede imponer el horario ni la forma de disfrute del permiso. Es el trabajador o trabajadora quien puede decidir ambas cuestiones.

**4.52 ¿Qué se debe hacer en caso de discrepancias entre la empresa y el trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute?**

El trabajador o trabajadora puede presentar una demanda ante los Juzgados de lo social para que reconozcan el ejercicio de este derecho. Existe un procedimiento específico para este tipo de reclamaciones previsto en la Ley de procedimiento laboral.

\* Vid. apartado relativo a TUTELA para otras formas distintas de garantizar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores a la jurisdiccional.

**4.53 ¿Debo comunicar a la empresa cuándo me reincorporaré a la jornada ordinaria?**

Sí. El trabajador o trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**4.54 Kalera al nazakete baimen hori eskatu eta baliatzeagatik?**

Ez. Kaleratzea baliogabea da oinarrizko eskubideak urratzen direlako. Hortaz, kaleratze horren aurrean enpresa demandatu behar da kaleratzea jakinarazi eta ondorengo 20 egunetan.

**4.55 Lan-kontratua amaitzen bada, lanaldi-murrizketak ba al du garrantzirik kasu bakoitzean dagokidan kalte-ordainerako?**

Ez. Indarreko araudiak adierazten du kalte-ordaina lanaldi-murrizketa kontuan izan gabe kalkulatu dela, betiere murrizketa horren gehieneko epea igaro ez bada (Langilearen Estatutuaren Legearen 18. xedapen gehigarria).

**LANALDI MURRIZKETA**

Legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa. Gai hori Langilearen Estatutuaren Legearen 37.5 artikuluan dago araututa.

**4.56 Zer da legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa?**

Eskubide bat da legezko zaintza dela medio zortzi urtetik beherako haur bat edo urritasun fisikoa, psikikoa edo zentzumenezkoa duen eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duen

**4.54 ¿Pueden despedirme por solicitar y disfrutar este permiso?**

No. El despido es nulo por vulneración de derechos fundamentales. De esta manera, frente a este despido hay que demandar a la empresa en los 20 días siguientes a su notificación.

**4.55 ¿En caso de extinción del contrato de trabajo, la reducción de la jornada tiene importancia a efectos de la indemnización que, en cada caso, me corresponda?**

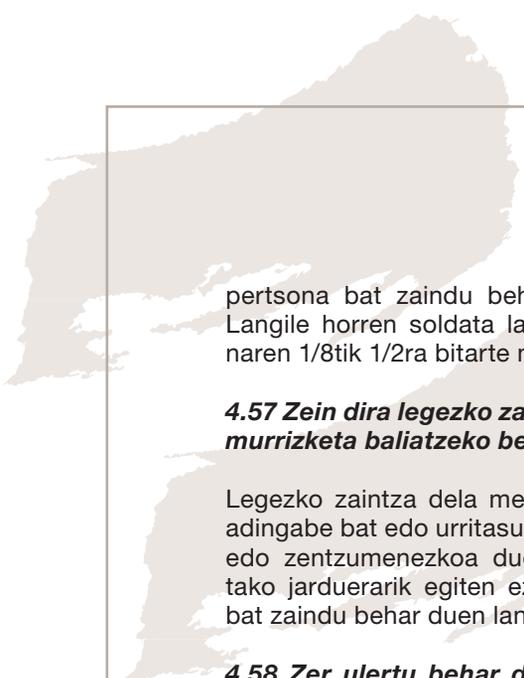
No. La normativa vigente explicita que la indemnización se calculará sin tener en cuenta la reducción de la jornada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo de dicha reducción (Disposición adicional 18ª de la Ley del Estatuto del Trabajador).

**REDUCCIÓN DE JORNADA**

Reducción de jornada por guarda legal. Esta materia se encuentra regulada en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**4.56 ¿En qué consiste la reducción de jornada por guarda legal?**

Es un derecho para quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o personas con disca-



pertsona bat zaindu behar duenarentzat. Langile horren soldata lanaldiaren iraupe-naren 1/8tik 1/2ra bitarte murriztuko da.

**4.57 Zein dira legezko zaintza dela medio murrizketa baliatzeko betekizunak?**

Legezko zaintza dela medio, zortzi urteko adingabe bat edo urritasun fisikoa, psikikoa edo zentzumenezkoa duen eta ordaindu-tako jarduerarik egiten ez duten pertsona bat zaindu behar duen langilea izatea.

**4.58 Zer ulertu behar dut ordaindutako jardueratzat urritasun fisikoa, psikikoa edo zentzumenezkoa duen pertsona ba-ten legezko zaintza dela medio lanaldia murrizten bada?**

Zalantzak daude gai hori interpretatzeko moduari dagokionez. Hasiera batean, Le-gearen interpretazio zorrotza egiten bada, alde batera utzi behar da edozein jarduera ordaindu gauzatzen duen ezinduaren le-gezko zaintza, baina modu malguago ba-tean ere uler liteke; izan ere, esate baterako, laneratze programa bat jarraitzen ari den ezinduaren legezko zaintza duen langilea-ri aukera eman dakioke lanaldi-murrizketa mota hori baliatzeko.

pacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la 1/2 de la du-ración de aquélla.

**4.57 ¿Cuáles son los requisitos para acogerse a la reducción por guarda legal?**

Ser trabajador o trabajadora que tenga, por razones de guarda legal, a su cuidado directo bien a un menor de 8 años o persona con dis-capacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

**4.58 ¿Qué debo entender por actividad re-tribuida en el supuesto de reducción de jornada por guarda legal de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial?**

Existen dudas sobre cómo interpretar ese in-ciso. En principio, una interpretación estricta de la Ley llevaría a excluir la guarda legal de una persona con discapacidad que realice cualquier actividad remunerada, aunque tam-bién podría interpretarse de manera más laxa, permitiendo, por ejemplo, que el trabajador o trabajadora que tenga la guarda legal de una persona con discapacidad que siga un pro-grama de inserción laboral puedan acogerse a esta modalidad de reducción de jornada.



**4.59 Aitak eska al dezake lanaldi-murrizketa semeak eta/edo alabak zaintzeko amak besteren konturako zerbitzurik betetzen ez badu ere?**

Bai. Arauaren arabera, lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala, langile horiek gizonak edo emakumeak diren kontuan izan gabe.

**4.60 Zenbateko iraupena du legezko zaintzagaratiko lanaldi-murrizketak?**

Adingabe baten legezko zaintza bada, lanaldia adingabeak zortzi urte bete arte luzatuko da.

**4.61 Zenbat denbora murriztz dezaket nire lanaldia legezko zaintza dela medio?**

Legeak biltzen du lanaldiaren 1/8 murriztz daitekeela gutxienez, eta lanaldiaren 1/2 gehienez.

**4.62 Ordaindua al da?**

Ez. Legeak ezartzen du lanaldia murrizten bada, soldata ere proportzio berean murriztuko dela.

**4.63 Alaba zaintzeagaratiko lanaldi-murrizketa baliatu dut alabak 6 urte bete zituen arte. Orain sei urte eta erdi ditu, berriro ere har al dezaket lanaldi-murrizketa alabak zortzi urte bete arte.**

**4.59 El padre, ¿puede solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos y/o hijas, incluso en el caso de que la madre no preste servicios por cuenta ajena?**

Sí. La norma reconoce la reducción de jornada como un derecho individual de los trabajadores, ya sean hombres o mujeres.

**4.60 ¿Cuál es la duración de la reducción de la jornada por guarda legal?**

Cuando se trata de guarda legal de un menor, la reducción de la jornada se extenderá hasta que éste cumpla 8 años.

**4.61 ¿En cuánto tiempo puedo reducir mi jornada por guarda legal?**

La ley recoge que se puede reducir entre como mínimo 1/8 de la jornada y un máximo de la 1/2 de la jornada.

**4.62 ¿Es retribuida?**

No. La norma establece que la reducción de jornada llevará aparejada una reducción proporcional del salario.

**4.63 He disfrutado de una reducción de jornada por cuidado de hija hasta que cumplió 6 años. Ahora tiene 6 años y medio, ¿puedo volver a coger una reducción de jornada hasta que cumpla 8 años?**

Bai, alabak zortzi urte bete arte. Legeak baimena ematen du adingabeak sei urte bete arte murrizketa baliatu duten langileek berriro beste murrizketa bat eskatzeko, eta murrizketa baliatzeko baimena eman behar zaie adingabeak zortzi urte bete arte.

#### **AHAIDEAK ZAINZEAGATIKO LANALDI-MURRIZKETA.**

Baimen horren erabilera Langileen Estatu-tuaren Legearen 37.5 artikuluan dago araututa

##### ***4.64 Zer da ahaideak zaintzeko lanaldi-murrizketa?***

Langileek beren ahaide baten –odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainokoa, baldin eta adin kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik pertsona horiek ezin badira euren kabuz bizi eta ez badute ordainsaririk jasotzen duen jarduerarik egiten– zaintza zuzena egiteko lanaldia murrizteko duten eskubidea da.

##### ***4.65 Zer baldintza bete behar ditut ahaideak zaintzeko lanaldia murrizteko?***

Ahaide baten zaintza zuzena egin behar duten langileek izango dute eskubide hori.

Si, hasta que la niña cumpla 8 años. La Ley permite que los trabajadores y trabajadoras, que hayan disfrutado de la reducción hasta que el menor cumplió 6 años, puedan solicitar una nueva reducción que deberá ser concedida, hasta que el menor cumpla 8 años.

#### **REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES.**

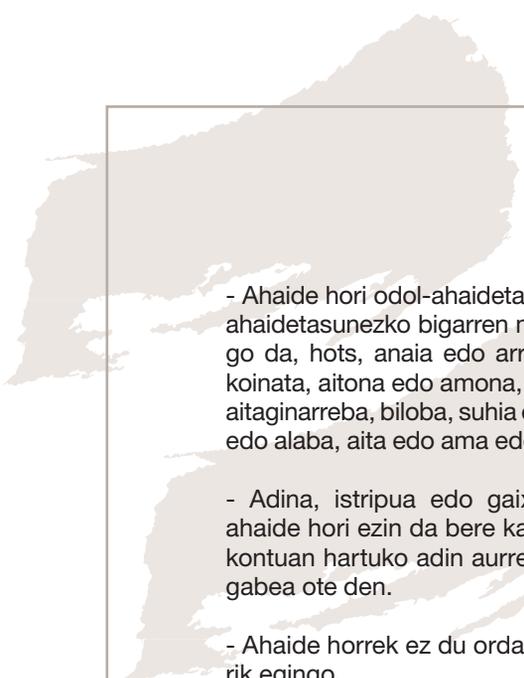
El ejercicio de este derecho está regulado en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

##### ***4.64 ¿En qué consiste la reducción de jornada por cuidado de familiares?***

Es el derecho de los trabajadores y trabajadoras a reducir su jornada de trabajo por encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

##### ***4.65 ¿Qué requisitos debo cumplir para reducir la jornada por cuidado de familiares?***

Tendrán derecho los trabajadores y trabajadoras que se estén encargando del cuidado directo de un familiar.



- Ahaide hori odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainokoa izango da, hots, anaia edo arreba, koinatua edo koinata, aitona edo amona, amaginarreba edo aitaginarreba, biloba, suhia edo erraina, semea edo alaba, aita edo ama edo ezkontidea.

- Adina, istripua edo gaixotasuna dela-eta ahaide hori ezin da bere kabuz baliatu. Ez da kontuan hartuko adin aurreratukoa edo adingabea ote den.

- Ahaide horrek ez du ordaindutako jarduerarik egingo.

- Ahaidea modu zuzenean zaindu behar du. Legeak ez du eskatzen zaintza behar duen ahaidearen etxebizitza berean bizitzea, ezta bere legezko zaintzaz arduratzea ere.

#### **4.66 Zenbat denbora murriz dezaket nire lanaldia ahaideak zaintzeko?**

Legeak ezartzen du lanaldiaren 1/8 murriz daitekeela gutxienez, eta lanaldiaren 1/2 gehienez.

#### **4.67 Ordaindua al da?**

Ez. Lanaldi-murrizketa horrek ekartzen du soldata proportzio berean murriztea.

- Ese familiar debe serlo hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, esto es, hermano o hermana, cuñado o cuñada, abuelo o abuela, suegro o suegra, nieto o nieta, yerno o nuera, hijo o hija, padre o madre y cónyuge.

- Dicho familiar no puede valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad. No importa que sea de edad avanzada o que sea un menor.

- Que no desempeñe actividad retribuida.

- Que cuide de manera directa al familiar. La Ley no exige que se conviva en el mismo domicilio con el familiar que requiere de cuidado, ni tampoco que se encargue de su guarda legal.

#### **4.66 ¿En cuánto tiempo puedo reducir mi jornada por cuidado de familiares?**

La Ley establece que se puede reducir entre como mínimo 1/8 de la jornada y un máximo de la 1/2 de la jornada.

#### **4.67 ¿Es retribuida?**

No. Esta reducción de jornada conlleva una reducción proporcional del salario.

## **LANALDI-MURRIZKETAREN ZEHAZTA-PENA**

### ***4.68 Nor dauka lanaldi-murrizketaren zehaztapena erabakitzeko ahalmena?***

Langileak dauka ordutegia erabakitzeko eta eskubide horren aldia zehazteko ahalmena. Horrek honako hau esan nahi du:

- Langileak erabaki ahal izango du zenbat luzatuko dituen lanaldi-murrizketaren orduak, betiere azaldutako mugen barruan: lanaldiaren 1/8 gutxienez (hots, egun bakoitzean batez beste ordu bat zortzi orduko lanaldi batean) eta lanaldiaren erdia gehienez.

- Langileak erabakiko du bere lanaldiaren barruan zehazki noiz baliatuko duen bere lanaldi-murrizketa (goizean edo arratsaldean, esaterako).

- Enpresak ezin du inor behartu lanaldi-murrizketa berari gehien komeni zaion ordutegian baliatzera.

Nolanahi ere, kontuan izan behar da Legeak lanaldi-murrizketa soilik aipatzen duela esanbidez, ez du lan-denbora antolatzeke beste modalitatetarik arautzen, esate baterako, txanda aukeratzea edo ordutegia egokitzea, lanaldi-murrizketa eragiten ez dutenak biak.

## **CONCRECIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA**

### ***4.68 ¿Quién tiene la capacidad de decidir la concreción de la reducción de la jornada?***

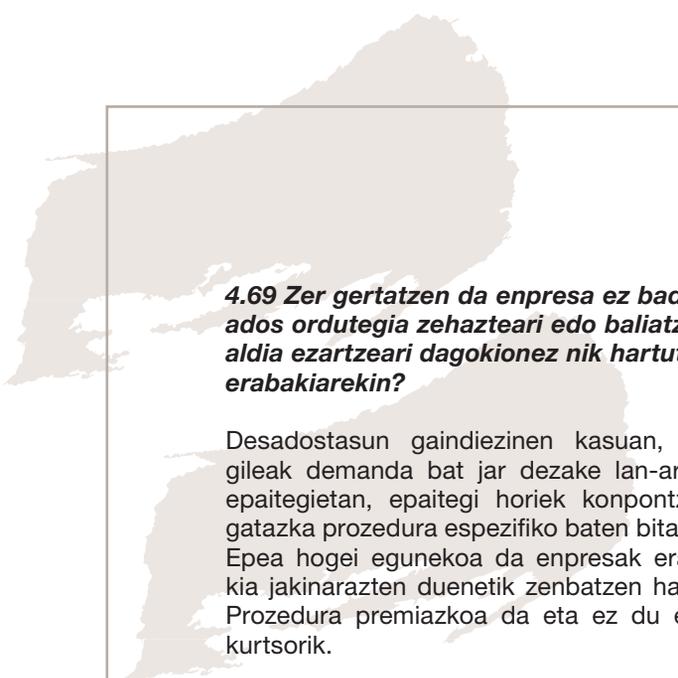
El trabajador o trabajadora tiene la capacidad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de su disfrute. Esto significa que:

- El trabajador o trabajadora podrá decidir la extensión de las horas que va a reducir su jornada dentro de los límites expuestos: un mínimo de 1/8 de la jornada (lo que equivale a una hora diaria de promedio en una jornada de 8 horas diarias) y un máximo de la mitad de la jornada.

- El trabajador o trabajadora decide el momento específico dentro de su jornada de trabajo durante el que va a disfrutar su reducción de jornada (mañana o tarde, por ejemplo).

- La empresa no puede obligar a disfrutar de la reducción de jornada en el horario que más le convenga.

No obstante, se debe tener en cuenta que la Ley sólo hace mención expresa de reducción de jornada, no regula otras modalidades de or-



**4.69 Zer gertatzen da enpresa ez badago ados ordutegia zehazteari edo baliatzeko aldia ezartzeari dagokionez nik hartutako erabakiarekin?**

Desadostasun gaindiezinen kasuan, langileak demanda bat jar dezake lan-arloko epaitegietan, epaitegi horiek konpontzeko gatazka prozedura espezifiko baten bitartez. Epea hogeit egunekoa da enpresak erabakia jakinarazten duenetik zenbatzen hasita. Prozedura premiazkoa da eta ez du errekurtsorik.

\* Ikus BABESA langileen eskubideak babes-  
teko beste modu batzuetarako.

**4.70 Ba al dago lanaldi-murrizketa eskatzeko epe espezifikorik?**

Legeak ez du ezer adierazten gai horri buruz. Horregatik, edozein unetan eska daiteke kasu bakoitzaren baliatzealdian. Adibidez, zortzi urteko adingabearen legezko zaintzaren kasuan, adingabeak adin hori bete arte eska daiteke.

**4.71 Modu espezifikoren batean eskatu behar al dut lanaldi-murrizketa? Idazki bide egin behar al dut?**

Legeak ez du modu espezifikorik ezartzen –eredu ofizialen batean– eskabide hori izapi-

denación del tiempo de trabajo, por ejemplo, la elección de turno o la adaptación del horario que no impliquen una reducción de jornada.

**4.69 ¿Qué sucede si la empresa discrepa de la decisión que he tomado en cuanto a la concreción horaria o la determinación del período de disfrute?**

En caso de discrepancias insalvables, el trabajador o trabajadora puede presentar una demanda ante los juzgados de lo social para que sean éstos los que diriman el conflicto a través de un procedimiento específico. El plazo es de 20 días a contar a partir del momento en el que la empresa le comunique su decisión. El procedimiento es urgente y no tiene recurso.

\* Vid. apartado TUTELA para otras formas de protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

**4.70 ¿Existe algún plazo específico para solicitar la reducción de jornada?**

La Ley no explicita nada sobre esta cuestión. Por ello, se puede solicitar en cualquier momento dentro del período de disfrute en cada caso. Por ejemplo, en el supuesto de guarda legal por un menor de 8 años, se puede solicitar hasta que éste cumpla la citada edad.

detzeko. Horregatik, hitzez egin liteke, baina gomendatzen da –enpresaren eta langilearen artean desadostasunak badaude– eskaera idazki bidez egitea, honako datu hauek bilduz: lanaldia zenbat murriztuko den, lanaldi-murrizketa dela-eta zer lan-ordutegi egitea proposatzen den, baita lanaldi-murrizketa hasteko data ere.

#### ***4.72 Noiz amaitzen da lanaldi-murrizketa?***

Ez dauka alde zuzenik ezarritako eperik; hortaz, kasu bakoitzaren arabera izango da, baita kasu bakoitzean, lanaldi-murrizketarako eskubidea eman zuten baldintzak oraindik ere badauden kontuan hartuta, esate baterako, adingabearen adinak edo ahaideek oraindik ere zaintza zuzena behar izaten jarraitzea.

#### ***4.73 Jakinarazi behar al da lanaldi-murrizketa noiz amaitzen den?***

Nahikoa da asmo hori hamabost egun lehenago jakinaraztearekin. Hala eta guztiz ere, amaiera-data jakinarazten badu, langileak errespetatu egin beharko du adierazitako data eta ezin izango du bere ohiko lanaldira itzuli adierazitako data hori baino lehen, akordioaren bat badago izan ezik.

#### ***4.71 ¿Tengo que solicitar la reducción de jornada en alguna forma específica? ¿Debo hacerlo por escrito?***

La Ley no establece una forma específica –en algún modelo oficial– para tramitar dicha solicitud. Por ello, se podría hacer verbalmente pero se recomienda –en el caso de que surjan discrepancias entre la empresa y trabajador– que la petición se tramite por escrito, incluyendo datos relativos a cuánto se va a reducir la jornada, el horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada, así como la fecha de inicio.

#### ***4.72 ¿Cuándo se pone fin a la reducción de jornada?***

No tiene un plazo predeterminado, por lo que dependerá de cada supuesto y que, en cada caso, se mantengan los requisitos que dieron derecho a la reducción de jornada, como la edad del menor o que los familiares sigan precisando de cuidado directo.

#### ***4.73 ¿Se debe comunicar la fecha de finalización de la reducción de jornada?***

Es suficiente con notificar dicha voluntad con 15 días de antelación. Ahora bien, si comunica la fecha de finalización, el trabajador o trabajadora debe respetar la fecha notificada y no

#### **4.74 Enpresa bereko bi langilek eska al dezakete lanaldi-murrizketa ahaide bera edota seme edo alaba bera zaintzeko?**

Kasu horretan, enpresaburuak muga dezake lanaldi-murrizketa aldi berean erabili ahal izatea enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak direla medio. Hortaz, honako kasu hauetan muga dezake eskubide hori erabiltzea:

- Bi langile horiek enpresa bererako lan egiten badute, baina muga hori ezin da aplikatu enpresak desberdinak badira.

- Eskubidea aldi berean baliatu nahi badute, baina ez elkarren segidan; lehendabizi batak hartuko du eta gero bestea.

- Horretaz gain, mugatu egin behar da enpresaren funtzionamenduari dagokionez arrazoi justifikatuak daudenean. Beste modu batera esanda, enpresa gai bada absentziak beste neurri batzuen bitartez betetzeko, neurri horiek aplikatu beharko ditu lanaldi-murrizketa mugatu aurretik.

#### **4.75 Kalera al nazakete kausa hauetakoren batengatik lanaldi-murrizketa eskatu eta baliatzeagatik?**

Ez, kaleratze baliogabea izango litzateke oinarrizko eskubideak urratzen direlako. Kale-

podrá, salvo acuerdo, volver a su jornada ordinaria antes de la misma.

#### **4.74 Dos trabajadores y/o trabajadoras de una misma empresa, ¿pueden solicitar la reducción de jornada para atender al mismo familiar o para el cuidado de un mismo hijo o hija?**

En este caso, el empresario o empresaria puede limitar el ejercicio simultáneo de la reducción de jornada por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Así, puede limitar el ejercicio de este derecho cuando:

- Ambas personas presten servicios para la misma empresa, pero no opera cuando se trata de empresas distintas.

- Cuando quieren ejercer el derecho de manera simultánea, pero no de manera sucesiva; primero es uno o una quien se acoge y luego el otro o la otra.

- Además debe limitarse cuando existan razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Dicho de otra manera, si se trata de una empresa con capacidad para cubrir las ausencias a través de otras medidas distintas, deberá optar por éstas últimas antes que limitar la reducción de jornada.

ratzen bazaituzte enpresa auzitara eraman behar duzu jakinarazpena gauzatu eta 20 eguneko epean. Berdintasunerako Defentsa Erakundearen jar daiteke kexa, baina kexa horrek ez ditu epeak aldatzen auzibidean.

**4.76 Lan-kontratua amaitzen bada, lanaldi-murrizketak ba al du garrantzirik kasu bakoitzean dagokidan kalte-ordainerako?**

Ez. Indarreko araudiak biltzen du kalte-ordaina lanaldi-murrizketa kontuan izan gabe kalkulatu delako, betiere murrizketa horren gehieneko epea igaro ez bada (Langileen Estatutuaren Legearen 18. xedapen gehigarria).

**BORONDATEZKO ESZEDENTZIAK ETA SEMEAK ETA/EDO ALABAK EDOTA AHAIDEAK ZAINTZEAGATIKO ESZEDENTZIAK**

**BORONDATEZKO ESZEDENTZIAK.**

Gai hori Langileen Estatutuaren Legearen 46.2 artikuluan dago araututa.

**4.77 Zer baldintza bete behar ditut borondatezko eszedentzia eskatzeko?**

Orokorrean, langile orok eska dezake borondatezko eszedentzia, betiere honako baldintza hauek betetzen baditu: urtebeteko an-

**4.75 ¿Pueden despedirme por solicitar y disfrutar de una reducción de jornada por cualquiera de estas causas?**

No, se trataría de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales. En caso de despido hay que demandar a la empresa en un plazo de 20 días desde la notificación. Puede formularse queja ante la Defensoría para la Igualdad, si bien esta queja no modifica los plazos en la vía judicial.

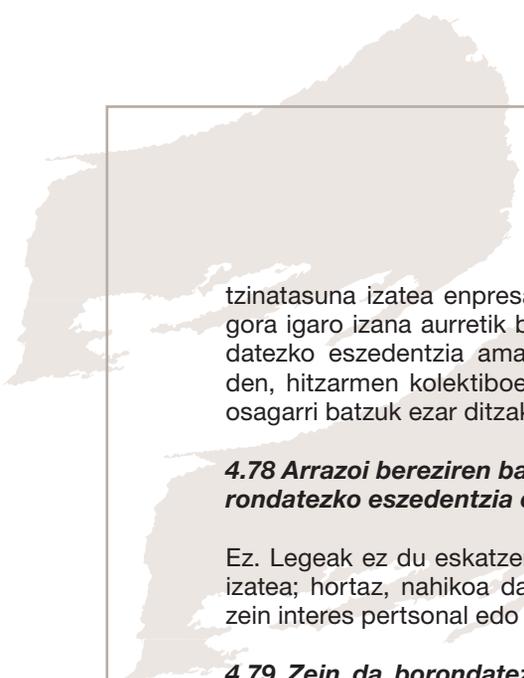
**4.76 ¿En caso de extinción del contrato de trabajo, la reducción de la jornada tiene importancia a efectos de la indemnización que, en cada caso, me corresponda?**

No. La normativa vigente recoge que la indemnización se calculará sin tener en cuenta la reducción de la jornada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo de dicha reducción (Disposición adicional 18ª de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

**EXCEDENCIAS VOLUNTARIA Y POR CUIDADO DE HIJOS Y/O HIJAS O FAMILIARES**

**EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.**

Esta materia se encuentra regulada en el artículo 46.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



tzinatasuna izatea enpresan, eta lau urtetik gora igaro izana aurretik baliatu den borondatezko eszedentzia amaitu zenetik. Dena den, hitzarmen kolektiboek beste baldintza osagarri batzuk ezar ditzakete.

#### ***4.78 Arrazoi bereziren bat behar al da borondatezko eszedentzia eskatzeko?***

Ez. Legeak ez du eskatzen arrazoi berezirik izatea; hortaz, nahikoa da langilearen edozein interes pertsonal edo profesional.

#### ***4.79 Zein da borondatezko eszedentziaren iraupena?***

Gutxienez 4 hilabete eta gehienez 5 urte. Nolanahi ere, hitzarmen kolektiboek arautegi desberdinak bil ditzakete. Borondatezko eszedentziaren gutxieneko iraupena lau hilabetera murrizten bada, areagotu egiten da eszedentzia hori premia pertsonalei eta familia-arlokoiei erantzuteko baliatzeko interesa.

#### ***4.80 Idazki bidez eskatu behar al dut, modu bereziren baten arabera?***

Indarreko araudiak ez du horrelakorik adierazten. Beraz, idazki bidez edo hitzez eska daiteke; dena dela, gomendatzen da idazki bidez izapidetzea; era horretan, jasota geratzen baitira eskaera eta enpresaburuak emandako

#### ***4.77 ¿Qué requisitos debo cumplir para solicitar la excedencia voluntaria?***

Cualquier trabajador o trabajadora, en general, puede solicitar la excedencia voluntaria siempre que cumplan los siguientes requisitos: tener 1 año de antigüedad en la empresa; y haber transcurrido más de 4 años desde el final de una excedencia voluntaria que se hubiera disfrutado anteriormente. Sin embargo, los convenios colectivos pueden establecer otros requisitos adicionales.

#### ***4.78 ¿Se necesita algún motivo para solicitar la excedencia voluntaria?***

No. La Ley no exige un motivo especial, por ello, cualquier interés personal o profesional del trabajador o trabajadora es suficiente.

#### ***4.79 ¿Cuál es la duración de la excedencia voluntaria?***

Mínimo 4 meses y máximo 5 años. No obstante, los convenios colectivos pueden recoger regulaciones distintas. Con la reducción de la duración mínima de la excedencia voluntaria a 4 meses, se incrementa el interés de su empleo para la atención de necesidades personales y familiares.

erantzuna, baita iraupena era (hasiera- eta amaiera-datak). Nolanahi ere, gai horiek hitzarmen kolektiboan zehaztu daitezkeenez gero, aplikatuko den hitzarmenak xedatzen duena hartu beharko da kontuan.

**4.81 Borondatezko eszedentzia eskatu dut nire enpresan, baina ez didate onartu, zer egin behar dut?**

Auzitegietara jo beharko duzu eszedentzia aitor diezazuten. Hala eta guztiz ere, onartu ez badizute edo egindako eskaerari erantzun ez badiote ere, lanera joaten jarraitu beharko duzu.

\* Ikus BABESA atala langileen eskubideak babesteko beste modu batzuetarako.

**4.82 Bi urtez baliatu dut borondatezko eszedentzia, eta luzatzea komeni zait, ba al daukat luzatzerik?**

Legeak ez du aukera hori biltzen. Dena den, auzitegiek onartzen dute borondatezko eszedentziaren luzapena, betiere hasiera batean eszedentzia baimendutako gehieneko iraupena baino iraupen laburragokoa bada, eszedentziaren eta luzapenaren baturak ez badu eszedentziaren iraupenaren gehienekoa gainditzen, eta luzapena hasierako eszedentzia amaitu aurretik eskatu bada.

**4.80 ¿Tengo que solicitarlo por escrito, de acuerdo a alguna forma en especial?**

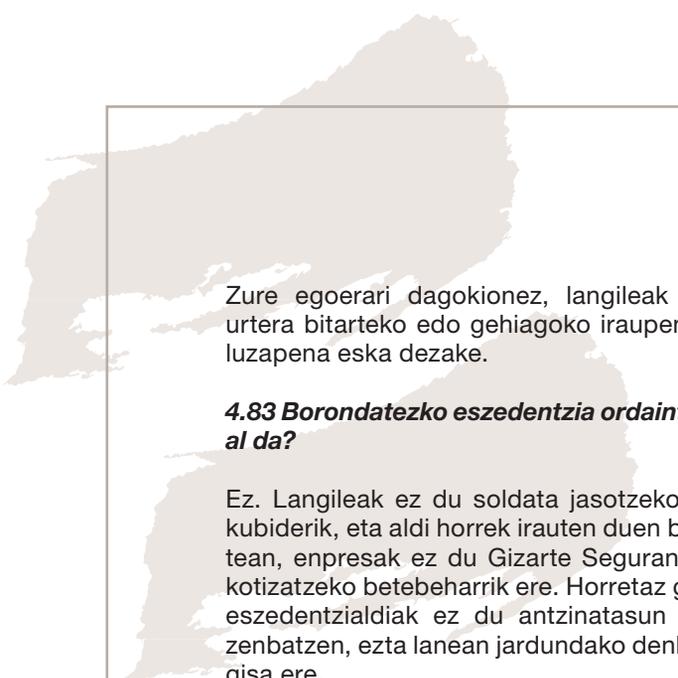
La normativa vigente no lo indica. Por ello, se puede solicitar por escrito o verbalmente, sin embargo, se recomienda tramitarlo por escrito, permite dejar constancia de la solicitud y de la respuesta del empresario o empresaria, así como para determinar su duración (fecha de comienzo y de finalización). No obstante, el convenio colectivo puede precisar estos extremos, por lo que habrá que estar a lo que en el convenio de aplicación se señale.

**4.81 He solicitado una excedencia voluntaria en mi empresa, pero ésta me la ha denegado, ¿qué debo hacer?**

Deberá acudir a los tribunales para que te reconozcan la excedencia. No obstante, lo que no debe hacer es dejar de acudir al trabajo en caso de denegación o ausencia de respuesta a su solicitud.

\* Vid. apartado TUTELA para otras formas de protección de los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras.

**4.82 He venido disfrutando de una excedencia voluntaria durante 2 años, y me interesa prorrogar, ¿puedo hacerlo?**



Zure egoerari dagokionez, langileak hiru urtera bitarteko edo gehiagoko iraupeneko luzapena eska dezake.

#### ***4.83 Borondatezko eszedentzia ordaintzen al da?***

Ez. Langileak ez du soldata jasotzeko eskubiderik, eta aldi horrek irauten duen bitartean, enpresak ez du Gizarte Segurantzaren kotizatzeke betebeharririk ere. Horretaz gain, eszedentzialdiak ez du antzintasun gisa zenbatzen, ezta lanean jardundako denbora gisa ere.

#### ***4.84 Eszedentzia amaitutakoan, itzul al naiteke nire lehengo postura?***

Ez. Kasu horietan langileak lehentasuna izaten du langilearen antzeko kategorian edo kategorian berean lanpostu hutsik baldin badago. Hau da, lanpostua ez da gordetzen. Nolanahi ere, baliteke hitzarmen kolektiboak beste zerbait onartzea.

#### ***4.85 Noiz eskatu behar dut berriro itzultzeko baimena?***

Eskatutako eszedentziaren epea amaitu aurretik.

La Ley no recoge esta posibilidad. Sin embargo, los tribunales suelen aceptar la prórroga de una excedencia voluntaria siempre que: inicialmente la excedencia fuera por una duración inferior al máximo permitido; la suma de la duración de la excedencia y la prórroga no supere el máximo de la duración de la misma; y la prórroga haya sido solicitada con anterioridad a la finalización de la excedencia inicial.

En cuanto a su situación, el trabajador o trabajadora podría solicitar una prórroga de duración máxima hasta 3 años más.

#### ***4.83 ¿La excedencia voluntaria es retribuida?***

No. El trabajador o trabajadora no tiene derecho a salarios y, durante ese período, la empresa tampoco tiene obligación de cotizar a la Seguridad Social. Además, el tiempo de la excedencia no computa como antigüedad ni como tiempo de prestación de servicios.

#### ***4.84 Una vez finalizada la excedencia, ¿puedo volver a mi anterior puesto de trabajo?***

No. En estos casos el trabajador o trabajadora tiene derecho preferente en caso de vacantes de similar o igual categoría a la suya que exista o que pueda existir en la empresa. Esto es, no hay reserva de puesto de trabajo. No obstante, es posible que el convenio colectivo reconozca otro resultado.

#### **4.86 Zer gertatzen da enpresa atzeratzen bada miri okupazioren bat ematen?**

Langileak lanera itzultzeko baimena eskatu badu, eta lanpostu hutsik ez badago, luzatu egiten da eszedentzia. Baina, baliteke enpresak baimenik ez ematea itzultzeko –behin-behinean– lanpostu hutsik ez dagoelako, eta, eszedentzian dagoenak kontrakoa gertatzen dela ulertzea. Kasu horietan, langileak demanda arrunta jarri beharko du lanera ez itzultzeagatik, eta, horretarako, urtebeteko epea du ezetza eman zenetik zenbatzen hasita.

#### **4.87 Zer gertatzen da enpresak uko egiten badio behin betiko lanera itzultzeko baime-nari?**

Kasu horretan, kaleratzea da. Beraz, kaleratzeagatik demanda jarri beharko da lan-arloko jurisdikzioan hogeit eguneko epean.

#### **SEMEAK ETA/EDO ALABAK EDOTA AHAI-DEAK ZAINZKEKO ESZEDENTZIA.**

Eszedentzia mota hori Langileen Estatutuaren Legearen 46.3 artikuluan dago araututa

#### **4.88 Zer da semeak eta/edo alabak edota ahaideak zaintzeko eszedentzia?**

Indarreko arautegiak ezartzen du langileek honetarako eskubidea dutela:

#### **4.85 ¿Cuándo debo solicitar el reingreso?**

Antes de que finalice el plazo por el que se concedió la excedencia.

#### **4.86 ¿Qué ocurre si la empresa se retrasa en darme una ocupación?**

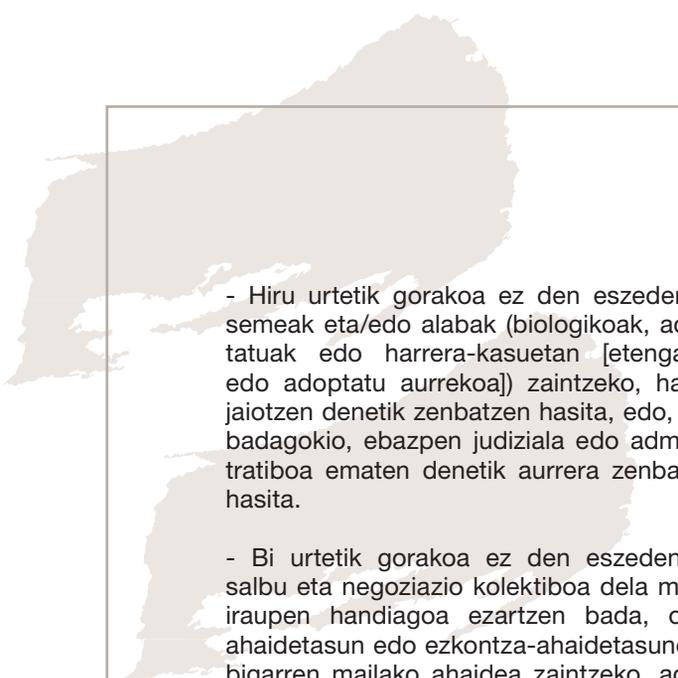
En el caso de que, solicitado el reingreso por el trabajador o trabajadora, no hubiera vacante, se prolonga la excedencia. Ahora bien, puede suceder que la empresa deniegue el reingreso –provisionalmente– por entender que no hay vacante y, sin embargo, la persona en excedencia entiende lo contrario. En estos casos, el persona trabajadora debe ejercitar demanda ordinaria por no reincorporación, para lo cual tiene un plazo de un año desde que se produzca la negativa.

#### **4.87 ¿Qué ocurre si la empresa se niega al reingreso con carácter definitivo?**

En este caso, es un despido. Por lo que en un plazo de 20 días se deberá interponer la demanda por despido ante la jurisdicción social.

#### **EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y/O HIJAS O FAMILIARES.**

Esta tipo de excedencias está regulado por el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



- Hiru urtetik gorakoa ez den eszedentzia semeak eta/edo alabak (biologikoak, adoptatuak edo harrera-kasuetan [etengabea edo adoptatu aurrekoa]) zaintzeko, haurra jaiotzen denetik zenbatzen hasita, edo, hala badagokio, ebazpen judiziala edo administratiboa ematen denetik aurrera zenbatzen hasita.

- Bi urtetik gorakoa ez den eszedentzia, salbu eta negoziazio kolektiboa dela medio iraupen handiagoa ezartzen bada, odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaidea zaintzeko, adina, istripua, gaixotasuna edo ezintasuna dela-eta ahaide hori ezin bada bere kabuz baliatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

#### ***4.89 Edozein langilek eska al dezake eszedentzia?***

Bai. Legeak gizon nahiz emakume langileen-tzat ezartzen du eskubide hori.

#### ***4.90 Balia al liteke semea edo alaba edo-eta ahaideak zaintzeko lanaldi-murrizketa, eta, ondoren, eszedentzia eskatu helburu berarekin, eta alderantziz?***

Bai, Legeak ez duelako galarazten. Beraz, langile batek lehendabizi lanaldi-murrizketa balia lezake, eta gero, eszedentzia, eta alderantziz, betiere eskubide bakoitzaren irau-

#### ***4.88 ¿En qué consiste la excedencia por cuidado de hijos y/o hijas o familiares?***

La regulación vigente establece que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a:

- Una excedencia no superior a 3 años para el cuidado de hijos y/o hijas, sean biológicas, adoptadas o en los supuestos de acogimiento (permanente o preadoptivo), a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- Una excedencia no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para el cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse y no desempeñe actividad retribuida.

#### ***4.89 ¿Puede solicitar la excedencia cualquier trabajador o trabajadora?***

Sí. La Ley establece este derecho tanto para trabajadores como trabajadoras.

#### ***4.90 ¿Sería posible acogerse a la reducción de jornada por cuidado de hijo o hija o familiares y solicitar luego una excedencia con el mismo objetivo y viceversa?***

penaren zenbaketaren eta gehieneko mugen barruan.

**4.91 Bi langilek enpresa berean lan egiten badute, eta subjektu eragile beragatik eskatu nahi badute eszedentzia, egin al lezakete?**

Ezaugarri horietako kasu batean, indarreko araudiak muga bat ezartzen du, zeren enpresaburuak muga baitezake eskubide hori bi pertsonak aldi berean erabiltzea enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik.

**4.92 Zer baldintza bete behar ditut semeak eta/edo alabak zaintzeko eszedentzia eskatzeko?**

Baldintza hauek bete behar dira:

- Hiru urtetik beherako haurraren –biologikoa, adopziozkoa edo harrerakoa (iraunkorra edo adopzio-aurrekoa)– zaintza izatea.

- Haurra jaio denetik hiru urte baino gehiago igaro ez izana seme-alaba biologikoen kasuan, edota adopzio- edo harrera-kasuetarako ebazpen judiziala edo administratiboa ematen denetik aurrera. Adopzio- edo harrera-kasuan, legeak ez du ezartzen zer adin izan behar duen adingabeak; horregatik, zalantza sor daiteke. Badirudi bidezkoa

Sí, porque la Ley no lo impide. De este modo, un trabajador o trabajadora podría acogerse primero a la reducción de jornada y luego a la excedencia y viceversa, dentro del cómputo de duración de cada derecho y dentro de sus límites máximos.

**4.91 Si 2 trabajadores y/o trabajadoras prestan servicios en la misma empresa y desean solicitar la excedencia por el mismo sujeto causante, ¿podrían hacerlo?**

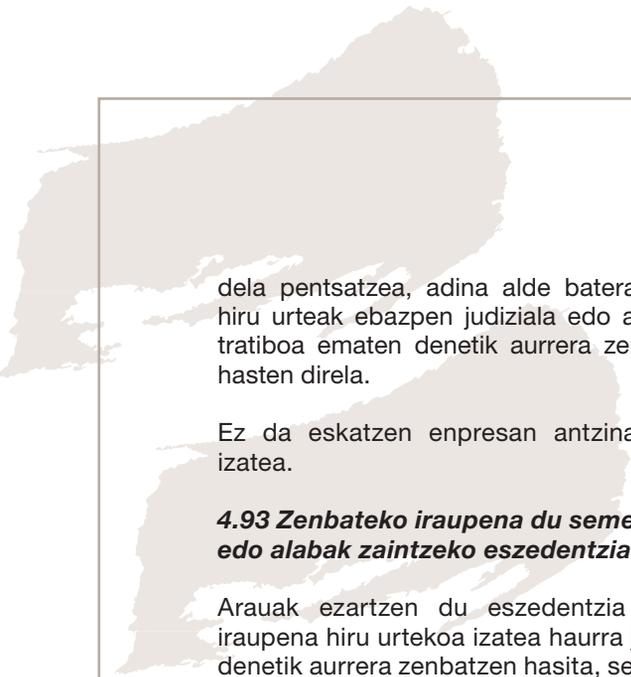
En un caso de estas características la normativa vigente establece un límite, debido a que el empresario o empresaria puede limitar el ejercicio de este derecho de forma simultánea a ambas personas por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

**4.92 ¿Qué requisitos debo cumplir para solicitar la excedencia por cuidado de hijos y/o hijas?**

Deben concurrir los siguientes requisitos:

- Que se tenga a su cuidado una criatura menor de 3 años, sea biológica, en adopción o acogimiento (permanente o preadoptivo).

- No haber transcurrido más de 3 años desde el nacimiento en caso de hijos biológicos, o desde el momento en que se produce la resolución judicial o administrativa para los



dela pentsatzea, adina alde batera utzita, hiru urteak ebazpen judiziala edo administratiboa ematen denetik aurrera zenbatzen hasten direla.

Ez da eskatzen enpresan antzinatasunik izatea.

#### ***4.93 Zenbateko iraupena du semeak eta/edo alabak zaintzeko eszedentziak?***

Arauk ezartzen du eszedentzia horren iraupena hiru urtekoa izatea haurra jaiotzen denetik aurrera zenbatzen hasita, seme edo alaba biologikoaren kasuan, edo ebazpen judiziala edo administratiboa ematen denetik aurrera, gainerako kasuetan.

Dena dela, lehenengo kasuan, egia da eraginpeko langileak ezin izango dituela inoiz Legean aipatzen diren hiru urteak egin, zeren amatasunagatik edo aitatasunagatik dagozkion baimenak baliatzen arituko baliatzateke.

Bigarren egoeran, iraupena ebazpen judiziala edo administratiboa ematen denetik aurrera hasten da zenbatzen, adingabearen adinaren mugarik izan gabe; hortaz, arauak ezartzen dituen hiru urteak baliatu ahal izango ditu.

casos de adopción o acogimiento. En el caso de adopción o acogimiento, la ley no establece qué edad deba tener el menor, por lo que puede surgir la duda. Parece razonable pensar que, con independencia de la edad, los 3 años comienzan a contar desde al momento en que se produce la resolución judicial o administrativa.

No se exige antigüedad en la empresa.

#### ***4.93 ¿Qué duración tiene la excedencia por cuidado de hijos y/o hija?***

La norma impone que la duración de esta excedencia sea de 3 años desde la fecha del nacimiento en caso de hijo o hija biológica, o desde la fecha de resolución judicial o administrativa en el resto de casos.

Ahora bien, en el primer caso, lo cierto es que el trabajador o trabajadora afectada nunca podrá alcanzar los 3 años que señala la Ley, puesto que se encontrará disfrutando de los permisos correspondientes por maternidad-paternidad.

En la segunda situación, la duración comienza a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, sin límite de edad del menor, por lo que podrá disfrutar de los 3 años que establece la norma.

**4.94 Eszedentzia hori zatika hartu nahiko nuke, esate baterako, lehenengo urtean hilabete batzuk, eta bigarren urtean beste hilabete batzuk, egin al dezaket hori?**

Bai. Legeak ahalbidetzen du hainbat eszedentzia baliatzea beren artean etena dagoela eta gehieneko iraupena baino aldi txikiagotan, betiere kasu bakoitzerako ezartzen den iraupen-marjinaren barruan.

**4.95 Luza al dezaket semeak eta/edo alabak zaintzeko eszedentzia ez banaiz gehieneko iraupenera iritsi?**

Bai.

**4.96 Noiz eskatu behar dut semea eta/edo alaba zaintzeko eszedentzia?**

Edozein unetan haurra jaiotzen denetik edo ebazpen judiziala edo administratiboa ematen denetik zenbatzen hasita adingabeak hiru urte bete arte lehenengo kasuan, eta ebazpen judiziala edo administratiboa ematen denetik hiru urteko iraupenera iritsi arte adopzioaren edo harreraren kasuan.

**4.97 Zer gertatzen da nire lanpostuarekin adingabea zaintzeko eszedentzia baliatzen ari naizen bitartean?**

Lehenengo urtean langileak lanpostua gor-

**4.94 Me gustaría acogerme a esta excedencia de forma fraccionada, por ejemplo, durante unos meses el primer año, y otros meses durante el segundo, ¿es eso posible?**

Sí. La Ley permite el disfrute de varias excedencias interrumpidas entre sí y durante períodos inferiores a la duración máxima, siempre y cuando se produzcan dentro del margen de duración que para cada caso se establece.

**4.95 ¿Puedo prorrogar la excedencia por cuidado de hijos y/o hijas si no he alcanzado la duración máxima?**

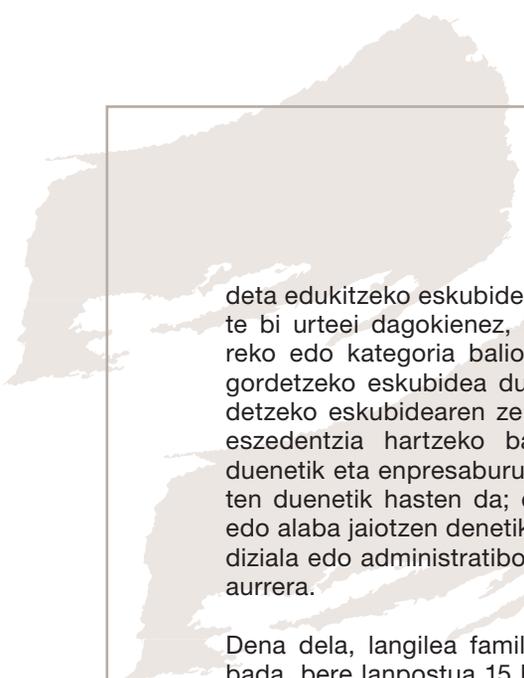
Sí.

**4.96 ¿Cuándo debo solicitar la excedencia por cuidado de hijo y/o hija?**

En cualquier momento desde la fecha del nacimiento o fecha de resolución judicial o administrativa hasta que el menor cumpla 3 años en el primer caso, y hasta que se llegue a la duración de 3 años desde la fecha de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

**4.97 ¿Qué ocurre con mi puesto de trabajo mientras me encuentro disfrutando de una excedencia por cuidado de menor?**

Durante el primer año tiene derecho a la reserva



deta edukitzeko eskubidea izango du. Beste bi urteei dagokienez, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostua gordetzeko eskubidea du. Lanpostua gordetzeko eskubidearen zenbaketa langileak eszedentzia hartzeko baimena eskatzen duenetik eta enpresaburuak baimena ematen duenetik hasten da; ez, ordea, semea edo alaba jaiotzen denetik edo ebazpen judiciala edo administratiboa ematen denetik aurrera.

Dena dela, langilea familia ugariaren kide bada, bere lanpostua 15 hilabetez gordeko da, baldin eta kategoria orokorreko familia ugaria bada, eta 18 hilabete kategoria bereziko familia ugariaren kasuetan.

***4.98 Zer gertatzen da adingabea zaintzeko eszedentzia baliatzen ari naizela beste haur bat izaten badut eta bigarren semea edo alaba zaintzeko eszedentzia eskatu nahi badut?***

Bigarren eszedentzia bati hasiera emateak eragiten du aurreko eszedentzia amaitzea eta hiru urteko zenbaketa eskatutako bigarren eszedentziatik hastea.

***4.99 Eszedentzia baliatzeko denbora hori zenbatzen al da antzinatasunerako?***

Bai.

de su puesto de trabajo. En relación a los dos años restantes, tiene derecho a reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El cómputo del derecho a reserva del puesto de trabajo empieza desde que el trabajador o trabajadora solicita la excedencia y es concedida por el empresario, no desde el nacimiento del hijo o hija o desde el momento de la resolución judicial o administrativa.

Ahora bien, en el caso que el trabajador o trabajadora forme parte de una familia numerosa la reserva de su puesto de trabajo se extiende hasta 15 meses en el caso de ser una familia numerosa de categoría general y 18 meses en los casos de familia numerosa de categoría especial.

***4.98 ¿Qué ocurre si disfrutando de una excedencia por cuidado de menor tengo otra criatura y quiero pedir una excedencia para el cuidado del segundo hijo o hija?***

El inicio de una segunda excedencia provocaría que la anterior excedencia se extinguiera, comenzando el cómputo de 3 años por la segunda excedencia solicitada.

***4.99 ¿El tiempo de disfrute de esta excedencia se computa a efectos de antigüedad?***

Sí.



**4.100 Eszedentziak irauten duen aldian ba al daukat lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubiderik?**

Bai. Gainera, enpresaburuak adierazitako ikastaroen berri eman behar dizu.

**4.101 Eszedentzialdia ordaindua al da?**

Ez. Enpresaburuak, gainera, ez du kotizatzeke betebeharririk. Izan ere, Gizarte Segurantzako baja 15 eguneko epean izapidetzen dute.

**4.102 Nola egin behar diot eskaera enpresaburuari?**

Legeak ez du modu espezifikorik eskatzen, ezta idazki bidez egin behar duzunik ere. Nolanahi ere, gomendatzen da eskabidea idazki bidez egitea, jasota gera dadin. Eskabide horretan eszedentziaren hasiera- eta amaiera-datak adierazi behar dira.

**4.103 Ba al dago eperik eszedentzialdia amaitu delako langilea lanpostura itzuliko dela jakinarazteko?**

Ez. Legeak ez du eskatzen langileak itzultzeko asmoa duela aurrerapen jakin batekin adieraztea, nahikoa da itzultzeko baimena eszedentzia amaitu aurretik edozein unetan eskatzea.

**4.100 ¿Durante el período que dura la excedencia tengo derecho a asistir a cursos de formación profesional?**

Sí. Además el empresario o empresaria está obligada a poner en su conocimiento los citados cursos.

**4.101 ¿El período de excedencia es retribuido?**

No. El empresario o empresaria tampoco tiene obligación de cotizar. De hecho, la baja en la Seguridad Social la tramitan en un plazo de 15 días.

**4.102 ¿Cómo debo hacer la solicitud al empresario?**

La Ley no exige una forma específica, tampoco que deba realizarse por escrito. No obstante, se recomienda que la solicitud sea tramitada por escrito para que quede constancia. En dicha solicitud debe incluirse las fecha de inicio y de finalización de la excedencia.

**4.103 ¿Existe un plazo para comunicar la reincorporación al puesto de trabajo con motivo de la finalización del período de excedencia?**

No. La Ley no exige que el trabajador o trabajadora manifieste su voluntad de reincorporarse

**4.104 Enpresak uko egin al diezaioke semea edo alaba zaintzeko eszedentzia baliatu ondoren lanera itzultzeko baimenari?**

Ez. Eszedentzian emandako lehenengo urtea amaitutakoan, langilea itzul daiteke bere lehengo lanpostura, zeren Legeak ezartzen baitu aldi horretan gorde egingo zaiola lanpostua. Epe hori igarotakoan, eszedentzian dagoen langileak eskubidea izango du bere lanpostua gorde diezaioten, baita lanera itzultzeko eskubidea ere. Nolanahi ere, kasu horretan lanbide-talde bereko edo kategoría baliokideko lanpostura itzultzeko eskubidea soilik izango da.

**4.105 Kalera al nazakete semea edo alaba zaintzeko eszedentzia eskatu eta baliatzeagatik?**

Ez, kaleratze baliogabea izango litzateke oinarrizko eskubideak urratzen direlako. Egoera horren aurrean, auzia jarriko zaio enpresari kaleratzea jakinarazi eta ondorengo 20 egun igaro aurretik. Berdintasunerako Defentsa Erakundeak jar daiteke kexa, baina kexa horrek ez ditu epeak eteten, eta aldatzen ere jurisdikzioan.

**4.106 Zer baldintza bete behar ditut ahai-deak zaintzeko eszedentzia baliatzeko?**

con una determinada antelación, es suficiente con solicitar el reingreso en cualquier momento anterior a la terminación de la excedencia.

**4.104 Puede la empresa denegar el reingreso después de disfrutar la excedencia por cuidado de un hijo o hija?**

No. Al finalizar el primer año de excedencia, el trabajador o trabajadora puede reincorporarse a su puesto de trabajo anterior, puesto que la Ley establece que durante ese periodo se reservará su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo el trabajador o trabajadora en excedencia conserva el derecho a la reserva de su puesto de trabajo y también el derecho al reingreso. Sin embargo, en este caso sólo se tiene derecho al reingreso en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**4.105 ¿Me pueden despedir por solicitar y disfrutar una excedencia por cuidado de hijo o hija?**

No, se trataría de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales. Ante esta situación, se demanda a la empresa antes de que transcurran los 20 días siguientes a la notificación del despido. Se puede formular queja ante la Defensoría para la Igualdad, si bien ésta no suspende ni modifica los plazos ante la jurisdicción.



- Langileak odol-ahaidetasun eta ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahai-de bat (semea edo alaba, aita edo ama, anaia edo arreba, koinatua edo koinata, aitona edo amona, amaginarreba edo aitaginarreba, biloba, suhia edo erraina eta ezkontidea) zaindu beharko du. Ahaide horietatik kanpo ez da eszedentzia modalitate horretarako eskubiderik sortzen, nahiz eta borondatezko eszedentzia eskatzeko aukera dagoen.

- Adina, istripua edo gaixotasuna dela-eta ahaide hori ezin da bere kabuz baliatu. Adinari dagokionez, ez da kontuan hartuko adin aurreratukoa edo adingabea den.

- Ahaide horrek ez du ordaindutako jarduerarik egingo.

- Ahaidea modu zuzenean zaindu behar du. Kasu honetan Legeak ez du eskatzen zaintza behar duen ahaidearen etxebizitza berean bizitzea, ezta bere legezko zaintzaz arduratzea ere, nahikoa da pertsona horren ardura zuzena izatea.

#### **4.107 Zenbateko iraupena du ahaideak zaintzeko eszedentziak?**

5 urtekoa. Nolanahi ere, hitzarmen kolektiboak iraupenari buruzko hobekuntzak ezar ditzake.

#### **4.106 ¿Qué requisitos debo cumplir para acceder a la excedencia por cuidado de familiares?**

- Que el trabajador o trabajadora deba hacerse cargo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (hijo-hija, padre-madre, hermano-hermana, cuñado-cuñada, abuelo-abuela, suegro-suegra, nieto-nieta, yerno-nuera, y cónyuge). Fuera de estos familiares no se genera derecho a este modalidad de excedencia, aunque queda la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria.

- Dicho familiar no puede valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad. En cuanto a la edad, no importa que sea de edad avanzada o que sea un menor.

- Que no desempeñe actividad retribuida.

- Que cuide de manera directa al familiar. Aquí la Ley no exige que se conviva en el mismo domicilio con el familiar, ni tampoco que se encargue de su guarda legal; basta con que se encargue directamente de esta persona.

#### **4.107 ¿Qué duración tiene la excedencia por cuidado de familiares?**

5 años. No obstante, el convenio colectivo puede establecer mejoras en su duración.

**4.108 *Eszedentzia hori zatika hartu nahiko nuke, esate baterako, lehenengo urtean hilabete batzuk, eta bigarren urtean beste hilabete batzuk, egin al dezaket hori?***

Bai. Legeak ahalbidetzen du hainbat eszedentzia baliatzea beren artean etena dagoela, eta gehieneko iraupena baino aldi txikiagotan, betiere kasu bakoitzerako ezartzen den iraupen-marjinaren barruan.

**4.109 *Luza al dezaket ahaideak zaintzeko eszedentzia ez banaiz gehieneko iraupenera iritsi?***

Bai. Eszedentziaren iraupena bi urtekoa denez gero, eta amaiera-data hasieratik ezartzea beharrezkoa ez denez gero, nahiz eta horrela egiten den normalean; kasu honetan, luzatu ahal izango litzateke, betiere eszedentzia horren gehieneko iraupena arte baliatzen bada.

**4.110 *Noiz eskatu behar dut ahaideak zaintzeko eszedentzia?***

Edonoiz ezarritako baldintzak betetzen direnetik aurrera.

**4.111 *Nire alaba gaixorik dago, balia al dezaket ahaideak zaintzeko eszedentzia aurretik adingabeak zaintzeko eszedentzia?***

**4.108 *Me gustaría acogerme a esta excedencia de forma fraccionada, por ejemplo, durante unos meses el primer año, y otros meses durante el segundo, ¿es eso posible?***

Sí. La Ley permite el disfrute de varias excedencias interrumpidas entre sí y durante períodos inferiores a la duración máxima, siempre y cuando se produzcan dentro del margen de duración que para cada caso se establece.

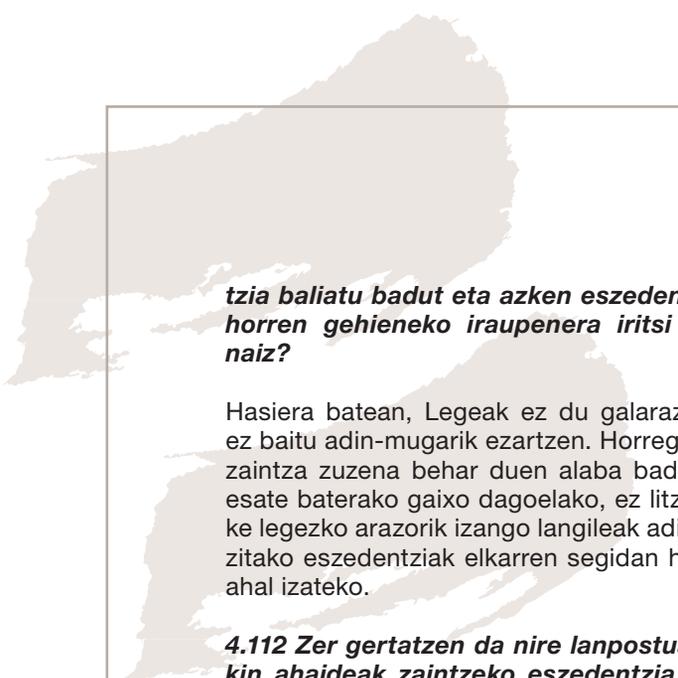
**4.109 *¿Puedo prorrogar la excedencia por cuidado de familiares si no he alcanzado la duración máxima?***

Si. Dado que la duración de la excedencia es de 2 años y no hay obligación de establecer desde el inicio la fecha de finalización, aunque suele ser lo común, en este caso, se podría prorrogar siempre que se disfrute hasta la duración máxima de esta excedencia.

**4.110 *¿Cuándo debo solicitar la excedencia por cuidado de familiares?***

En cualquier momento desde que se cumplan los requisitos establecidos.

**4.111 *Tengo una hija enferma, ¿es posible acogerme a una excedencia por cuidado de familiares, habiendo disfrutado de una excedencia por cuidado de menor y haber***



***tzia baliatu badut eta azken eszedentzia horren gehieneko iraupenera iritsi bainaiz?***

Hasiera batean, Legeak ez du galarazten, ez baitu adin-mugarik ezartzen. Horregatik, zaintza zuzena behar duen alaba badugu, esate baterako gaixo dagoelako, ez litzateke legezko arazorik izango langileak adierazitako eszedentziak elkarren segidan hartu ahal izateko.

***4.112 Zer gertatzen da nire lanpostuarekin ahaideak zaintzeko eszedentzia baliatzen ari naizen bitartean?***

Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Bigarren urteari dagokionez (edo gainerakoei dagokienez hitzarmen bidez luzatzen bada) lanbide-talde bereko edo kategoria balio-kideko lanpostua gordetzeko eskubidea du. Lanpostua gordetzeko eskubidearen zenbaketa langileak eszedentzia eskatzen duenetik eta enpresaburuak baimena ematen duenetik aurrera hasten da.

Dena dela, langilea familia ugariaren kide bada, bere lanpostua 15 hilabetez gordeko da, baldin eta kategoria orokorreko familia ugaria bada, eta 18 hilabete kategoria bereziko familia ugariaren kasuetan.

***llegado a la duración máxima de esta última excedencia?***

En principio la Ley no lo impide porque no establece límites de edad. Por ello, si tenemos una hija que precisa de cuidado directo, por ejemplo por enfermedad, no habría problemas legales para entender que un trabajador o trabajadora puede acogerse a las excedencias señaladas de manera sucesiva.

***4.112 ¿Qué ocurre con mi puesto de trabajo mientras me encuentro disfrutando de una excedencia por cuidado de familiares?***

Durante el primer año, tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo. En cuando al segundo año (o los restantes si se amplía por convenio) tiene derecho a reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El cómputo del derecho a reserva del puesto de trabajo empieza desde que el trabajador solicita la excedencia y es concedida por el empresario.

Ahora bien, en el caso que el trabajador o trabajadora forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extiende hasta 15 meses en el caso de ser una familia numerosa de categoría general y 18 meses en los casos de familia numerosa de categoría especial.

**4.113 Zer gertatzen da ahaideak zaintzeko eszedentzia baliatzen ari naizela beste ahaide batek nire laguntza behar bada? Ba al daukat eskubiderik bigarren ahaide hori zaintzeko beste eszedentzia bat eskatzeko?**

Legeak adierazten du ahaideak zaintzeko premia-egoera adina eszedentzia hartzeko eskubidea izango duela langileak. Eszedentzia berri bat eskatzen bada, eta aurrekoa agortu ez bada, lehenengoa bukatu egingo da eta bigarrena hasiko da zenbatzen gehieneko iraupen-denboraren arabera.

**4.114 Eta ahaide bera bada?**

Indarreko arautegiak ez du ezer ezartzen gai horri buruz. Uler daiteke eszedentzia berria eragiten duten kausa eta aurrekoa desberdinak direla, hau da, ahaide baten gaixotasuna dela medio ahaideak zaintzeko eszedentzia baliatu bada bi urtez, eta, ondoren, ahaide horrek berak istripua izaten badu eta, ondorioz, zaintzak behar baditu, orduan eska daiteke beste eszedentzia bat. Baina ahaztu gabe eszedentzia hori eragiten duen arrazoia beste bat dela.

Kontuan izan behar da gai hori ez dagoela argi, eta Legeak ez duela jasotzen, eta eragiten duen zalantza dela eszedentzia berria beste ahaide batengatik ote den edo bes-

**4.113 ¿Qué ocurre si disfrutando de una excedencia por cuidado de familiares, otro familiar precisa mi asistencia?. ¿Tengo derecho a solicitar otra excedencia para el cuidado de este segundo familiar?**

La ley explicita que el trabajador o trabajadora tendrá derecho a tantas excedencias como situaciones de necesidad por el cuidado de familiares. En caso de solicitar una nueva excedencia y la anterior no se hubiera agotado, la primera se extinguiría y comenzaría a computar una segunda excedencia por el tiempo de duración máxima.

**4.114 ¿Y si es el mismo familiar?**

La regulación vigente no establece nada al respecto. Tiene cabida entender que la causa que motiva la nueva excedencia es distinta a la anterior, esto es, que si he disfrutado de una excedencia por cuidado de familiares durante 2 años por enfermedad de un familiar y, posteriormente, ese mismo familiar sufre un accidente por el cual precisa de cuidados, entonces sí que cabría la solicitud de una nueva excedencia. Pero sin olvidar que el motivo que la causa es distinto.

Hay que tener en cuenta que este extremo no está claro y que la Ley no lo recoge, y la duda que suscita es si la nueva excedencia

te kausa batengatik, nahiz eta ahaide bera izan.

**4.115 *Eszedentzia baliatzeko denbora hori zenbatzen al da antzinasunerako?***

Bai. Legeak ezartzen du langilea zaintzeagatiko eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatu daitekeela.

**4.116 *Eszedentzian ba al daukat lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubiderik?***

Bai. Gainera, enpresaburuak adierazitako ikastaroen berri eman behar dizu.

**4.117 *Eszedentzialdia ordaindua al da?***

Ez. Enpresaburuek ez daukate kotizatze betebeharrik. Izan ere, Gizarte Segurantzako baja 15 eguneko epean jakinarazten dute.

**4.118 *Nola izapidetu behar dut eskabi-dea?***

Legeak ez du modu espezifikorik ezartzen, ezta idazki bidez egin behar dela adierazten ere. Nolanahi ere, gomendatzen da eskaera idazki bidez egitea, jasota gera dadin. Idazki horretan hasiera- eta amaiera-datak ezarri behar dira.

es por un familiar distinto o por causa distinta, aunque sea el mismo familiar.

**4.115 *¿El tiempo de disfrute de esta excedencia se computa a efectos de antigüedad?***

Sí. La Ley establece que el período en el que un trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidados es computable a efectos de antigüedad.

**4.116 *¿Durante el período de excedencia tengo derecho a asistir a cursos de formación profesional?***

Sí. Además el empresario o empresaria debe poner en su conocimiento los citados cursos.

**4.117 *¿El período de excedencia es retribuido?***

No. El empresariado no tiene la obligación cotizar. De hecho, notifica la baja en la Seguridad Social en un plazo de 15 días.

**4.118 *¿Cómo debo tramitar la solicitud?***

La Ley no establece una forma específica, tampoco indica la necesidad de hacerlo por escrito. Sin embargo, se recomienda que la petición se realice por escrito para que quede

**4.119 Ba al dago eperik eszedentzialdia amaitu delako langilea lanpostura itzuliko dela jakinarazteko?**

Indarreko arautegiak ez du eskatzen langileak itzultzeko asmoa duela aurrerapen jakin batekin adieraztea, nahikoa da itzultzeko baimena eszedentzia amaitu aurretik edozein unetan eskatzea.

**4.120 Enpresak uko egin al diezaioke ahaideak zaintzeko eszedentzia baliatu ondoren lanera itzultzeko baimenari?**

Ez. Eszedentzian emandako lehenengo urtea amaitutakoan, langilea itzul daiteke bere lehenengo lanpostura, zeren aldi horretan gordeko baitzaio lanpostua. Epe hori igarotakoan, eszedentzian dagoen langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, hau da, lanera itzultzeko eskubidea, baina lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu batera.

**4.121 Kalera al nazakete semeak eta/edo alabak zaintzeko eszedentzia eskatu eta baliatzeagatik?**

Ez. Kaleratze baliogabea izango litzateke oinarrizko eskubideak urratzen direlako, eta, horren aurrean enpresa auzitara eraman behar da kaleratzea jakinarazi eta ondorengo 20 egunak igaro aurretik. Berdintasune-

constancia. En dicho escrito hay que establecer las fechas de inicio y de finalización.

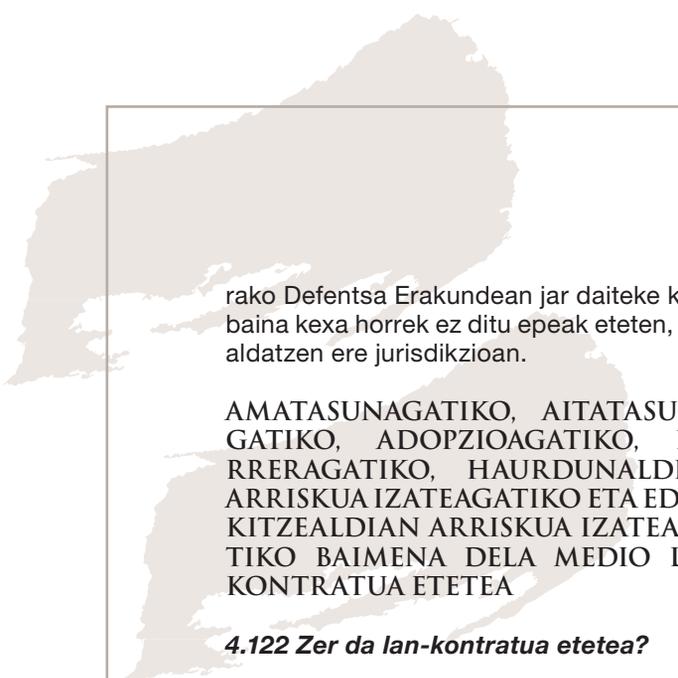
**4.119 ¿Existe un plazo para comunicar la reincorporación al puesto de trabajo con motivo de la finalización del periodo de excedencia?**

La regulación vigente no exige que el trabajador o trabajadora manifieste su voluntad de reincorporarse con una determinada antelación, es suficiente con solicite el reingreso en cualquier momento anterior a la terminación de la excedencia.

**4.120 ¿Puede la empresa denegar el reingreso después de disfrutar la excedencia por cuidado de familiares?**

No. Una vez finalizado el primer año de excedencia, el trabajador o trabajadora puede reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, puesto que durante ese periodo se reservará su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el trabajador o trabajadora en excedencia conserva el derecho a la reserva del puesto de trabajo, esto es, derecho al reingreso pero al reingreso en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**4.121 ¿Me pueden despedir por solicitar y disfrutar una excedencia por cuidado de hijos y/o hijas?**



rako Defentsa Erakundean jar daiteke kexa, baina kexa horrek ez ditu epeak eteten, ezta aldatzen ere jurisdikzioan.

AMATASUNAGATIKO, AITATASUNAGATIKO, ADOPZIOAGATIKO, HARRERAGATIKO, HAURDUNALDIAN ARRISKUA IZATEAGATIKO ETA EDOSKITZEALDIAN ARRISKUA IZATEAGATIKO BAIMENA DELA MEDIO LAN KONTRATUA ETETEA

#### **4.122 Zer da 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, batak ez du lanik egin beharko eta besteak ez du ordaindu beharko.

Hala ere, ondoren azalduko diren egoeretan, langileek Gizarte Segurantzaren prestazio motaren bati (subsido bat jasoko dela eta Gizarte Segurantzarekiko kotizazioei utsiko zaiela bermatzen duena) hel diezaiokete.

No. Se trataría de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los 20 días siguientes a su notificación. Se puede formular queja ante la Defensoría para la Igualdad, si bien ésta no suspende ni modifica los plazos ante la jurisdicción.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PERMISO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

#### **4.122 ¿Qué es la suspensión del contrato de trabajo?**

Es la interrupción de los efectos del contrato debido a un hecho recogido en el artículo 45 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Durante la suspensión, el trabajador o trabajadora y el empresario o empresaria están exonerados de sus obligaciones contractuales recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Ahora bien, en las situaciones que se exponen a continuación, los trabajadores y trabajadoras pueden acogerse a algún tipo de prestación de Seguridad Social, que garantiza la percepción de un subsidio y el mantenimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social.

#### **4.123 Zein dira lan-kontratua eteteko kausak?**

Langileen Estatutuaren Legearen 45.1 d) artikuluan ezarrita daude lan-kontratua eteteko kausak, eta horien artetik, honako hauek dira intereseakoak:

- Amatasunagatiko, aitasunagatiko, haurdunaldian arriskua izateagatiko, bederatzi hilabetetik beherako haur baten edoskitze naturalaren aldirian sor daitekeen arriskuagatiko, eta adopzioagatiko edo harreragatiko (adopzio-aurrekoa, iraunkorra edo sinplea) etetea, Kode Zibilarren edo gai hori arautzen duten Autonomia Erkidegoetako lege zibilen arabera, betiere etenaldi horren iraupena urtebetetik beherakoa ez bada, nahiz eta horiek behin-behinekoak izan, 6 urtetik beherakoen edo adingabeen kasuan (6 urtetik gorakoak), baldin eta adingabe minusbaliatuak badira, edo beren zirkunstantzia eta esperientzia pertsonalak direla medio edo atzerritik etorri direlako, eskumeneko gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztatutako zailtasun bereziak badituzte gizarteratzeko eta familian txertatzeko.

- Adierazitako Legearen 45.1 n) artikuluan ezarritako kausa. Artikulu horren arabera, kontratua eteteko kausa izango da genero-indarkeriaren biktima izatearen ondorioz bere lanpostua uztera behartuta dagoen emakume langilearen erabakia.

#### **4.123 ¿Cuáles son las causas de suspensión del contrato de trabajo?**

El artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece las causas suspensivas, de las que son de interés las siguientes:

- Suspensión por maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses; y adopción o acogimiento, preadoptivo, permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a 1 año, aunque éstos sean provisionales, de menores de 6 años o de menores de edad (mayores de 6 años) cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- La establecida en el artículo 45.1 n) de la mencionada Ley, que señala que es causa suspensiva la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

#### **4.124 Lan-kontratua eteteko kausa amaitutakoan, noiz itzuli behar dut enpresara?**

Lan-kontratua eteteko aldia amaitutakoan, langileak enpresara itzultzeko baimena eskatu beharko du hitzarmen kolektiboan ezartzen den epean eta moduan.

#### **AMATASUN BIOLOGIKOAGATIKO BAIMENA.**

Gai hori Langileen Estatutuaren Legearen 48.4 artikuluan dago araututa

#### **4.125 Zer da amatasunagatiko baimena?**

Emakume langile orok duen eskubidea seme edo alaba biologiko baten jaiotzaren aurrean. Bi helburu ditu: erditu den amaren errekupe-ratio fisikoaz arduratzea; horregatik, amatasunagatiko baja horren zati bat (sei aste) derrigorrezkoa da amarentzat; eta haurren premiez arduratzea.

#### **4.126 Zein dira eskubide horren titularrak?**

Lehendabiziko titularra ama biologikoa izango da, nahiz eta titulartasun horren ondorioz, aitak edo beste gurasoak balia dezakeen eskubide hori (lagapen bidez, edo, muturreneko kasuetan, amaren heriotzagatik).

#### **4.124 Una vez finalizada la causa de suspensión del contrato de trabajo, ¿cuándo debo reincorporarme a la empresa?**

Una vez finalizado el período de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador o trabajadora deberán solicitar el reingreso a la empresa en el plazo y forma que se establezca en el convenio colectivo.

#### **PERMISO POR MATERNIDAD BIOLÓGICA.**

Esta materia está regulada en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

#### **4.125 ¿En qué consiste el permiso por maternidad?**

Un derecho que tiene toda trabajadora ante el nacimiento de un hijo biológico. Tiene dos finalidades: atender la recuperación física de la madre que ha dado a luz, de ahí que parte de esta baja por maternidad (6 semanas) sea de carácter obligatorio para la madre; y atender las necesidades de la criatura.

#### **4.126 ¿Quiénes son titulares de este derecho?**

Se parte de la titularidad originaria de la madre biológica, aunque ésta puede derivar al padre

Sexu bereko pertsonen kasuan, amatasunagatiko baimena edukitzeko eskubidearen deribazioagatik ama biologikoarekin ezkondata dagoen eta bere ezkontidearen semea edo alaba adoptatzen duen emakumea izan daiteke titularra, eta, horrela, seme edo alaba horren «gurasoa» izango da. Nolanahi ere, ama biologikoarekin ezkondata dagoen adopziozko amak oso aukera gutxi izango ditu baimen horretatik ondorioztatu-tako baliatzea gauzatzeko; izan ere, amatasunagatiko baimena osorik igaroko da adopzioa gauzaten duen ebazpen judiziala iristen denean. Seguru asko enpresaburuak eta Gizarte Segurantzak ez dute onartuko baimen hori baliatzeko aukera, baldin eta etorkizuneko gurasoa adopzio-prozesuan badago oraindik.

#### ***4.127 Zein da amatasunagatiko baimenaren iraupena?***

Emakume langileek eskubidea dute lan-kontratua etenik gabeko 16 astez eteteko.

#### ***4.128 Luza al liteke bere iraupena?***

Bai, honako bi kasu hauetan: erditze multiplearen kasuan iraupena bi aste gehiago luzatzen da seme edo alaba bakoitzeko bigarrenetik aurrera; eta, semearen edo alabaren ezintasunaren kasuan, iraupena beste bi aste gehiago luzatzen da.

u otro progenitor el disfrute del permiso por derivación de aquélla (mediante cesión o, en los casos más extremos, por fallecimiento de la misma).

Podrá ser titular por derivación del derecho al permiso por maternidad, en caso de personas del mismo sexo, la mujer que esté casada con la madre biológica, y que adopte al hijo de su cónyuge -adquiriendo, así, la condición de «progenitora» de aquél. No obstante, la posibilidad del disfrute derivado de este permiso por la madre adoptiva casada con la madre biológica es remota, ya que posiblemente el permiso por maternidad habrá transcurrido ya en su totalidad en el momento que llegue la resolución judicial que constituye la adopción. No parece muy probable que, ni el empresario ni la Seguridad Social acepten su disfrute encontrándose la futura progenitora todavía en proceso de adopción.

#### ***4.127 ¿Cuál es la duración del permiso por maternidad?***

Las trabajadoras tienen derecho a una suspensión del contrato de trabajo de 16 semanas de duración ininterrumpidas.

#### ***4.128 ¿Su duración es ampliable?***

Si, en los siguientes dos supuestos: ante un parto múltiple se amplía la duración en 2 sema-

#### **4.129 Amatasunagatiko baimenaldia nola baliatu behar da?**

Etenik gabeko 16 asteetatik, erditze ondorengo sei asteak nahitaezko atsedena hartzekoak dira amarentzat. Gainerako hamar astei dagokienez, erditze aurretik edo erditze ondorengo sei asteen ondoren balia daitezke. Hortaz, lan-kontratuaren etenaldia baliatzeko unea, erditze aurretik edo ondoren izan daiteke, ama langileak aukeratzeko duenaren arabera.

#### **4.130 Erditze goiztiarraren kasuan edo erditu ondoren jaioberria ospitalerata geratzen bada, amatasunagatiko baimenaren iraupena ere etenik gabea al da?**

Ez. Erditze goiztiarraren kasuan, edota edozein osasun-arrazoi dela medio, erditu ondoren semea edo alaba ospitaleratu badute, gainerako hamar asteak (ez dira nahitaezko atsedendikoak) jaioberriari ospitalean alta ematen dioten egunetik aurrera balia daitezke, amak eskatzen baditu, edo hori izan ezean, aitak edo beste gurasoak. Hortaz, Legeak arautzen du amatasun biologikoagatiko etenaldiaren iraupena luzatzea behar adinako pisurik gabe jaio diren seme edo alaba goiztiarren kasuan eta erditu ondoren zazpi egunetik gorako aldian ospitalerata utzi behar duten jaioberrien kasuan.

nas más por cada hija o hijo a partir del segundo; y, en caso de discapacidad del hijo o hija, se amplía la duración en 2 semanas más.

#### **4.129 El período de permiso por maternidad, ¿cómo se han de disfrutar?**

De las 16 semanas ininterrumpidas, las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre. En cuanto a las 10 semanas restantes, pueden ser disfrutadas antes del parto o después de las 6 semanas siguientes al parto. En consecuencia, el momento de disfrute de la suspensión del contrato de trabajo puede ser, a opción de la madre trabajadora, anterior o posterior al parto.

#### **4.130 En caso de parto prematuro o en caso de que el recién nacido quede hospitalizado tras el parto, ¿la duración del permiso por maternidad también es ininterrumpido?**

No. En el caso de parto prematuro o cuando, por cualquier otro motivo de salud, el hijo o la hija es hospitalizado a continuación del parto, las 10 semanas restantes (que no son de descanso obligatorio) pueden ser disfrutadas, a instancia de la madre o en defecto de ésta, por el padre u otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria del neonato. De este modo, la Ley regula la ampliación de la duración del período de suspensión por maternidad biológica en caso de hijos o hijas prematu-

Etenaldiaren luzapen hori haurra ospitalerata egoten den adina egunez luzatzen da, betiere 13 aste gehiago gehienez ere.

**4.131 Aitak edo beste gurasoak, noiz eta nola parteka dezakete amatasunagatikoa baimena?**

- Amatasunagatikoa baimena aitak edo beste gurasoak amarekin partekatuta baliatu ahal izateko, nahitaezkoa da amak pertsona horri lagatzea amatasunagatikoa baimenaren zati bat.

- Nahiz eta orokorrean eskatzen den bi gurasoek besteren kontura lan egitea baimenari buruzko komunikazio-mekanismoa eraginkorra izan dadin haien artean, araudi berriak ahalbidetzen du emakume langile autonomoek edo norberaren kontura jarduten duten langileek eskubide hori aitari edo beste guraso bati ematea.

**4.132 Ama erditzen ari dela edo erditu ondoren hiltzen bada, aitak edo beste gurasoak balia al dezake amatasunagatikoa baimena?**

Bai. Baita etenaldi osoa ere, amak besteren konturako lanik egiten zuen edo ez kontuan izan gabe.

Era berean, aita hiltzen bada baimena ba-

ras nacidas con falta de peso y neonatos que deban ser hospitalizados a continuación del parto, por un período superior a 7 días.

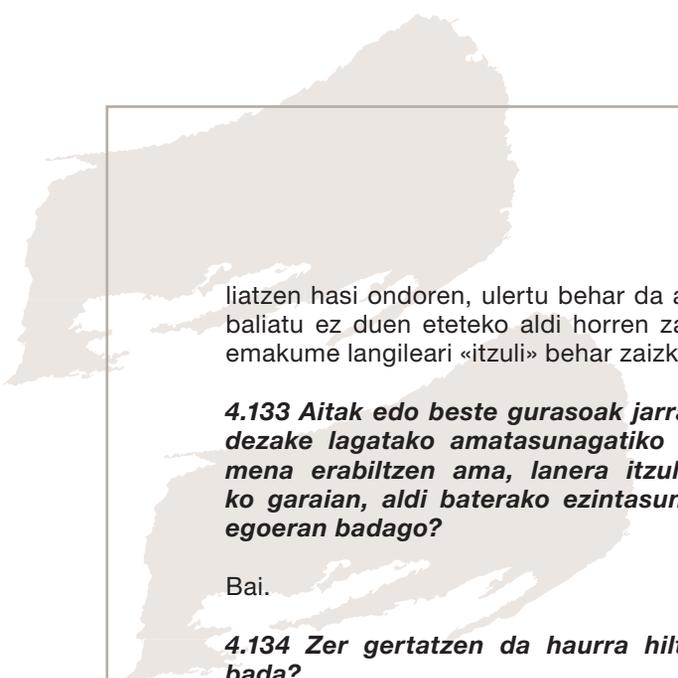
Esta ampliación del período de suspensión se amplía en tantos días como el bebé se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

**4.131 El padre u otro progenitor, ¿cuándo y cómo pueden compartir el permiso por maternidad?**

- Para que el padre u otro progenitor pueda disfrutar de manera compartida con la madre del permiso por maternidad, es necesario que la madre ceda a esa persona parte del permiso por maternidad.

- Aun cuando en general, se exige que ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena para que pueda resultar operativo el mecanismo de comunicación del permiso entre ellos, la nueva normativa permite que las trabajadoras autónomas o por cuenta propia puedan transmitir este derecho al padre u otro progenitor.

**4.132 En caso de que la madre falleciera durante el parto o en un momento posterior, el padre u otro progenitor, ¿puede acceder al disfrute del permiso por maternidad?**



liatzen hasi ondoren, ulertu behar da aitak baliatu ez duen eteteko aldi horren zatiak emakume langileari «itzuli» behar zaizkiola.

**4.133 Aitak edo beste gurasoak jarrai al dezake lagatako amatasunagatiko baimena erabiltzen ama, lanera itzultzeko garaian, aldi baterako ezintasuneko egoeran badago?**

Bai.

**4.134 Zer gertatzen da haurra hiltzen bada?**

Amak soilik erabaki ahal izango du amatasunagatiko baimena osorik baliatu nahi duen edo ez nahitaezko atsedeneko sei asteak amaitutakoan, nahiz eta bere osasuna erabat sendatuta egon.

**4.135 Eta haurdunaldia eteten den kasuetan?**

Ante tempus etendako haurdunaldiaren kasuak amatasunagatiko prestazio ekonomikoaren babes-eremuan bilduta egongo dira 180 eguneko gutxieneko iraupena lortzen dutenean.

**4.136 Balia al liteke amatasunagatiko baimena lanaldi partzialeko erregimenean?**

Sí. Incluso a la totalidad del período de suspensión con independencia de que la madre realizara o no algún trabajo por cuenta ajena.

Del mismo modo, si el padre falleciera habiendo comenzado ya el disfrute del permiso, debe entenderse que la parte del período suspensivo no disfrutada por éste ha de «revertir» de nuevo en la trabajadora.

**4.133 El padre u otro progenitor, ¿puede seguir haciendo uso del permiso por maternidad cedido cuando la madre –en el momento de la reincorporación al trabajo– se encuentre en situación de incapacidad temporal?**

Sí.

**4.134 ¿Qué ocurre en el caso de que fallezca el bebé?**

La madre, con carácter exclusivo, podrá decidir disfrutar de la totalidad del permiso por maternidad una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, aunque su salud se encuentre completamente restablecida.

**4.135 ¿Y en los casos de interrupción del embarazo?**

Quedan incluidos, dentro del ámbito protector de la prestación económica por maternidad

Bai. Gutxieneko % 50eko lanaldi partzialean, betiere enpresarekin adostu ondoren, arauz ezartzen diren baldintzen arabera.

**4.137 Zer egin dezaket enpresaburuak uko egiten badio amatasunagatiko baimenari lanaldi partzialeko erregimenean?**

Kasu horretan aplikatuko den hitzarmen kolektiboak ezartzen duena hartu beharko litza-teke kontuan. Gai horri dagokionez, hitzarmenean ez badago ezer aurreikusita, arazoa konpontzeko lan-arloko jurisdikzioak esaten duena hartu beharko da kontuan, eta, horretarako, langileak hogeai eguneko epea du gai horietarako prozedura espezifikoaren bitartez demanda jartzeko. Berdintasunerako Defentsa Erakundeak jar dezake kexa, baina kexa horrek ez ditu epeak eteten, ezta mugatzen ere jurisdikzioan.

**4.138 Amatasunagatiko baimena baliatzen ari naizen bitartean, ba al daukat beste edozein hobekuntzatik lan-baldintzetan onura lortzeko eskubiderik, esaterako soldata-igoera?**

Bai. Amatasunagatiko baimena baliatzea ez da aurkako tratua izango langileentzat beren lan-baldintzei dagokienez, ordainsariak barne, eskubideak galtzeari (antzinatasuna, sustapena eta abar) eta ordainsaria galtzeari (soldata-igoera, goragoko mailako ordain-

los supuestos de gestación interrumpida ante tempus cuando hayan alcanzado una duración mínima de 180 días.

**4.136 ¿Se puede disfrutar del permiso por maternidad en régimen de jornada parcial?**

Sí. A jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

**4.137 ¿Qué puedo hacer si el empresario o empresaria deniega el disfrute del permiso de maternidad en régimen de jornada parcial?**

En este caso se debería atender a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación. De no existir previsión en el convenio en esta materia, la solución al problema vendría determinada por lo que diga la jurisdicción social, para lo cual la trabajadora o el trabajador tiene 20 días para interponer demanda a través de un procedimiento específico a estos efectos. Podrá formular queja ante la Defensoría para la Igualdad, si bien ésta no suspende ni limita los plazos ante la jurisdicción.

**4.138 Durante el disfrute del permiso por maternidad, ¿tengo derecho a beneficiarme de cualquier mejora en las condiciones de trabajo, como por ejemplo, un aumento salarial?**

saria eskuratzea, hobaria lortzea eta abar) begira.

#### **4.139 Zenbat kobratuko dut amatasunagatiko baimenak irauten duen bitartean?**

Gizarte Segurantzaren konturako prestazio ekonomikoaren zenbatekoa oinarri arautzailearen % 100 da. Oinarri erregulatzaila amatasunagatiko atsedendariaren hasiera-dataren aurreko hileko kontingentzia arruntek eragindako kotizazio-oinarria kotizazio horri dagokion egun kopuruarekin zatituta ateratzen den emaitza izango da.

#### **4.140 Aitak edo beste gurasoak amatasunagatiko baja baliatzen badu, zenbat kobratuko du?**

Gizarte Segurantzaren prestazioa jasotzeko eskubidea izango dute eskubide hori amak baliatuko balu izango lituzkeen baldintza berberetan, eta aitaren oinarri arautzailearen arabera. Gizarte Segurantzaren konturako prestazio ekonomikoaren zenbatekoa aitaren oinarri arautzailearen % 100 da.

#### **4.141 Zenbat izan behar dut kotizatuta amatasuna kobratzeko?**

Nahitaezkoa da besteren konturako langilea izatea, Gizarte Segurantzaren afiliatuta egotea, alta-egoeran edo alta-egoeraren antzekoa

Sí. El disfrute del permiso por maternidad no puede suponer un trato desfavorable para los trabajadores y trabajadoras en lo relativo a sus condiciones de trabajo, incluida la retribución, en el sentido de acarrear la pérdida de derechos (antigüedad, promoción, etc.), pérdida de retribución (aumento salarial, acceso a un grado retributivo superior, obtención de una gratificación, etc.).

#### **4.139 ¿Cuánto voy a cobrar durante el permiso de maternidad?**

La cuantía de la prestación económica con cargo a la Seguridad Social es del 100% de la base reguladora. La base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del período de descanso por maternidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.

#### **4.140 En el caso de que el padre u otro progenitor disfruten de la baja por maternidad, ¿cuánto cobrarían?**

Tendrá derecho a la prestación de la Seguridad Social en las mismas condiciones que si el permiso es disfrutado por la madre y de acuerdo a la base reguladora del padre. La cuantía de la prestación económica con cargo a la Seguridad Social es del 100% de su base reguladora.

den egoeran egotea, eta honako kotizazioaldi hauek egiaztatzea:

- 21 urtetik beherakoa izanez gero, ez da ezein kotizaziorik eskatzen.
- 21-26 urte izanez gero, azken 7 urteetan 90 egun kotizatuta edukitzea eskatzen da, edo 180 egun lan-bizitza osoan.
- 26 urtetik gorakoei dagokienez, azken 7 urteetan 180 egun kotizatuta edukitzea eskatzen da, edo 360 egun lan-bizitza osoan.

Horretaz gain, eskatzen diren kotizazioak ez dituzten emakume langileek amatasunagatiko eta erditzeagatiko prestazio berezia jasotzeko eskubidea izango dute; prestazio horrek 42 eguneko iraupena izango du.

#### ***4.142 Zer gertatzen da langabezia-prestazioa kobratzen ari banaiz, eta haurra izaten badut?***

Langabezia-prestazioa eten egiten da eta amatasunagatiko prestazioa jasotzen da dagokion zenbatekoaren arabera. Amatasunagatiko prestazioa amaitzen denean, langabezia-prestazioa jasotzen hasiko da berriro jasotzea geratzen zaion denboran eta prestazioa eten zenean zegokion zenbateko berean.

Horretaz gain, langabezia-prestazioa jasotzen den bitartean hasten den amatasunaldia edo

#### ***4.141 ¿Cuánto tengo que haber cotizado para cobrar la maternidad?***

Es necesario ser trabajador o trabajadora por cuenta ajena, afiliados a la Seguridad Social, encontrarse en alta o en situación asimilada al alta, y acreditar los siguientes periodos de cotización:

- En caso de ser menor de 21 años, no se exige ninguna cotización.
- Cuando se tienen cumplidos entre 21 y 26 años de edad, se exigen 90 días cotizados dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda la vida laboral.
- Para las y los mayores de 26 años se exigen 180 días en los 7 últimos años o 360 días en toda la vida laboral.

Además, las trabajadoras que no tengan las cotizaciones exigidas, van a tener derecho a una prestación especial por maternidad por parto de una duración de 42 días.

#### ***4.142 ¿Qué pasa si estoy cobrando la prestación por desempleo y doy a luz?***

La prestación por desempleo se suspende y se pasa a percibir la maternidad en la cuantía que le corresponda. Cuando finaliza la prestación por maternidad, se reanuda la prestación por desempleo durante el tiempo que le quede por percibir y en la



aitatasunaldia kotizazioaldi eraginkortzat hartuko da erretiroagatik, ezintasun iraunkorragatik, heriotzagatik, eta biziraupenagatik, amatasunagatik eta aitatasunagatik Gizarte Segurantzatik jasotzen diren prestazioetarako.

#### ***4.143 Zer gertatzen da amatasunagatiko bajaran nagoela kaleratzen banaute?***

Hasiera batean kaleratze baliogabea izango litzateke oinarritzko eskubideak urratzen direlako. Kaleratzea jakinarazten denetik zenbatzen hasita 20 eguneko epea dago enpresa auzitara eramateko.

Halaber, kexa bat jar daiteke sexu-arrazoiengatik diskriminazioagatik Berdintasunerako Defentsa Erakundearen baina kexa horrek ez ditu epeak eteten, ezta aldatzen ere jurisdikzioan.

#### ***4.144 Kaleratzea baliogabea izango al litzateke lanera itzuli ondoren kalera-tuko banindute?***

Bai, betiere haurra jaiotzen denetik zenbatzen hasita bederatzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

misma cuantía que le correspondía cuando se suspendió.

Además, el periodo de maternidad o paternidad que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

#### ***4.143 ¿Qué ocurre si me despiden mientras me encuentro de baja por maternidad?***

Se trataría, en principio, de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales. Hay un plazo para demandar a la empresa que es de 20 días a partir de su notificación.

Se puede formular una queja por discriminación por razón de sexo ante la Defensoría para la Igualdad, si bien esta no suspende ni modifica los plazos ante la jurisdicción.

#### ***4.144 ¿El despido también sería nulo si me despiden una vez me he reincorporado al trabajo?***

Sí, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 9 meses desde la fecha del nacimiento del bebé.

**4.145 Amatasunagatiko baimena denbora partzialean baliatzen bada, dagokion soldata-murrizketarekin, eta kaleratzen banaute, kaleratzeagatiko kalte-ordainaren zer zenbateko dagokit?**

Legeak babestu egiten du kaleratu baino lehen denbora partzialeko amatasunagatiko baimena baliatu dutenen kaleratzeagatiko kalte-ordainaren zenbatekoaren osotasuna. Ezartzen da, ondorio horietarako, lanaldimurrizketaren aurreko soldata hartzea kon-tuan.

#### **OPORRAK ETA AMATASUNAGATIKO BAIMENA.**

Gai hori Langileen Estatutuaren Legearen 38. artikuluan dago araututa.

**4.146 Zer gertatzen da oporrek ezin izan baditut urte naturalean baliatu amatasunagatiko baja-egoeran egon naizelako?**

Beste data batean baliatu ahal izango dituzu, nahiz eta opor horiei dagokien urte naturala amaituta egon.

**4.147 Ba al daukat eskubiderik oporraldia ezarritako aldia ez den beste aldi batean baliatzeko nire amatasun-baja eta oporraldia aldi berean gertatzen badira?**

**4.145 En el caso de disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial, con la consiguiente reducción de salario, y me despiden, ¿qué cuantía de la indemnización por despido me corresponde?**

La Ley protege la integridad en la cuantía de la indemnización por despido de quienes antes del despido hubieran disfrutado del permiso por maternidad a tiempo parcial. Se establece que, a estos efectos, sea tomado en consideración el salario anterior a la reducción de la jornada.

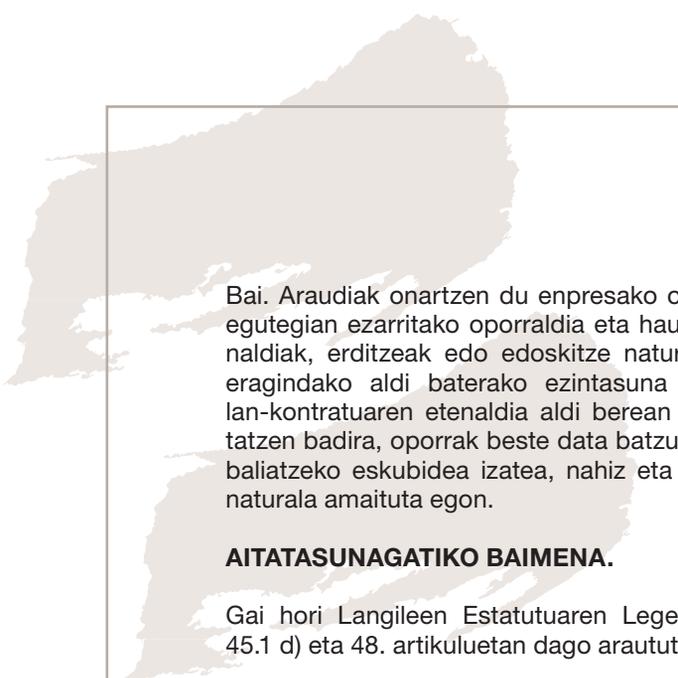
#### **VACACIONES Y PERMISO POR MATERNIDAD.**

Esta materia se encuentra regulada por el artículo 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

**4.146 ¿Qué ocurre si no he podido disfrutar de las vacaciones en el año natural por haber estado de baja por maternidad?**

Podrá disfrutarlas en una fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan esas vacaciones.

**4.147 ¿Tengo derecho a disfrutar del período vacacional en período distinto al establecido cuando coincida mi baja de maternidad con las vacaciones?**



Bai. Araudiak onartzen du enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia eta haurdu-naldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edo lan-kontratuaren etenaldia aldi berean gertatzen badira, oporrak beste data batzuetan baliatzeko eskubidea izatea, nahiz eta urte naturala amaituta egon.

#### **AITATASUNAGATIKO BAIMENA.**

Gai hori Langileen Estatutuaren Legearen 45.1 d) eta 48. artikuluetan dago araututa

#### ***4.148 Zer da aitatasunagatiko kontratuaren etenaldia?***

Seme edo alaba biologikoaren jaiotza, adingabe baten harrera edo adopzioa dela medio, aitak edo beste gurasoak lan-kontratua eteteko duen eskubide subjektiboa da. Eskubide gehigarria eta independentea da, eta batzuetan, amatasun biologikoaren, adopzioaren eta harreraren kasuan Langileen Estatutuaren Legearen 48.4 artikuluan ematen diren atsedenaldiekin bateragarria, eta amatasunagatiko atsedenaldien baliatze partekatua erekin independentea.

#### ***4.149 Zenbateko iraupena du aitatasunagatiko kontratuaren etenaldiak?***

13 egun etengabe, eta aldi hori 2 egunez

Sí. La normativa reconocer que cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas, aunque haya terminado el año natural.

#### **PERMISO POR PATERNIDAD.**

Esta materia está regulada en los artículos 45.1 d) y 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

#### ***4.148 ¿En que consiste la suspensión del contrato por paternidad?***

Se configura como un nuevo derecho subjetivo del padre o del otro progenitor a suspender el contrato de trabajo con ocasión del nacimiento de un hijo o hija biológica, el acogimiento o la adopción de un menor. Se trata de un derecho adicional e independiente y, en algunos supuestos, compatible con los períodos de descanso concedidos ex artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en caso de maternidad biológica, adopción o acogimiento e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

luza daiteke seme edo alaba bakoitzeko bigarrenetik aurrera, erditze, harrera edo adopzio multipleen kasuetan. Iraupen hori hitzarmen kolektiboak luza dezake. Lan-kontratuko 13 etete-egun horiek bereizi egin behar dira lehenago aztertu diren bi baimen-egun (zentzu zorrotzean) horietatik.

Hala ere, kontutan hartu behar da, 2009ko urtarrilaren batetik aurrera, lan kontratuaren etetea aitatasunaren ondorioz –erditze berria, adopzioa edo familia hartzeagatik- 20 eguneko iraupena izango du hurrengo hiru kasuetan:

1º Familia ugaria bada.

2º Famili batek erditze berria, adopzioa edo familian hartzeagatik familia ugaria bihurtzen denean.

3º Familian minusbaliotasun pertsona bat baldin badago.

Atsedeenaren 20 eguneko iraupena luzatzen da erditze, adopzio edo familia hartzea anitza gertatzen bada (bi aste gehiago ume bakoitzeko), edo hoietako baten bat minusbaliotasun pertsona bada.

#### ***4.150 Noiztik balia daiteke aitatasunagatikiko baimena?***

Baimen berri edo aitatasunagatikiko baja hori 2007ko martxoaren 24tik aurrerako jaiotza, adopzio eta harrerengatik balia daiteke.

#### ***4.149 ¿Cuál es la duración de la suspensión del contrato por paternidad?***

13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, acogimiento o adopción múltiples. Esta duración es ampliable por convenio colectivo. Hay que distinguir estos 13 días de suspensión del contrato de trabajo, de los 2 días de permiso en sentido estricto que se ha analizado anteriormente.

A partir del 1 de enero de 2009, la suspensión del contrato por paternidad tendrá una duración de 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en:

1º en una familia numerosa.

2º o cuando la familia adquiera la condición de familia numerosa con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento.

3º o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración de 20 días se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

#### ***4.150 ¿Desde cuándo se puede disfrutar del permiso por paternidad?***

Este nuevo permiso o baja por paternidad se

#### **4.151 Zein dira eskubide horren titularrak?**

Aita (biologikoa, adopziozkoa edo hartzailea) nahiz beste gurasoa. Kasuak:

- Aitatasunagatik baimena semea edo alabaren jaiotzaren ondorioz, «erditzearen kasuan», sortzen bada, etetea beste gurasoari soilik dagokio. Kasu horretan, aita biologikoak baliatu ahal izango du, baita amatasunagatik baimena amarekin partekatu badu ere. Eta, baita, ama biologikoaren ezkontideak ere, baldin eta beste emakume bat bada; kasu horretan, ezkontide hori «beste gurasoa» izango da; dena dela, aukera hori adopzioaren ebazpen judiziala ematen den unearikiko aldiberekotasun kronologiko zailaren baldintzapean dago. Izan ere, ezinezkoa da sexu bereko ezkontideak onartzea bere ezkonlagunaren seme edo alaba biologikoaren amatasuna, baina baliteke adoptatzea.

- Aitatasunagatik baimena adingabe bat adoptatzeagatik sortzen bada, eskubide hori soilik gurasoetako bati egokituko zaio, interesdunek aukeratzen dutenari, hain zuzen ere. Osorik eta berak bakarrik baliatu ahal izango du adopziozko aitak, edo txandaka, adopziozko amak ezkontza heterosexualen eta homosexualen kasuetan, baita bikote heterosexualen kasuan ere; betiere adopzioagatik baimena nork baliatu duen zirkunstantziak baldintzatuta; hor-taz, bietako batek baliatu badu adopzioagatik

puede disfrutar por los nacimientos, adopciones y acogimientos que se produzcan desde el día 24 de marzo de 2007.

#### **4.151 ¿Quiénes son titulares de este derecho?**

El padre (biológico, adoptivo o acogedor) como el otro progenitor. Supuestos:

- Cuando el permiso por paternidad se genere por el nacimiento de un hijo o hija «en el supuesto de parto», la suspensión corresponderá en exclusiva al otro progenitor. En este caso, podrá disfrutarlo el padre biológico, incluso aunque haya compartido el permiso por maternidad con la madre. Y, también, el cónyuge de la madre biológica, en caso de ser otra mujer, adquiriendo -en tal supuesto- la condición de «el otro progenitor», si bien, dicha posibilidad queda supeditada a la difícil coincidencia cronológica con el momento en que se produzca la resolución judicial de adopción. Y es que no cabe que el cónyuge del mismo sexo reconozca la maternidad del hijo o hija biológica de su consorte, pero sí es posible que lo adopte.

- Cuando el permiso por paternidad se genere por la adopción de un menor, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. Podrán disfrutarlo, enteramente y en solitario, el padre adop-

baimena, ezin izango du aitatasunagatiko baimena baliatu, eta, horrela sustatuko da familia-erantzukizunak modu orekatuan hartzea.

- Aitatasunagatiko baimena adingabe bat hartzeagatik sortzen denean, honako kasu hauek bereizi behar dira: adopzio-aurreko harreraren kasua (adopzioaren kasuaren arau berberei jarraituko lieke), eta harrera sinplearen edo iraunkorraren kasua; kasu horretan, aitak edo amak balia lezake aitatasunagatiko baimena senar-emazte edo bikote heterosexualek osatutako harrera-familietan; eta, halaber, bi hartzaileetako batek bikote homosexualen kasuan (gizonak edo emakumeak). Pertsona bakar batek (gizona edo emakumea) egindako harrera bat bada, ez dirudi uka dakiokenik aitatasunagatiko baimena baliatzea adopzio-aurreko harreraren kasuan. Kode Zibilaren 173. artikulua adopzioaren kasuan eskatzen diren baldintza berak eskatzen dizkie hartzaileei; hortaz, aitatasunagatiko baimenaren ustezko onuradunek dituzten aukerak adopzioaren kasurako goian aipatu diren berak izango lirateke.

#### ***4.152 Nola baliatzen da aitatasunagatiko baimena?***

Denborari dagokionez, amatasunagatiko, adopzioagatiko edo harreragatiko atsedenaldiarekin batera baliatu ahal izango da, edota atsedenaldi horiek amaitutakoan.

tivo o, alternatively, la madre adoptiva en matrimonios heterosexuales y homosexuales y también en parejas heterosexuales, si bien ello condicionado por la circunstancia de quién haya disfrutado el permiso por adopción, de manera que, cuando uno de ellos haya disfrutado de la totalidad del permiso por adopción, quedará excluido del disfrute del permiso por paternidad, para así fomentar las la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

- Cuando el permiso por paternidad se genere por el acogimiento de un menor, cabría distinguir: el supuesto del acogimiento preadoptivo (que seguiría las mismas reglas que el supuesto de adopción), y el caso del acogimiento simple o permanente, en que podría disfrutar del permiso por paternidad el padre o la madre en las familias de acogida formadas por un matrimonio o pareja de heterosexuales; y, también, uno de los dos acogedores en parejas de homosexuales (varón o mujer). Si se trata de un acogimiento realizado por una persona individual, sea varón o mujer, no parece que pueda negársele el disfrute del permiso por paternidad en caso de acogimiento preadoptivo, el artículo 173 del Código Civil exige a los acogedores los mismos requisitos que en la adopción, por ello, las posibilidades respecto a los eventuales beneficiarios del permiso por paternidad serían las mismas señaladas supra para el caso de la adopción.

**4.153 *Balia al daiteke aitatasunagatiko baimena lanaldi partzialeko erregime-nean?***

Bai, gutxieneko % 50eko lanaldi partzialean, betiere enpresarekin adostu ondoren, arauz ezartzen diren baldintzen arabera.

**4.154 *Zer egin behar da enpresaburuak uko egiten badio aitatasunagatiko baimenari lanaldi partzialeko erregime-nean?***

Kasu horretan aplikatuko den hitzarmen kolektiboak ezartzen duena hartu beharko litzateke kontuan. Gai horri dagokionez, hitzarmenean ez badago ezer aurreikusita, arazoa konpontzeko lan-arloko jurisdikzioak esaten duena hartu beharko da aintzat, eta, horretarako, langileak hogeitasei eguneko epea du gai horietarako prozedura espezifikoa bitartez demanda jartzeko.

**4.155 *Zenbateko aurrerapenez jakinarazi behar zaio enpresaburuari aitatasunagatiko kontratu-etenaldiaren egunak baliatzeko?***

Behar adinako aurretiaz jakinarazi behar da, eta, hala badagokio, aplikatuko den hitzarmen kolektiboan ezartzen diren baldintzen arabera.

**4.152 *¿Cómo se disfruta del permiso por paternidad?***

Podrá disfrutarse en coincidencia temporal con el descanso por maternidad, adopción o acogimiento, o bien una vez finalizados éstos.

**4.153 *¿Se puede disfrutar del permiso por paternidad en régimen de jornada parcial?***

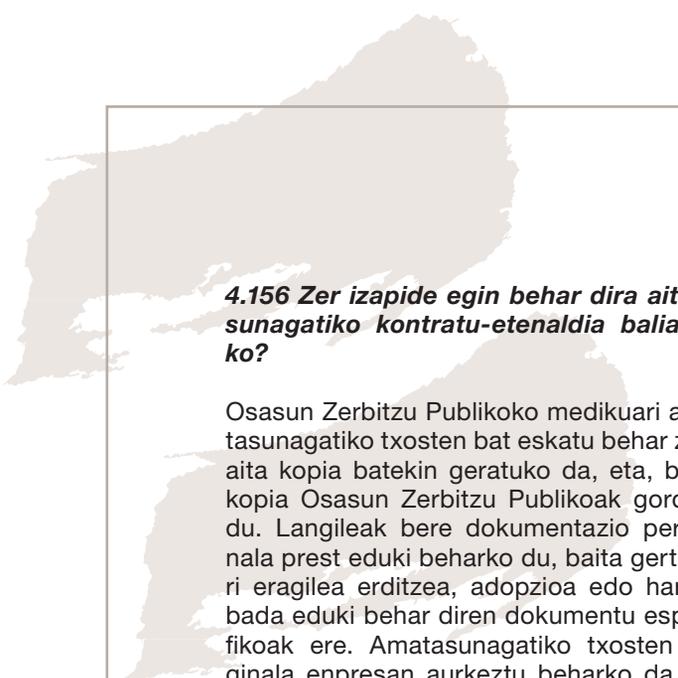
Sí, a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

**4.154 *¿Qué hacer si la empresa deniega el disfrute del permiso de paternidad en régimen de jornada parcial?***

En este caso debería atenderse a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación. De no existir previsión en el convenio en esta materia, la solución al problema vendría determinada por lo que diga la jurisdicción social, para lo cual el trabajador tiene 20 días para interponer demanda a través de un procedimiento específico a estos efectos.

**4.155 *¿Con cuanto tiempo hay que avisar al empresario o empresaria para disfrutar los días de suspensión del contrato por paternidad?***





#### **4.156 Zer izapide egin behar dira aitatasunagatiko kontratu-etenaldia baliatze-ko?**

Osasun Zerbitzu Publikoko medikuari amatasunagatiko txosten bat eskatu behar zaio, aita kopia batekin geratuko da, eta, beste kopia Osasun Zerbitzu Publikoak gordeko du. Langileak bere dokumentazio pertsonala prest eduki beharko du, baita gertakari eragilea erditzea, adopzioa edo harrera bada eduki behar diren dokumentu espezifikokoak ere. Amatasunagatiko txosten originala enpresan aurkeztu beharko da, eta enpresak bete ondoren itzuli egingo du. Era berean, aitatasunagatiko, adopzioagatiko edo harreragatiko aitatasunaren eskabidearen eredu ofiziala edo beste edozein eredu (nahiz eta ofiziala izan ez, informazio bera jasotzen duena) bete beharko du. Ondoren, dokumentazio guztia Gizarte Segurantzaren SAREAREN 43 zentroetakoren batean entregatu beharko du.

#### **4.157 Aitatasunagatiko baimena ordaindua al da?**

Ez. Nolanahi ere, Gizarte Segurantzak hartzen du aintzat aitatasunagatiko prestazioa. Prestazio horren zenbatekoa oinarri arautzailearen % 100 da. Prestazio hori jasotzeko eskubidea izateko nahitaezkoa da baldintza batzuk betetzea: besteren kon-

La comunicación se deberá realizar con la debida antelación y en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo que sea de aplicación.

#### **4.156 ¿Qué trámites deben realizarse para disfrutar de la suspensión del contrato por paternidad?**

Se debe solicitar al médico o médica del Servicio Público de Salud un informe de maternidad, quedándose el padre con una copia y correspondiendo, la otra, al Servicio Público de Salud. El trabajador necesitará tener preparada su documentación personal acompañada de los documentos específicos, según el hecho causante sea el parto, la adopción o el acogimiento. El original del informe de maternidad deberá entregarlo a la empresa, que lo devolverá cumplimentado. También deberá cumplimentar el modelo oficial de la solicitud de paternidad, adopción o acogimiento o cualquier otro que, aún no siendo oficial, recoja la misma información. Posteriormente, deberá hacer entrega de toda la documentación en alguno de los 43 centros de la Red CASI de la Seguridad Social.

#### **4.157 ¿El permiso por paternidad es retribuido?**

No. Sin embargo, la Seguridad Social contempla la prestación por paternidad, siendo su

turako langilea izatea, afiliatuta egotea eta alta-egoeran edo alta-egoeraren antzeko egoera batean egotea, baita aitatasunagatiko baimenari hasiera emango zaion dataren aurreko 7 urteetan gutxienez 180 eguneko kotizazioaldia izatea, edo gabealdi hori izan ezean, lan-bizitza osoan 360 egun kotizatuta edukitzea ere.

**4.158 Zer gertatzen da aitatasunagatiko baimena baliatzen ari banaiz eta nire lan-kontratua amaitzen bada?**

Aitatasunagatiko prestazioa amaitu arte jarraituko da jasotzen, eta, ondoren, langabezia-prestazioa jaso ahal izango da, betiere eskatutako baldintzak biltzen badira.

**4.159 Langabezia-egoeran banago eta aita izaten banaiz?**

Langabezia-egoeran bazaude, aitatasunagatiko baimen-denbora ez da langabezia-prestaziotik deskontatzen.

**4.160 Aitatasunagatiko baimenak kotizatzen al du Gizarte Segurantzak?**

Bai.

**4.161 Nola eskatu behar dut, eta nori?**

Baimen hori Gizarte Segurantzako Institutu

cuantía del 100% de la base reguladora. Para tener derecho a esta prestación es necesario reunir ciertos requisitos: ser trabajador o trabajadora por cuenta ajena, ser afiliado o afiliada y encontrarse en situación de alta o en situación asimilada al alta, amén de reunir un período de cotización de al menos 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso por paternidad, o de no cumplir con ese período de carencia, haber cotizado 360 días a lo largo de la vida laboral.

**4.158 ¿Si estoy disfrutando del permiso de paternidad y se extingue mi contrato de trabajo?**

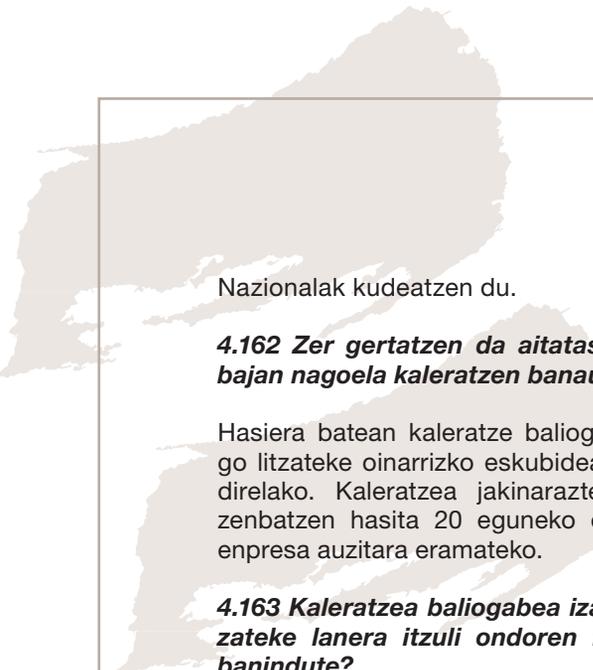
Se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización y, seguidamente, se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.

**4.159 ¿Si estoy en situación de desempleo y soy padre?**

Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

**4.160 El permiso de paternidad, ¿cotiza a la Seguridad Social?**

Si.



Nazionalak kudeatzen du.

**4.162 Zer gertatzen da aitatasunagatiko bajaran nagoela kaleratzen banaute?**

Hasiera batean kaleratze baliogabea izango litzateke oinarritzko eskubideak urratzen direlako. Kaleratzea jakinarazten denetik zenbatzen hasita 20 eguneko epea dago enpresa auzitara eramateko.

**4.163 Kaleratzea baliogabea izango al litzateke lanera itzuli ondoren kaleratuko banindute?**

Egungo arautegiarekin, betiere semea edo alaba jaiotzen denetik bederatzi hilabete igaro ez badira, eta kaleratzea jakinarazten bada, legerian ere aurkituko lukete babesa, kaleratze hori baliogabea izango bailitzateke, kaleratzea bidezkoa dela adierazten bada izan ezik.

**4.164 Aitatasunagatiko baimena denbora partzialean baliatzen bada, dagokion soldata-murrizketarekin, eta kaleratzen banaute, kaleratzeagatiko kalte-ordainaren zer zenbateko dagokit?**

Legeak babestu egiten du kaleratu baino lehen denbora partzialeko aitatasunagatiko baimena baliatu dutenen kaleratzeagatiko kalte-ordainaren zenbatekoaren osotasuna.

**4.161 ¿Cómo y a quien lo solicito?**

Este permiso lo gestiona el INSS.

**4.162 ¿Qué ocurre si me despiden mientras me encuentro de baja por paternidad?**

Se trataría, en principio, de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales. Hay un plazo para demandar a la empresa que es de 20 días a partir de su notificación.

**4.163 ¿El despido sería nulo si me despiden una vez me he reincorporado al trabajo?**

Con la actual regulación, siempre que no hubieran transcurridos más de 9 meses desde la fecha del nacimiento del hijo o hija y se notificara el despido, también encontrarían amparo en la legislación, debido a que ese despido sería considerado nulo, a no ser que se declare la procedencia de mismo.

**4.164 El caso de disfrute del permiso por paternidad a tiempo parcial, con la consiguiente reducción de salario, y me despiden, ¿qué cuantía de la indemnización por despido me corresponde?**

La Ley protege la integridad en la cuantía de la indemnización por despido de quienes

Ezartzen da, ondorio horietarako, lanaldimurrizketaren aurreko soldata hartzea kontuan.

**4.165 Zer gertatzen da oporrak ezin izan badituzte urte naturalean baliatu aitatasunagatiko baja-egoeran egon naizelako?**

Araudiak ez ditu arautzen bi eskubideen bateragarritasunari buruzko alderdiak besteren konturako langileei dagokienez, baina arautzen ditu, ordea, zerbitzu publikoko langileei dagokienez. Dena dela, hitzarmen kolektiboak arau bat ezar dezake bi eskubideak baliatzeko baimena emateari dagokionez.

**ADOPZIOAGATIKO ETA HARRERAGATIKO BAIMENAK.**

Eduki horiek Langileen Estatutuaren Legearen 48.4 artikuluan daude araututa

**4.166 Zer da adopzioagatiko edo harreragatiko lan-kontratuaren etenaldia?**

Sei urtetik beherako eta sei urtetik gorako adingabeak adoptatzeagatik lan-kontratua eteteko aukera da, betiere ezintasunen bat, eta zirkunstantzia bereziak nahiz esperientzia pertsonalak direla medio, eta atzerritik etorri direlako gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztatutako txertatzeko arazo bereziak badituzte adingabe horiek.

antes de ser despedidos hubieran disfrutado del permiso por paternidad a tiempo parcial. Se establece que, a estos efectos, sea tomado en consideración el salario anterior a la reducción de la jornada.

**4.165 ¿Qué ocurre si no he podido disfrutar de las vacaciones en el año natural por haber estado de baja por paternidad?**

La normativa no regula aspectos de la compatibilidad de ambos derechos para los trabajadores por cuenta ajena, mientras que sí lo ha hecho con el personal de servicios públicos. De todos modos, el convenio colectivo puede disponer una regla en el sentido de permitir el disfrute de ambos derechos.

**PERMISOS POR ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.**

Estos contenidos están regulados en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**4.166 ¿En qué consiste la suspensión del contrato de trabajo por adopción o acogimiento?**

Es la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por la adopción de menores de 6 años y de mayores de 6 años –pero menores de

#### **4.167 Zenbat irauten du?**

Bi kasuetan etenik gabeko 16 asteko iraupena du, eta epe hori 2 aste gehiago luzatu ahal izango da adopzio multipleko edo harrera multiplean hartutako seme edo alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

Adoptatutako edo harreran hartutako semea edo alaba edo adingabea ezindubada, kontratuaren etenaldiak bi aste gehiago iraungo du. Bi gurasoek lan egiten duten kasuan, aldi gehigarri hori biek nahi bezala baliatuko dute, eta biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo batak bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan.

#### **4.168 Noiztik balia dezaket adopzioagatik baimena?**

Langile adoptatzaileak aukeratuko du, bai harrerari buruzko ebazpen administratiboa edo judiziala (adopzio-aurreko harrera badago) ematen denetik aurrera, edo adopzioa gauzatzeko baimena ematen duen ebazpen judiziala ematen denetik aurrera; horrekin, etenaldia malgutu nahi da ahalik eta gehien egokitzeko adingabea etxeko unitatera iristen deneko benetako unera.

edad- que tengan especiales dificultades de inserción debidamente acreditadas por los servicios sociales, motivadas por alguna discapacidad y por especiales circunstancias y experiencias personales, y por provenir del extranjero.

#### **4.167 ¿Cuál es su duración?**

En ambos casos es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas más en adopción o acogimiento múltiple por cada hija o hijo a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que los dos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de ambos, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

#### **4.168 ¿Desde cuándo puedo disfrutar del permiso por adopción?**

Es a elección del trabajador o trabajadora adoptante, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento (si existe acogimiento preadoptivo), o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, tratándose, con ello, de flexibilizar el período suspensivo para adecuarlo al máximo

#### **4.169 *Eta nazioarteko adopzio-kasuetan?***

Gurasoek adoptatutako haurren sorterrira alde aurretik joan behar dutenean, kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa gauzatzen deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke, gehienik jota. Hala eta guztiz ere, araudiak ez du zehazten noiz izango den nahitaezkoa langileek haurren sorterrira alde aurretik bidaia egitea; hortaz, hala badagokio, gai horri buruz hitzarmen kolektiboak ezartzen duena hartu beharko da kontuan.

Halaber, objektiboki nahitaezkoak ez diren bidaiak lan-kontratuaren etenalditik kanpo geratzen direnez gero, langileak beste mekanismo juridiko batzuetara (adibidez, soldatarik gabeko lizentzia, aurreratutako oporrak eta abar) jo beharko du, (hori guztia enplegu-emailearekin ados jarri ondoren), edo egitatezko bidera; hori guztia lan-arloko ondorio desberdinak izanik eta ondorio horiek guztiak dagokion etenaldi-egoerari atxikitako onuretatik urrun.

#### **4.170 *Nork du adopzioagatiko lan-kontratu eteteko eskubidea, edo nor dira eskubide horren titullarrak?***

Gaur egun, baterako adopzioa ezkondata dauden bikoteetara mugatzen da, sexua kontuan izan gabe. Izatezko bikoteek ere

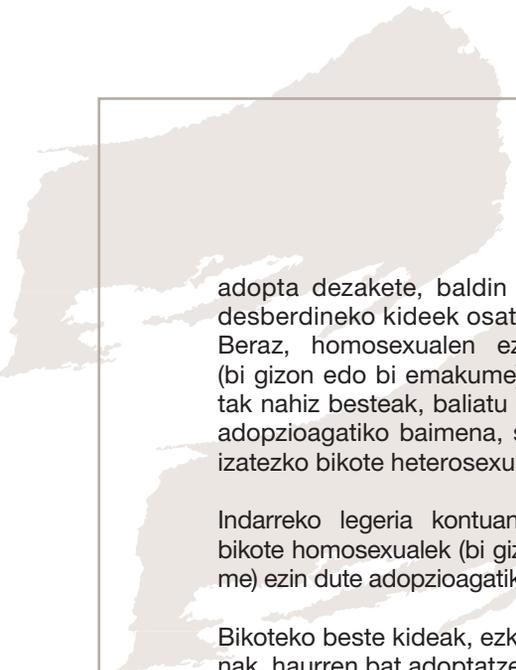
al momento real de la llegada del menor al hogar.

#### **4.169 *¿Y en los casos de adopción internacional?***

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de adopción, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Ahora bien, la normativa no explicita cuándo es necesario el desplazamiento previo de los trabajadores o trabajadoras al país de origen, por lo que, en su caso, habrá que estar a lo que el convenio colectivo disponga a tal efecto.

A su vez, los desplazamientos que no sean objetivamente necesarios, quedan fuera del régimen suspensivo del contrato de trabajo, por lo que el trabajador o la trabajadora deberá recurrir a otros mecanismos jurídicos como la licencia sin retribución, vacaciones anticipadas, etc., (todo ello previo acuerdo con el empleador o empleadora) o a la mera vía de hecho, todo ello con desiguales consecuencias laborales y lejos -todos ellos- de los beneficios inherentes a la situación suspensiva correspondiente.

#### **4.170 *¿Quiénes tienen derecho o son titulares de la suspensión del contrato de trabajo por adopción?***



adopta dezakete, baldin eta bikotea sexu desberdineko kideek osatzen badute. Beraz, homosexualen ezkontzen kasuan, (bi gizon edo bi emakume) bi gurasoek, batak nahiz besteak, baliatu ahal izango lukete adopzioagatiko baimena, senar-emazte edo izatezko bikote heterosexualek bezalaxe.

Indarreko legeria kontuan hartuz, izatezko bikote homosexualak (bi gizon edo bi emakume) ezin dute adopzioagatiko baimena baliatu.

Bikoteko beste kideak, ezkontide bihurtu denak, haurren bat adoptatzen badu, ezin izango luke baimen hori baliatu, adingabe berak ezin baitu etenaldi bat baino gehiago hartze-ko eskubiderik eman.

#### ***4.171 Nola banatzen da adopzioagatiko etenaldiaren baliatzea?***

Adopzioa gauzatzen dutenek besteren kontura lan egiten badute, etenaldia (16 aste edo harrera multiplearen edo adingabe ezindua-ren kasuan dagokion luzapena) interesdunek nahi duten bezala banatuko da, aldi berean nahiz elkarren segidan baliatu ahal izango baitute, betiere etenik gabeko aldietan eta adierazitako mugak aintzat hartuta.

En este momento, la adopción conjunta se circunscribe a las personas casados, con independencia de su sexo. También pueden adoptar las parejas de hecho, cuando sus integrantes sean de distinto sexo.

Por tanto, en caso de matrimonios homosexuales (dos hombres o dos mujeres) podrían ambos progenitores, al igual que los matrimonios o parejas de hecho heterosexuales disfrutar indistintamente del permiso por adopción.

A la luz de la legislación vigente, quienes tienen vedado el disfrute del permiso por adopción son las parejas de hecho homosexuales (dos hombres o de dos mujeres).

En el caso de adopción posterior del otro miembro de la pareja convertido en cónyuge le estaría vedado el disfrute, ya que un mismo menor no puede dar derecho a varios períodos de suspensión.

#### ***4.171 ¿Cómo se distribuye el disfrute del período suspensivo por adopción?***

En caso de que quienes realizan la adopción trabajen por cuenta ajena, el período de suspensión (16 semanas o la ampliación que corresponda en caso de acogimiento múltiple o de menor con discapacidad) se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o suce-

#### **4.172 Noiztik balia dezaket harreragatiko lan-kontratuaren etenaldia?**

Harrera-kasu guztietarako –adopzio-aurrekoa, iraunkorra edo sinplea (kasu honetan, iraupena urtebetetik beherakoa ez denean)– etenaldiaren hasiera langileak nahi duenean izango da.

Nolanahi ere, behin-behineko harreraren kasuan (6 urtetik beherako eta 6 urtetik gorako adingabeak, minusbaliotasuna, edo «zirkunstantzia bereziak eta esperientzia pertsonalak» direla medio, edo atzerritik etorri direlako, gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztatutako zailtasun bereziak dituztenak txertatzeko) langileak ez du aukerarik izango dagokion etenaldia baliatzen noiz hasi behar duen erabakitzeke, zeren adopzio-prozedurarik (harreraren autonomia) ez dagoenez gero, etenaldiaren hasiera harrerarako baimena ematen duen ebazpena ematen denean hasiko baita.

#### **4.173 Nola banatzen da harreragatiko etenaldiaren baliatzea?**

Harrera gauzatzen dutenek lan egiten badute, etenaldia (16 aste edo harrera multiplearen edo adingabe ezinduaren kasuan dagokion luzapena) interesdunek nahi duten bezala banatuko da, aldi berean nahiz elkarren segidan baliatu ahal izango baitute, betiere

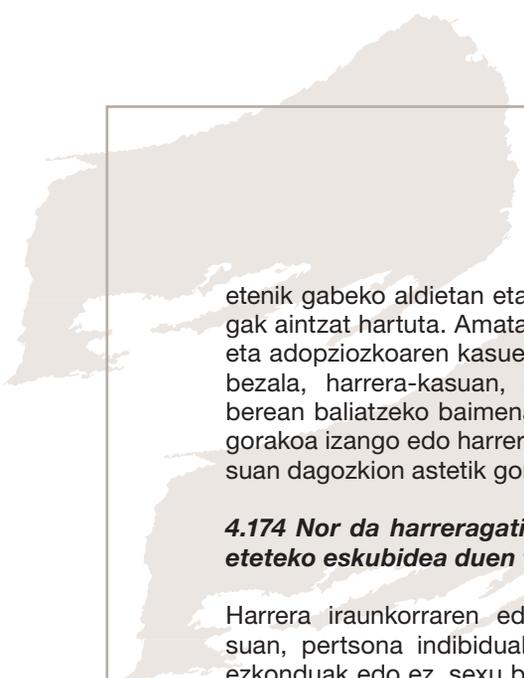
siva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

#### **4.172 ¿Desde cuándo puedo disfrutar del período de suspensión del contrato de trabajo por acogimiento?**

Para todos los casos de acogimiento -preadoptivo, permanente o simple (en este caso, cuando su duración no sea inferior a 1 año)- el comienzo de la duración de la suspensión tendrá lugar a elección del trabajador o trabajadora.

Sin embargo, para el caso del acogimiento provisional (de menores de 6 años, y de mayores de 6 años que sean menores de edad y que tengan especiales dificultades de inserción debidamente acreditadas por los servicios sociales, motivadas por alguna de las siguientes causas: por discapacidad; por «especiales circunstancias y experiencias personales», y por provenir del extranjero); no cabe opción del trabajador o trabajadora para decidir cuándo comenzar a disfrutar del período suspensivo correspondiente, puesto que al no seguirse procedimiento de adopción alguno (autonomía del acogimiento), el inicio de la suspensión se dará en el momento en que se dicte la resolución autorizando aquél.

#### **4.173 ¿Cómo se distribuye el disfrute del período suspensivo por acogimiento?**



etenik gabeko aldietan eta adierazitako mugak aintzat hartuta. Amatasun «naturalaren» eta adopziozkoaren kasuetan gertatzen den bezala, harrera-kasuan, atsedenaldira aldi berean baliatzeko baimena ez da 16 astetik gorakoa izango edo harrera multiplearen kasuan dagozkion astetik gorakoa.

#### ***4.174 Nor da harreragatiko lan-kontratua eteteko eskubidea duen titularra?***

Harrera iraunkorraren edo sinplearen kasuan, pertsona indibidualak edo bikoteak, ezkonduak edo ez, sexu berekoak edo sexu desberdinekoak. Adopzio-aurreko harreraren kasuan, eta hartzaileek adoptatzeko behar diren baldintza berak bete behar dituztenez gero, edozein sexutako pertsona indibidualak izan daitezke edo bikote homosexualak, edota bikote heterosexualak, edo senar-emazte heterosexualak edo homosexualak, baina ez bikote homosexualak; hori guztia, kontuan izanda adingabe berak ezin duela hainbat etenalditarako baimenik eman.

#### ***4.175 Adopzioagatiko edo harreragatiko baimena baliatzen ari naizen bitartean, ba al daukat beste edozein hobekuntzatik lan-baldintzetan onura lortzeko eskubiderik, esaterako soldata-igoera? Zer gertatzen da baimen horiek baliatzen ari naizen bitartean enpresa-kalteren bat pairatzen badut?***

En caso de que quienes realizan el acogimiento trabajen, el período de suspensión (16 semanas o la ampliación que corresponda en caso de acogimiento múltiple o de menor con discapacidad) se distribuirá de manera opcional, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Al igual que sucede en los supuestos de maternidad «natural» y adoptiva, en caso de acogimiento, el disfrute simultáneo de períodos de descanso, no podrá exceder de las 16 semanas o de las que corresponda en caso de acogimiento múltiple.

#### ***4.174 ¿Quiénes son titulares del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por acogimiento?***

En el acogimiento permanente o simple, personas individuales o bien parejas, casadas o no, de personas del mismo o distinto sexo. En el caso del acogimiento preadoptivo, y puesto que los acogedores han de reunir los mismos requisitos necesarios para adoptar, podrían ser personas individuales de cualquier sexo o bien parejas heterosexuales, o matrimonios heterosexuales u homosexuales, pero no parejas homosexuales; todo ello sin que, en ningún caso, un mismo menor pudiera dar derecho a varios períodos suspensivos.

Adopzioagatiko eta harreragatiko baime-na baliatzen dutenek lan-baldintzen gainean berdintasuna izateari eta enpleguan egonkortasuna izateari dagokionez, azaldutzat ematen dugu amatasun biologikoa-gatiko baimenari buruz egindako azterketa; izan ere, horri buruzko araudiaren aurreikus-penek ere balio dute adopzioaren eta harre-raren kasuetarako.

Arriskua haurdunaldian eta edoskitze natu-ralean: lan-kontratu eteteko kasuak eta Gizarte Segurantzaren elkarren segidako prestazioak jasotzeko eskubidea. Eduki horiek Langileen Estatuaren Legearen 48.5 artikuluan eta Laneko Arriskuen Pre-bentzioko Legearen 26. artikuluan araututa daude.

***4.176 Zer dira haurdunaldian eta edoskitze naturalean dauden arrisku-egoerak lan-ikuspegitik?***

Biak lan-kontratuaren etenaldiak dira, baina lanpostua gordeta; hortaz, emakume langi-lea lanera itzuli ahal izango da egoera hori amaitzen denean. (Ikus kontratu eteteari buruzko glosarioa).

***4.177 Noiz dakit haurdunaldian edo edos-kitze naturalean dauden arrisku-egoera baten aurrean nagoela?***

***4.175 Durante el disfrute del permiso por adopción o acogimiento, ¿tengo derecho a beneficiarme de cualquier mejora en las condiciones de trabajo, como por ejemplo, un aumento salarial?. ¿Qué ocurre si durante el disfrute de estos permisos sufro algún perjuicio empresarial?***

Con respecto a la igualdad en las condiciones de trabajo y a la estabilidad en el empleo de quienes disfrutan del permiso por adopción y acogimiento, damos por reproducido el análisis realizado en relación al permiso por maternidad biológica, ya que las previsiones de la normativa al respecto también alcanzan a los supuestos de adopción y acogimiento.

**RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL: SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHO A CORRELATIVAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.**

Estos contenidos están regulados en los 48.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

***4.176 ¿Cómo se consideran las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural desde la perspectiva laboral?***

Bi egoera bereizi behar dira:

- Arriskuzko haurdunaldia: haurdunaldiaren bilakaera klinikoan arazoak badaude edo arreta berezia eskatzen badu, gaixotasun arruntagatiko aldi baterako ezintasuneko egoeraren aurrean egongo gara.

- Arriskua haurdunaldian eta edoskitze naturalean: arazoaren iturria lan-egoera bada, lan horrek emakume langilearen osasunerako arriskua sortzen duelako (arrisku espezifiko emakume haurdunentzat, duela gutxi erditu direnentzat eta edoskitzealdian daudenentzat), baina emakume langileak klinikoki arazorik gabeko haurdunaldia duenean. Egoera horrek ekarriko du haurdunaldiak edo edoskitzealdiak irauten duen bitartean, kontratua etetea eta arriskuagatiko subsidioa jasotzea, enpresan ez dagoenean arriskurik gabeko lanposturik.

#### ***4.178 Zer emakumek dauka prestazio horiek jasotzeko eskubidea?***

Besteak beste, Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorreko eta Gizarte Segurantzako erregimen berezietako besteren konturako emakume langileak.

#### ***4.179 Zer egin behar du emakume langile batek haurdunaldirako edo edoskitze naturalerako arriskuak badaude?***

Ambas son suspensiones del contrato de trabajo con reserva de puesto, por lo que la trabajadora podrá reincorporarse a su puesto al finalizar la situación. (Vid. Glosario suspensión del contrato).

#### ***4.177 ¿Cuándo sé que me encuentro ante una situación de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural?***

Hay que diferenciar dos situaciones:

- Embarazo de riesgo: cuando la evolución clínica del embarazo presente problemas o requiera especial atención, estaremos ante una situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común.

- Riesgo durante el embarazo o lactancia natural: cuando la fuente del problema es la exposición laboral, que genera un riesgo para la salud de la trabajadora (riesgo específico para mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente y en periodo de lactancia), presentando la trabajadora un embarazo clínicamente sin problemas. Esta situación dará origen a la suspensión del contrato y al subsidio de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, cuando en la empresa no existan puestos de trabajo exentos de riesgo.

#### ***4.178 ¿Qué mujeres tienen derecho a estas prestaciones?***

- Haurdun dagoela jakinarazi beharko dio enpresari, baita Laneko Arriskuen Prebentzioan erantzukizuna duten pertsoneri eta prebentzio-ordezkariei ere.

- Haurdunaldirako edota edoskitzerako bere lanpostuan dauden arriskuei buruzko ebaluazioaren berri izatea eta arriskurik ote dagoen jakitea, baita aurreikusitako prebentzio-neurrien berri izatea ere.

- Lanpostuko arriskuen berri eman beharko dio langile hori artatzen duen mediku profesionalari eta txosten bat eskatu beharko dio. Medikuaren txosten horrekin enpresari eskatu beharko dio arriskuak kentzea, edo, hala badagokio, lanpostuz aldatzea. Beste lanposturik ez badago, arriskuengatik prestazioa eskatuko du haurdunaldiak eta edoskitze naturalak irauten duen bitartean.

#### ***4.180 Behartuta al nago –emakume haurdun edo bular-emaile gisa– enpresaburuari jakinaraztera zer egoeratan nagoen?***

Ez dago betebeharririk eta indarreko arautegiak ez du horrelakorik eskatzen. Hala eta guztiz ere, langilearen legezko egoera onartzeko eta enplegu-emaileak berariazko neurriak har ditzan, nahitaezkoa da enpresari jakinaraztea langilearen egoera. Jakinarazpen hori zuzenean egin dakiok enpresari edo prebentzio-ordezkariekin bitartez.

Entre otras, las trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social y de los distintos regímenes especiales de la Seguridad Social.

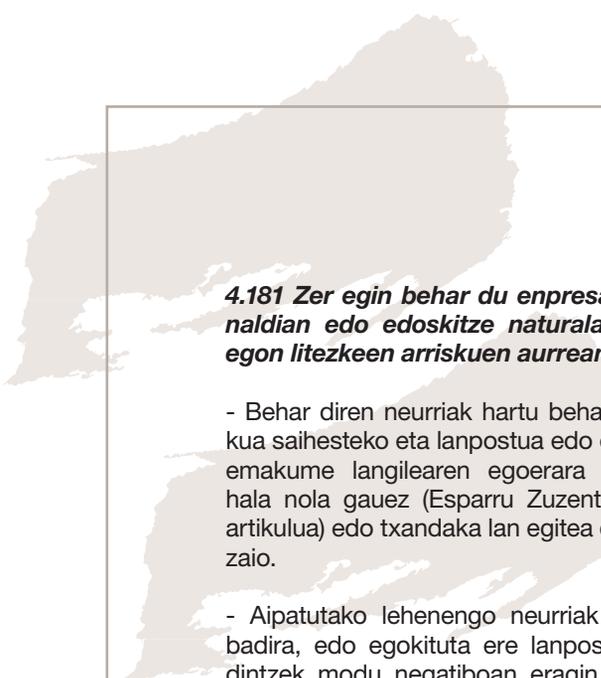
#### ***4.179 ¿Qué debe hacer una trabajadora cuando existan riesgos para el embarazo o la lactancia natural?***

- Comunicar el embarazo a la empresa, a las personas con responsabilidad en Prevención de Riesgos Laborales y a los delegados y delegadas de prevención.

- Conocer la evaluación y eventual existencia de riesgos para su embarazo o lactancia en su puesto de trabajo, así como las medidas de prevención previstas.

- Poner en conocimiento y solicitar un informe del profesional médico que la atiende los riesgos de su puesto de trabajo. Con este informe médico debe solicitar a la empresa la eliminación de los riesgos, o en su caso, el cambio de puesto de trabajo. Si no hay puesto alternativo se solicitará la prestación de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

#### ***4.180 ¿Tengo obligación –como mujer embarazada o lactante– de comunicar al empresario o empresaria el estado en el que me encuentro?***



#### **4.181 Zer egin behar du enpresak haurdu-naldian edo edoskitze naturalaren aldian egon litezkeen arriskuen aurrean?**

- Behar diren neurriak hartu behar dira arriskua saihesteko eta lanpostua edo eginkizunak emakume langilearen egoerara egokitzeko, hala nola gaeuz (Esparru Zuzentarauaren 7. artikulua) edo txandaka lan egitea debekatuko zaio.

- Aipatutako lehenengo neurriak hartu ezin badira, edo egokituta ere lanpostuaren baldintzek modu negatiboan eragin balezakete langile haurdunaren osasunean edo umekian edo edoskitzean, lanpostuz aldatuko da edota eginkizunak aldatuko zaizkio (talde barruan edo hortik kanpo), baina langilearen soldata-mailei eutsiko zaie, nahiz eta gai hori taldetik kanpoko zereginak egiteko soilik zehazten duen legeak. Bi kasuetan jatorrizko soldata guztiei eutsi beharko zaie. Enpresaburuak ezarri beharko du, langileen ordezkarietara galdetu ondoren, arrisku-tik kanpo dauden lanpostuen zerrenda.

Bateragarria den lanpostua edo eginkizuna ez baldin badago, emakume langilea bere taldeari edo kategorian baliokideari ez dagokion lanpostu batera bidali ahal izango da, eta jatorriko lanpostuko ordainsarien multzoa jasotzeko eskubidea gordeko du. Osasun-zerbitzu publikoko, GSINko edo mutualitateko medikuarren ziurtagiria behar da.

No hay obligación y la regulación vigente no lo exige. Sin embargo, con la finalidad de reconocer su situación legalmente y que el empleador o empleadora pueda adoptar las medidas oportunas, se hace necesario comunicar a la empresa el estado de la trabajadora. Esta comunicación se puede hacer directamente a la empresa o a través del delegado o delegada de prevención.

#### **4.181 ¿Qué debe hacer la empresa respecto a los supuestos de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural?**

- Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición y adaptar las condiciones del puesto de trabajo o las funciones a la situación de la trabajadora, como prohibir el trabajo nocturno (artículo 7 de la Directiva marco) o a turnos.

- Si no es posible adoptar las primeras medidas citadas, o aun adaptándolas pudieran influir negativamente las condiciones del puesto de trabajo en la salud de la trabajadora embarazada o del feto o en la lactancia, se procederá al cambio de puesto de trabajo o de funciones (dentro del grupo o fuera de él) manteniendo sus niveles retributivos, aunque este extremo no lo precisa la ley más que para la realización de funciones fuera del grupo. En ambos supuestos habrá que mantener el conjunto de las retribuciones de origen. El empresario o empresaria deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajado-

- Aurreko neurriak egingarriak ez badira, emakume langileak, hainbat baldintza bete-ta, haurdunaldian izandako arriskuengatiko edo edoskitzealdian izandako arriskuengatiko Gizarte Segurantzaren prestazioa eskura dezake.

**4.182 Zer egin behar dut haurdunaldian arriskua izateagatiko edo edoskitzean arriskua izateagatiko prestazioa izapidetzeko?**

- Osasun Zerbitzu Publikoko ginekologoarena edo familia-medikuarena (hori bada haurdunaldia jarraitzen ari dena) joan behar duzu, haurdun zaudela adierazten duen mediku-txosten bat eman diezazun, edota, edoskitzealdiaren kasuan, pediatrarengana joan behar duzu oraindik edoskitze naturalarekin jarraitzen duzula adierazten duen txostena eman diezazun (1. dokumentua).

- Bi kasuetan, zure enpresara joan beharko duzu “Arrisku-egoeraren enpresa-deklazioa” deituriko dokumentua bete diezazuten. Deklarazio hori enpresak sinatu beharko du eta Prebentzio Zerbitzuak ikuskatu (2. dokumentua).

- “Haurdunaldian arriskua izateagatiko Prestazio Eskabidea” edota “Edoskitze naturalan arriskua izateagatiko Prestazio Eskabidea” (3. dokumentua) bete beharko duzu.

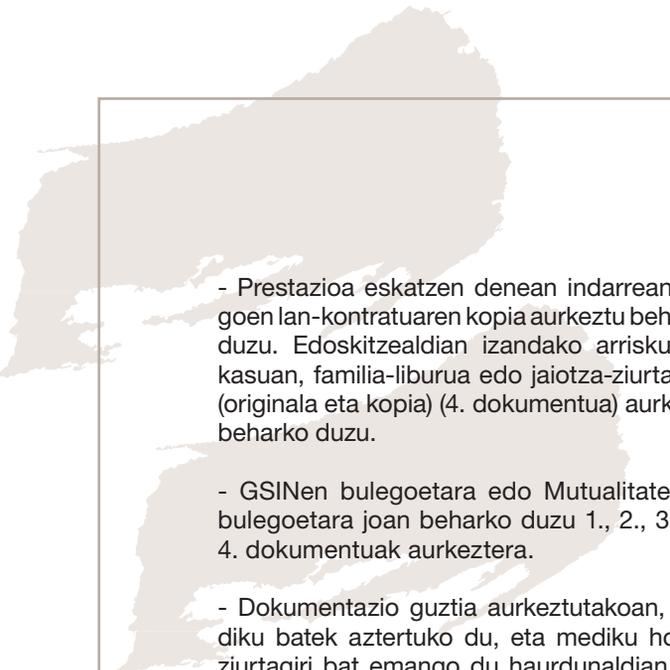
ras, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

- Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Se requiere un certificado médico del servicio público de salud, el del INSS o el de la mutua.

- En caso de no ser factibles las medidas anteriores, la trabajadora, cumpliendo una serie de requisitos, podrá acceder a la prestación de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia.

**4.182 ¿Qué debo hacer para tramitar la prestación por riesgo por embarazo o por lactancia?**

- Deberá acudir a su ginecólogo del Servicio Público de Salud, o médico de familia si el embarazo está siendo seguido por un ginecólogo privado, para que éste le emita un informe en el que se manifieste su situación de mujer embarazada o, en caso, de lactancia, se debe acudir al pediatra para que éste le emita un informe en el que se manifieste que se sigue lactancia natural (documento 1).



- Prestazioa eskatzen denean indarrean dagoen lan-kontratuaren kopia aurkeztu beharko duzu. Edoskitzealdian izandako arriskuaren kasuan, familia-liburua edo jaiotza-ziurtagiria (originala eta kopia) (4. dokumentua) aurkeztu beharko duzu.

- GSINen bulegoetara edo Mutualitatearen bulegoetara joan beharko duzu 1., 2., 3. eta 4. dokumentuak aurkeztera.

- Dokumentazio guztia aurkeztutakoan, mediku batek aztertuko du, eta mediku horrek ziurtagiri bat emango du haurdunaldian edo edoskitze naturalaren aldiaren arriskua dagoela onartuz edo ukatuz.

- Arriskua dagoela onartzen badu, zure enpresara joan beharko duzu ziurtagiri horrekin, enpresak lan-kontratua eteteko.

- Kontratua etendakoan, enpresak *“enpresa-ziurtagiria” bete beharko du.*

**4.183 Zer egin dezaket mutualitateak edo Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalak prestazio-eskabidea onartzen ez badu, ez duelako aitortzen langile haurdunarentzat, duela gutxi erditu duenarentzat edo edoskitze naturalaren aldiarentzat arriskuren bat dagoela?**

- En ambos casos, deberá acudir a su empresa para que le cumplimente el documento de “Declaración empresarial de la situación de riesgo”. Esta declaración deberá ir firmada por la empresa y supervisada por el Servicio de Prevención (documento 2).

- Deberá rellenar la “Solicitud de Prestación por riesgo durante el embarazo” o la “Solicitud de Prestación por riesgo durante la lactancia natural” (documento 3).

- Deberá aportar copia del contrato trabajo vigente en el momento de la solicitud de la prestación. En caso de riesgo por lactancia, deberá aportar el libro de familia o certificado de nacimiento (original y copia) (documento 4).

- Deberá acudir bien a las oficinas del INSS, a las oficinas de la Mutua aportando los Documentos 1, 2, 3 y 4.

- Una vez presentada toda la documentación será evaluada por un facultativo, el cual emitirá un certificado reconociendo, o no, la existencia del riesgo durante el embarazo o existencia de riesgo durante la lactancia natural.

- En caso de reconocimiento, deberá acudir a su empresa con dicho certificado para que ésta realice la suspensión del contrato de trabajo.

Kasu horietan, gomendatzen da Mutualitatean erreklamazio-orri bat eskatzea eta orri horretan jasota uztea desadostasuna, eta esanbidez eskatzea berriz ere azter dezatela haurdunaldiko arrisku-egoera, baita kontingentzia profesional gisa kudea dezatela ere. Halaber, familia-medikuarenera joatea gomendatzen da, egoera azaltzea eta gaixotasun arruntagatiko baja eskatzea. Halaber, Sindikatuko Lan Osasuneko Bulegora bertaratu zaitezke; bulegoko langileek prestazioa ukatzearen arrazoia balioetsiko dute eta konponbidea aurkitzen saiatuko dira hainbat bide erabiliz.

#### ***4.184 Lan-kontratua etendakoan, jasoko al dut ordainsariren bat?***

Lan-kontratuaren etenaldi orotan gertatzen den bezala, ez da enpresaren soldatarik jasotzen, baizik eta horren ordez Gizarte Segurantzaren prestazio bat ematen da. Horregatik, nahitaezkoa da gutxieneko kotizazioaldi bat izatea, kontingentzia profesionaltzat hartzen delako. Ildo horretatik, prestazio ekonomikoaren zenbatekoa oinarri arautzailearen % 100 da. Horretaz gain, enpresaburuek nahitaez jarraitu behar dute egoera horietan kotizatzen lan-kontratuaren etenaldiak irauten duen bitartean.

- Realizada la suspensión del contrato, la empresa deberá cumplimentar el “*certificado de empresa*”.

#### ***4.183 ¿Qué puedo hacer en caso de que la mutua o el INSS rechacen la solicitud de prestación, por no reconocer la existencia de algún riesgo para la trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia natural?***

En estos casos, se recomienda pedir una hoja de reclamaciones en la Mutua, dejando constancia del desacuerdo y pidiendo expresamente que se reconsidere la situación de riesgo durante el embarazo y se gestione como contingencia profesional. Al mismo tiempo, se recomienda acudir al médico de cabecera, exponerle la situación y solicitar una baja por enfermedad común. También es posible acudir a los Gabinetes de Salud Laboral del Sindicato, quienes valorarán la causa de denegación de la prestación e intentarán resolverlo por diferentes vías.

#### ***4.184 Una vez que se suspende el contrato de trabajo, ¿recibo alguna retribución?***

Como en toda suspensión del contrato de trabajo, no se recibe el salario de la empresa, sino que es sustituido por una prestación de Seguridad Social. Por ello, es necesario un período mínimo de cotización, al considerarse una contingencia profesional. En este sentido, la cuantía

#### **4.185 Zenbateko iraupena du lan-kontratuaren etenaldiak eta prestazio korrelati-boak egoera horietan?**

Haurdunaldian arriskua izateagatiko prestazioa kontratua eteten den egunean hasten da. Erditu ondoren, amatasunagatiko baime-nari hasiera ematen zaion egunaren bezpe-ran edo, hala badagokio, langilearen egoera-ekin bat datorren lanpostura itzultzen den egunean amaituko da lan-kontratuaren ete-naldia.

Edoskitze naturalean arriskua izateagatiko prestazioa semeak edo alabak bederatzi hilabete bete arte edo dagoeneko arriskurik ez dagoelako langilea bere lanpostura edo bere egoerarekin bat datorren enpresako beste postu batera itzultzen den arte luza-tuko da gehienez.

#### **4.186 Egoera horiek irauten duten bitar-tean, ba al daukat beste edozein hobe-kuntzatik lan-baldintzetan onura lortzeko eskubiderik, esaterako soldata-igoera?**

Bai. Indarreko araudiak ezartzen du emaku-me langileek edozein hobekuntzari (lan-kontratua etenda egon den bitartean ho-rretarako eskubidea izan badute) aterako diotela onura.

de la prestación económica es del 100% de la base reguladora. Además, el empresaria-do tiene la obligación de seguir cotizando en estas situaciones durante el tiempo que dure la suspensión del contrato de trabajo.

#### **4.185 ¿Qué duración tiene la suspensión del contrato de trabajo y correlativa pres-tación en estas situaciones?**

La prestación por riesgo durante el emba-razo comienza el día en que se inicie la sus-pensión del contrato. Su finalización será el día anterior al que se inicie el permiso por maternidad tras dar a luz o el día de rein-corporación de la trabajadora a un puesto compatible con su estado en la empresa, si procede.

La prestación por riesgo durante la lactancia natural se extenderá como máximo hasta que el hijo o hija cumpla 9 meses o el día de reincorporación de la trabajadora a su pue-sto por desaparecer el riesgo o que se haya incorporado a otro puesto compatible con su estado en la empresa.

#### **4.186 Durante estas situaciones, ¿tengo derecho a beneficiarme de cualquier me-jora en las condiciones de trabajo, como por ejemplo, un aumento salarial?**

**4.187 Haurdunaldian eta edoskitzealdian arriskua izateagatiko kontratu-etenaldian kaleratzen banaute, zer gertatzen da?**

Kaleratze baliogabea da, kaleratze hori bizidena dela adierazten denean izan ezik, kaleratzea haurdunaldiarekin eta edoskitze naturalarekin lotuta ez dauden arrazoiengatik gertatu delako.

Sí. La normativa vigente establece que las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

**4.187 Si durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia me despiden, ¿qué ocurre?**

Se considera un despido nulo, salvo que se declare la procedencia del mismo cuando el despido se haya producido por motivos no relacionados con el embarazo y la lactancia natural.

## 5. SEXU JAZARPENA ETA SEXU ARRAZOIENGATIKO JAZARPENA | ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Bi gaiak Espainiako Konstituzioaren 14. eta 18. artikuluetan eta Langileen Estatutuaren Legearen 4.2 e) eta 50. artikuluetan daude bilduta.

*Ambas cuestiones se encuentran recogidas en los artículos 14 y 18 de la Constitución Española y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores en los artículos 4.2 e) y 50.*

### **5.1 Zer da sexu-jazarpena?**

Sexu-portaera oro, hitzezkoa edo fisikoa, horren helburua edo ondorioa edozein pertsonaren duintasunari erasotzea bada, eta bereziki kikilduta, makurrarazita, edo laidoztatuta sentiarazteko giroa sortzea bada. 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 izan daitekeen; izan ere, gerta daiteke jazarpena jasaten duen pertsonak bere enpresaburu berarekin lan-harremarik ez duten beste pertsona batzuekin batera egotea leku berean. Honako hauek hartzen dira sexu-jazarpenentzat: giroko sexu-jazarpena eta sexu-xantaia.

### **5.2 Eta sexu-arrazoiengatikoa jazarpena?**

Pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makurrarazita, edo laidoztatuta sentiarazteko giroa sortzea bada. Sexu-arrazoiengatikoa jazarpenaren eta sexu-jazarpenaren arteko aldea honako hau da: lehenengo kasuan, jokabideek eduki sexista dute; sexu-jazarpenean, ordea, eduki sexuala dute.

Esate baterako, demagun lehenengo kasuan langilea telebista-kateren batean atera dela transexuala dela aitortuz. Orduz geroztik, langileak lankideen etengabeko isekak pairatu

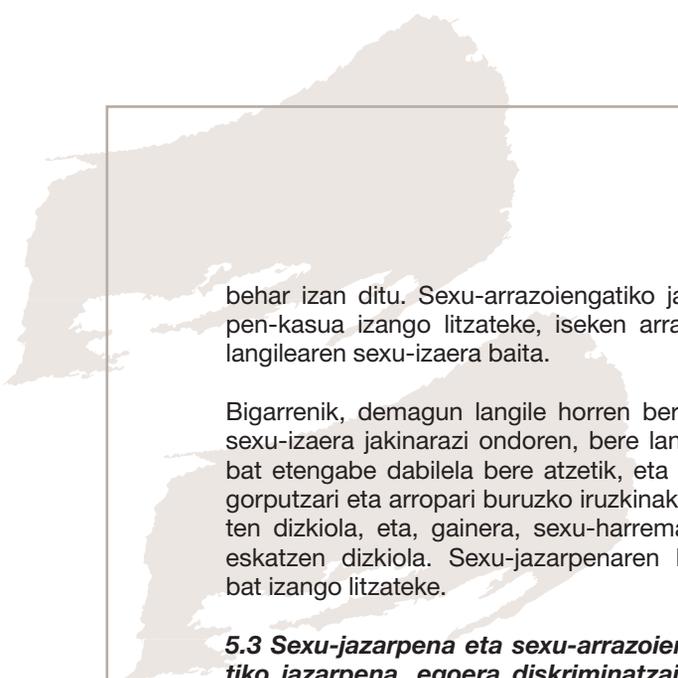
### **5.1 ¿Qué es el acoso sexual?**

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Cuando se desarrolla en el ámbito de organización y dirección empresarial, el sujeto acosador puede ser el propio empresario, aunque también puede provenir bien de un compañero o compañera de trabajo, bien de cualquier individuo cuya presencia en el entorno laboral sea habitual, ya que es perfectamente factible que la persona acosada comparta un mismo espacio con individuos que no mantienen una relación laboral con su mismo empresario. Son formas de acoso sexual: el acoso sexual ambiental y el chantaje sexual.

### **5.2 ¿Y el acoso por razón de sexo?**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. La diferencia entre el acoso por razón de sexo y el acoso sexual estriba en que en el primer caso, las conductas son de contenido sexista frente al acoso sexual, que tienen contenido sexual.

Por ejemplo, imaginemos en el primer caso, que un trabajador ha salido en un medio de televisión confesando que era transexual. A partir de este episodio, el trabajador ha venido sufriendo



behar izan ditu. Sexu-arrazoiengatik jazarpen-kasua izango litzateke, iseken arrazoia langilearen sexu-izaera baita.

Bigarrenik, demagun langile horren beraren sexu-izaera jakinarazi ondoren, bere lankide bat etengabe dabilela bere atzetik, eta bere gorputzari eta arropari buruzko iruzkinak egiten dizkiola, eta, gainera, sexu-harremanak eskatzen dizkiola. Sexu-jazarpenaren kasu bat izango litzateke.

### ***5.3 Sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatik jazarpena, egoera diskriminatzaileak al dira?***

Bai. Bi egoerak zuzeneko diskriminazioak dira.

### ***5.4 Portaera jakin bat sexu-jazarpentzat edo sexu-arrazoiengatik jazarpentzat hartzeko, beharrezkoa al da jazarlea enpresaburua edo goragoko hierarkikoa izatea?***

Ez. Izan ere, askotan, jazarlea ez da nagusi bat izaten, lankide bat baizik.

### ***5.5 Zer egin behar dut genero-indarkeria egiten duena enpresaburua bera denean?***

Normalean, kasu horietan, biktimak bere lan-ingurunetik atera nahi izaten du. Nolanahi ere, gomendatzen dena zera da, arrisku-prebentzioaren alorrean enpresan ardura dutenak

constantemente burlas por parte de sus compañeros o compañeras de trabajo. Se trataría de un supuesto de acoso por razón de sexo, porque el motivo de las burlas en la condición sexual del trabajador.

En segundo lugar, imaginemos que ese mismo trabajador, una vez que se ha dado a conocer su condición sexual, es constantemente asediado por uno de sus compañeros de trabajo, quien le hace comentarios sobre su cuerpo y su ropa, solicitándole incluso favores sexuales. Se trataría de un supuesto de acoso sexual.

### ***5.3 El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ¿son situaciones discriminatorias?***

Sí. Ambas situaciones son discriminaciones directas.

### ***5.4 Para que un determinado comportamiento sea considerado como acoso sexual o acoso por razón de sexo, ¿es necesario que el sujeto agresor sea el empresario o empresaria o superior jerárquico?***

No. De hecho, en muchas ocasiones la persona acosadora no es un superior, sino un compañero de trabajo.

### ***5.5 ¿Qué debo hacer cuando quien comete la violencia de género es el propio empresario?***

jakinaren ganean jartzea (sexu-jazarpeneko edo sexu-arrazoiengatiko jazarpeneko prebentzioaren alorrean bereziki norbait badago hobeto), zehazteko enpresan ba ote dagoen jardun mota hori prebenitzeko eta bideratzeko prozedurarik; halaber, langileen ordezkariak ere jar daitezke jakinaren ganean.

Era berean, biktimak Laneko Administrazioan salatu dezake pairatzen ari den kaltea; horretarako, Laneko Ikuskatzailetzari jakinaraziko dio enpresan gertatzen ari dena, Ikuskatzaileak arau-hauslea zehatu dezan, hala badagokio, ez-zilegi administratiboagatik.

Enpresaburuak gauzatzen badu genero-indarkeria eta langileak enpresa uzteko erabakia hartzen badu, gomendatzen da abokatu batekin harremanetan jartzea lan-kontratuaren amaiera izapidetzeko kausazko amaiera deiturikoaren bitartez. Hau da, enpresaburuak gauzatutako kontratuaren ez-betetze larri batengatik, amaiera horrekin batera kalte-ordain bat emango da, soldataren 45 egunekoa lan egindako urte bakoitzeko, eta ezerk ez du eragotziko, gainera, langileak kalte-ordain osagarri bat eskatzea, kalte-galerengatik.

Aurreko horretaz guztiaz gain, jazarpena delitutzat har badaiteke, jazarpen horren biktima den langileak auzia jar lezake zigor-arloko jurisdikzioan.

Normalmente en estos supuestos, la víctima desea salir del entorno laboral. Ahora bien, lo que se recomienda es poner en conocimiento de las personas encargadas en la empresa en materia de prevención de riesgos (si hay alguien específico en materia de prevención de acoso sexual o acoso por razón de sexo mejor), tratando de determinar si en la empresa hay procedimientos para prevenir y dar cauce a este tipo de actuaciones; o también a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

También la víctima puede denunciar ante la Administración Laboral el perjuicio que está sufriendo, poniendo en conocimiento de la Inspección de Trabajo lo que en la empresa acaece, con la finalidad de que, en su caso, sancione al infractor o infractora a través del ilícito administrativo.

Ante una situación de violencia de género por parte del empresario o empresaria y haber tomado la decisión de abandonar la empresa, se aconseja ponerse en contacto con un abogado o abogada para la tramitación de la extinción del contrato de trabajo por la vía denominada extinción causal. Esto es, por un incumplimiento contractual grave del empresario o empresaria, esta extinción lleva aparejada una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, y nada impediría –además que la trabajadora solicitara una indemnización adicional por daños y perjuicios.

Además de todo lo anterior, si el acoso es constitutivo de delito, el trabajador o trabajadora víctima

### **5.6 Zer neurri hartu behar ditu enpresaburuak jardun edo portaera umiliagarri horien aurrean, lankide batek egiten baditu?**

Egoera hori ez da desberdina biktimak egoera horren (aurreko galderan azaldu da) aurrean defendatzeko dituen aukerei dagokienez.

Kasu horietan, aurreko kasuan ez-bezala, enpresaburuak aukera asko dituzte jazarpena prebenitzeko ez ezik egoera azaltzen denetik aurrera egoera konpontzeko ere. Ikuspegi hori oinarri hartuta, enpresaburuak diziplina-neurriak hartu beharko lituzkete jazarlearen aurka, larritasunaren eta jazarlearen erruduntasunaren arabera, diziplinazko kaleratzea ekarriko luketen neurriak barne.

Era horretan, enpresaburuak ondorio horietarako dauden zehapenak aplikatu beharko lituzke. Zehapen horiek, orokorrean, aplikatuko den hitzarmen kolektiboan bilduta egoten dira. Jardun mota horren aurkako babesa enpresaburuaren betebeharra da.

Aurreko guztiak ez du eragozten biktimak gertakariengatik auzia jartzea eta salaketa jartzea –larritasunaren arabera– lan-arloko edo zigor-arloko auzitegietan.

de dicha violencia, podría demandar ante la jurisdicción penal.

### **5.6 ¿Qué medidas debe tomar el empresario o empresaria ante este tipo de actuaciones o comportamientos degradantes, cuando provienen de un compañero?**

Esta situación no difiere en cuanto a las posibilidades con las que cuenta la víctima para defenderse ante tal situación y que se ha expuesto en la pregunta anterior.

En estos casos, a diferencia del caso anterior, el empresariado tiene una importante batería de recursos no sólo para prevenir el acoso sino también para componer la situación una vez se haya planteado. Desde esta perspectiva, el empresariado deberá tomar medidas disciplinarias contra el trabajador o trabajadora acosadora, que incluso puedan acarrear –en función de la gravedad y culpabilidad del acosador o acosadora– el despido disciplinario.

De este modo, el empresario o empresaria debe aplicar las sanciones que existan a tales efectos, y que generalmente se encuentran recogidas en el convenio colectivo de aplicación. La protección contra este tipo de actuaciones son obligaciones del empresariado.

Todo lo anterior, no impide a la víctima que demande y denuncie los hechos –en función de su gravedad– ante los tribunales de lo social o penales.



## 6. HAURDUNALDIA, UZTARTZEKO ESKUBIDEAK ETA KONTRATUAREN AMAIERA | EMBARAZO, DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATO

Epigrafe honekin kaleratzearen edo kontratuaren amaieraren kasuan dauden eskubideak aipatzen dira, baldin eta kaleratzea edo amaiera haurdunaldian edo lan-arloko, familia-arloko eta norberaren bizitza uztartzeko eskubideak erabiltzen direnean gertatzen bada.

Gai horiek Espainiako Konstituzioaren 14. eta 18. artikuluetan eta Langileen Estatutuaren Legearen 49., 53. eta 55. artikuluetan daude araututa.

*Este epígrafe hace referencia los derechos en casos de despido o extinción de contrato cuando éste se produce durante el embarazo o el ejercicio de derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

*Estas materias se encuentran reguladas en los artículos 14 y 18 de la Constitución Española así como en los artículos 49, 53 y 55 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

### **6.1 Haurdun nago eta kaleratu egin naute, diskriminatzailea al da?**

Kaleratze hori sexu-arrazoiengatik zuzeneko diskriminazioa da, eta ez du enpresa-justifikaziorik onartzen premia ekonomiko edo arrazoi objektiboen arabera. Beraz, kaleratze baliogabea da, salbu eta langilearen haurdunaldi-egoerarekin zerikusirik ez duten kausetan oinarritzen bada.

### **6.2 Kaleratzea baliogabetzat hartzeko, enpresak jakin behar al du haurdun nagoela?**

Gaur egun, Konstituzio Auzitegiak duela gutxi emandako ebazpen baten ondoren, kaleratzea baliogabetzat hartzeko ez du axola enpresak jakitea edo ez jakitea langilea haurdun dagoela. Hori honako zirkunstantzia hauengatik da:

- Langileari barkatzen zaio batzuetan oso konplikatu izan daitekeen proba bat egitea (hirugarren batek haurduntzaren berri baduela egiaztatzeko premia).
- Langile haurdunak intimitatearekiko duen eskubidea babesten da (baliteke zirkunstantzia hori isilpean gorde nahi izatea).
- Hortaz, bermeak indartzen dira langile haurduna kaleratzearen aurrean, eta, halaber,

### **6.1 Estoy embarazada y me han despedido, ¿es discriminatorio?**

Este despido constituye una discriminación directa por razón de sexo, que no admite justificación empresarial en base a necesidades económicas o razones objetivas. Por tanto, es un despido nulo, a no ser que se base en causas ajenas al estado de gravidez de la trabajadora.

### **6.2 Para que el despido sea considerado nulo, ¿la empresa debe conocer que estoy embarazada?**

En la actualidad, tras una reciente sentencia del Tribunal Constitucional, es indiferente a los efectos de calificar el despido como nulo que la empresa conozca o no el estado de embarazo. Ello se debe a las siguientes circunstancias:

- Se dispensa a la trabajadora de una prueba que en ocasiones puede ser enormemente complicada (necesidad de demostrar el conocimiento del embarazo por un tercero).
- Se protege el derecho a la intimidad de la embarazada (que puede desear mantener esa circunstancia en secreto).
- Así, se refuerzan las garantías frente al despido de la trabajadora embarazada, al tiempo que es plenamente coherente con el reconoci-

erabat koherentea da langile horrek intimitate pertsonala eta familiarra izateko eskubidea onartzearekin.

- Era berean, Konstituzioaren egungo gainerako helburuak indartzen ditu (osasuna, segurtasuna, familiaren eta seme-alaben babesa), langileak ama izateko erabaki askea hartzeko aukera babestuz.

### **6.3 Orain dela gutxi egin didate kontratua, probaldian nago eta haurdun geratu naiz, kalera al nazakete?**

Kaleratzen bazaituzte, sexu-arrazoiengatik kaleratze diskriminatzailea da, eta, horregatik, kaleratze baliogabea (langileak bere lanpostura itzultzeko eta tramitazioko soldatak kobratzeko eskubidea du).

### **6.4 Gaueko txandan lan egiten dut eta araudiak ez du uzten langile haurdunek gauez lan egitea. Hortaz, enpresak ni kaleratzea erabaki du. Bidezkoa al da?**

Ez, enpresak hartutako erabakia ez da zuzena. Kaleratze diskriminatzailea da, haurdun dauden emakumeek gaueko lana egitea debekatzen duen araudia dagoela oinarri hartuta.

miento de su derecho a la intimidad personal y familiar.

- También refuerza las restantes finalidades constitucionales presentes (salud y seguridad, protección de la familia y de los hijos e hijas), amparando la libre determinación de la trabajadora en favor de su maternidad.

### **6.3 Me acaban de contratar, estoy en el período de prueba y me he quedado embarazada, ¿me pueden despedir?**

En caso de producirse, es un despido discriminatorio por razón de sexo y, por ello, un despido nulo (la trabajadora tiene derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo y al abono de los salarios de tramitación).

### **6.4 Trabajo en turno nocturno y la normativa impide que una trabajadora embarazada pueda prestar servicios por la noche. En consecuencia, la empresa ha decidido despedirme. ¿Es correcto?**

No, no es correcta la decisión empresarial. Se trataría de un despido discriminatorio basado en la existencia de una normativa que prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres embarazadas.

**6.5 Haurdun nago eta nire egoera dela medio, egun batzuetan ez naiz lanera joan, kalera al nazakete?**

Halaber, diskriminatzailea da emakume langilea kaleratzea haurduntzarekin zuzenean lotutako ez-laneratzeagatiko hutsegiteengatik.

**6.6 Aldi baterako kontratupeko langilea naiz, eta kontratu hori erditu aurretik amaitzen zait. Kontratua ez badidate berritzen haurdun nagoelako, zer egin behar dut?**

Ulertzen da sexu-arrazoiengatiko kaleratze diskriminatzaile baten aurrean gaudela. Kontratua berrituko ez dizutela jakinarazten dizutenetik 20 egun dituzu kaleratzea dela medio auzia jartzeko lan-arloko jurisdikzioan.

**6.7 In vitro ugalketa-prozedura bat egiten ari naiz, eta ernaldutako obuluak umetokira eraman baino lehen kaleratu naute, kaleratze hori baliogabea al da?**

Bai, baina ez haurdun egoteagatik (obuluak ez dira amaren umetokira eraman oraindik), baizik eta kaleratze baliogabea da sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa dagoelako, zeren soilik emakumeek gauza bailezakete mota horretako prozedura bat.

**6.5 Estoy embarazada y he faltado al trabajo a causa de mi estado, ¿me pueden despedir?**

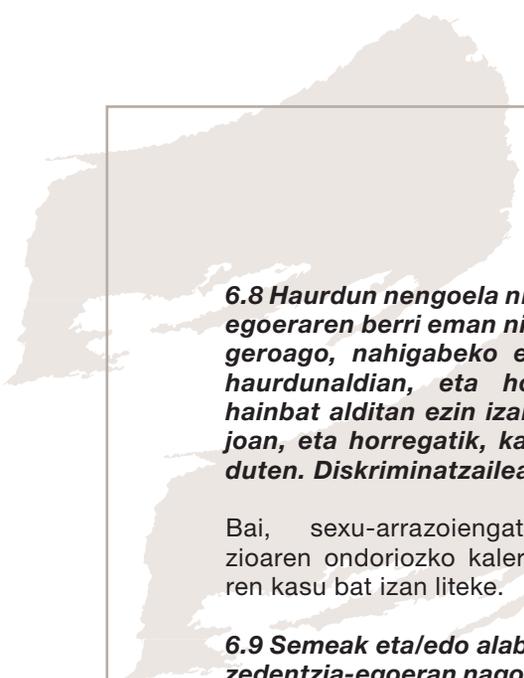
Asimismo, es discriminatorio el despido de una trabajadora por faltas de asistencia al trabajo directamente relacionadas con el embarazo.

**6.6 Soy una trabajadora con un contrato temporal, que finaliza antes de que de a luz. En el caso de que no me renueven el contrato por estar embarazada, ¿qué debo hacer?**

Se considera que estamos ante un despido discriminatorio por razón de sexo, y en consecuencia ese despido es nulo. Dispone de 20 días desde la notificación de la no renovación del contrato para demandar ante la jurisdicción social por despido.

**6.7 Me estoy sometiendo a un procedimiento de fecundación in vitro y me han despedido con anterioridad a que los óvulos fecundados hayan sido transferidos al útero, ¿el despido es nulo?**

Sí pero no por estar embarazada (aún no ha habido transferencia de óvulos al útero de la madre), sino que se trataría de un despido nulo por discriminación por razón de sexo, puesto que sólo las mujeres pueden someterse a un procedimiento de esta naturaleza.



**6.8 Haurdun nengoela nire lankideei nire egoeraren berri eman nien. Egun batzuk geroago, nahigabeko etena izan nuen haurdunaldian, eta horren ondorioz, hainbat alditan ezin izan nintzen lanera joan, eta horregatik, kaleratu egin ninduten. Diskriminatzailea al da?**

Bai, sexu-arrazoiengatik diskriminazioaren ondoriozko kaleratze baliogabearen kasu bat izan liteke.

**6.9 Semeak eta/edo alabak zaintzeko eszedentzia-egoeran nago, kaleratu egingo nautela esan didate, diskriminatzailea al da?**

Oraingo araudiaren arabera, langileak familia- eta lan-bizitza uztartzearen ondoriozko eskubideak baliatzen ari badira, eta langile horiek kaleratzen badituzte, ulertuko da kaleratze baliogabea dela diskriminatzailea delako, kaleratzea bidezkoa bada izan ezik (enpresaburuek egiaztatzea langilea ez dela eskubide horiek erabiltzeagatik kaleratu, baizik eta beste kausa batzuegatik).

**6.10 Zer kasutan hartu behar dut kaleratzea ustez diskriminatzailetzat?**

Kaleratzeak honako zirkunstantzia hauetan gertatzen direnean:

**6.8 Estando embarazada comuniqué a mis compañeros y compañeras de trabajo el estado en el que me he encontraba. En fechas posteriores sufrí una interrupción involuntaria del mismo que me obligó a ausentarme del trabajo en diversas ocasiones, por lo que me despidieron. ¿Es discriminatorio?**

Sí, podría ser un supuesto de despido nulo por discriminación por razón de sexo.

**6.9 Me encuentro en situación de excedencia por cuidado de hijos y/o hijas, me han comunicado que me despiden, ¿es discriminatorio?**

De acuerdo a la normativa presente, en los supuestos en los que las trabajadoras y trabajadoras estén disfrutando de los derechos derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral y sean despedidos, se entendería que se trata de un despido nulo por discriminatorio, a no ser que sea procedente (que el empresario demuestre que el mismo se debe a causas distintas a las del ejercicio de esos derechos).

**6.10 ¿En qué supuestos debo considerar el despido presuntamente discriminatorio?**

Quando los despidos que se produzcan en las siguientes circunstancias:

- Emakume langileek arrazoi objektiboen ondorioz jasandako kontratuaren amaiera eta diziplinazko kaleratzea edoskitze naturalaren aldiko arriskuagatik edo haurdunaldian, erditzean edo edoskitze naturalean sortutako gaixotasunengatik kontratua etenda duten aldian, edo gizon langileek jasandakoa aitatasunagatik kontratua etenda duten aldian.

- Seme edo alaba goiztiarraren jaiotzagatik edo erditzearen ondoren ospitaleratuta dagoen seme edo alabagatik lanaldi-murrizketa eskatu duten edo baliatzen ari diren langileek, eta genero-indarkeriaren biktimak diren eta lanaldi-murrizketarako, lan-denboraren berrantolamendurako, mugigarritasun geografikorako, lantoki-aldaketarako edo lan-harremanaren etendurarako eskubideak erabili dituzten langileek arrazoi objektiboen ondorioz jasandako kontratuaren amaiera eta diziplinazko kaleratzea.

- Langileek arrazoi objektiboen ondorioz jasandako kontratuaren amaiera eta diziplinazko kaleratzea, kontratua amatasunagatik, adopzioagatik, edo harreragatik edo aitatasunagatik etenda egondako aldiak amaitu eta lanera itzuli ondoren, betiere haurra jaio, adoptatu edo hartu denetik 9 hilabete baino gehiago igaro ez badira.

- Semeak eta/edo alabak, hartutako adingabeak edo beste ahaide batzuk zaintzeko es-

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y los de los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad.

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de los trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de reducción de jornada por nacimiento de hija o hijo prematuro u hospitalizado tras el parto, los de los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de las trabajadoras o trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de los trabaja-

zedentzia baliatzen ari diren langileek arrazoi objektiboen ondorioz jasandako kontratuaren amaiera eta diziplinazko kaleratzea.

### **6.11 Zer egin behar dut kasu horietan?**

Kaleratzea dagoen kasu horietan guztietan, auzia jarri behar da lan-arloko jurisdikzioan, oinarrizko eskubideak urratu direlako. Auzia jartzeko epea 20 egunekoa da kontratuaren amaiera jakinarazten denetik zenbatzen hasita; hortaz, nahitaezkoa da abokaturen batekin harremanetan jartzea jakinarazpena jaso bezain laster.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen jar dezakezu kexa, baina kexa horrek ez ditu jurisdikzioaren epeak eteten.

\*Ikus BABESA atala.

dores o trabajadoras que estén disfrutando de la excedencia por cuidado de hijos y/o hijas, menores acogidos u otros familiares.

### **6.11 ¿Qué debo hacer en estos casos?**

En todos los supuestos en los que haya un despido, debe presentarse una demanda por vulneración de derechos fundamentales ante la jurisdicción social. El plazo para demandar es de 20 días desde que se produce la notificación de la extinción del contrato, por lo que es necesario que te pongas en contacto con un/a abogada/o en cuanto recibas la notificación.

Puede formular una queja ante la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, si bien ésta no suspende los plazos ante la jurisdicción.

\* Vid. apartado TUTELA.



## 7. GENERO INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN EMAKUME LANGILEEN ESKUBIDEAK | DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileek dituzten eskubideen berri ematea du xede atal honek. Normalean, eskubide horiek ezezagunak dira herritarrentzat.

**Genero-indarkeriagatiko lanaldi-murrizketa.** Arlo hori Langileen Estatutuaren Legearen 37.7 artikuluan dago araututa.

*Este apartado tiene por objeto dar cuenta de los derechos que tiene la mujer trabajadora víctima de violencia de género, normalmente desconocidos por la ciudadanía.*

**Reducción de jornada por violencia de género.** Esta materia se encuentra regulada por el artículo 37.7 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

### **7.1 Zertan datza genero-indarkeriagatiko lanaldi-murrizketa?**

Genero-indarkeriaren biktima den emakume langileak duen eskubide horren bitartez, emakumeak babesa edo gizarte-laguntza integralerako eskubidea gauzatzeko, honako bi aukera hauek izango ditu: soldataren murrizketa proportzionalarekin lanaldia murriztea, edota lan-denbora berrantolatzea (ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo enpresan lan-denbora antolatzeko erabiltzen diren beste modu batzuen bidez).

### **7.2 Nola egiaztatu behar dut genero-indarkeriaren biktima naizela?**

Legeak ez du zehazten egoera hori nola egiaztatu behar den. Hala ere, adierazten du egiaztapena lortzeko honako bi bide hauek daudela: biktimaren aldeko babes-aginduaren bitartez, eta emakume langilea genero-indarkeriaren biktima den zantzuak daudela adieraziko duen Ministerio Fiskalaren txostenaren bitartez, babes-agindua eman arte (genero-indarkeriaren aurkako babes integraleko neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren 23. artikulua).

### **7.1 ¿En qué consiste la reducción de jornada por violencia de género?**

Se trata de un derecho que tiene la trabajadora víctima de violencia de género, a través del cual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, puede bien optar por: reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario; o bien optar por la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

### **7.2 ¿Cómo acredito ser víctima de violencia de género?**

La Ley no determina cómo acreditar esta situación. No obstante, sí especifica que la acreditación se puede obtener: a través de la orden de protección a favor de la víctima; y a través del informe del ministerio fiscal que indique que hay indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección (artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la violencia de género).

### **7.3 Kasu horretan, zenbatean murriz dezaket lanaldia?**

Legeak ez du berriazko iraupenik ezartzen kasu horietan lanaldia murrizteko. Negoziatio kolektiboak ezartzen du iraupen zehatza, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren zein enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioen bidez.

Hitzarmen-erregulaziorik izan ezean, emakume langileak eskubidea izango du lanaldia zenbatean murriztuko duen zehazteko, betiere ahaideak zaintzeko lanaldi-murrizketarako ezarritako marjinaren barruan, hau da, lanaldiaren 1/8 gutxienez eta 1/2 gehienez.

### **7.4 Lanaldi-murrizketaren inguruan enpresaburuarekin tirabiraren bat sortuz gero, zer egin dezaket?**

Langileak demanda bat aurkez dezake lan-arloko epaitegietan, gatazka haiek ebatz dezaten berriazko prozedura baten bidez. Horretarako, 20 eguneko epea dago, enpresak bere erabakia jakinarazten duenetik aurrera kontatzen hasita. Prozedura premiazkoa da, eta ez dago errekurtsoa jartzetik.

\* Ikus BABESA atala langileen eskubideak babesteko beste modu batzuetarako.

### **7.3 ¿Durante cuánto tiempo puedo reducir la jornada laboral en este caso?**

La Ley no establece una duración específica para la reducción de jornada en estos supuestos. De este modo, es la negociación colectiva la que establece la duración concreta, ya sea a través del convenio colectivo de aplicación, bien a través de los acuerdos entre la empresa y representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

En el caso de no existir regulación convencional alguna, la trabajadora tendría derecho a concretar en cuánto reduce la jornada dentro del margen establecido para la reducción de jornada por cuidado de familiares, esto es, reduciendo entre 1/8 como mínimo y la 1/2 de la jornada como máximo.

### **7.4 Si surgiera una disputa con el empresario o empresaria para reducir la jornada, ¿qué puedo hacer?**

La trabajadora o el trabajador pueden presentar una demanda ante los juzgados de lo social para que sean éstos los que diriman el conflicto a través de un procedimiento específico. Para ello, el plazo es de 20 días a contar a partir del momento en el que la empresa le comunique su decisión. El procedimiento es urgente y no tiene recurso.

### **7.5 Ordaintzen al da?**

Ez. Arauaren arabera, lanaldi-murrizketa baliatuz gero, langilearen soldata proportzioan murriztuko da.

### **7.6 Zein da araudiak kasu horietan eskaintzen didan bigarren aukera?**

Lan-denbora berrantolatzeko aukera ematen dio langileari. Adibidez, enpresan sistema hori erabiltzen bada, egoera horretan dagoen pertsonak hainbat aukera izango ditu: ordutegi malgua, txanda-aldaketa eta abar.

### **7.7 Beti al dago lan-denbora berrantolatzeko aukera?**

Legeak ezartzen duenez, hitzarmen kolektibo aplikagarrian agertzen diren baldintzetan, enpresa-akordioetan adierazitakoari jarraiki, edota enpresaren eta eraginpean hartutako pertsonaren arteko akordioari jarraiki erabili ahal izango da eskubide hori.

Eskubide hori negoziazio kolektiboan arautu ez den, edota langilearen eta enpresaren artean akordioa lortzerik izan ez den kasuetan, genero-indarkeriaren biktimak eskubide hori nola erabiliko duen zehaztea izan daiteke alternatiba. Desadostasunik izanez gero, erreklamazioa aurkez diezaioke lan-arloko epaileari.

\* Vid. apartado TUTELA para otras formas de protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

### **7.5 ¿Es retribuida?**

No. La norma recoge que en el caso de optar por la reducción de la jornada, la trabajadora vería reducido proporcionalmente su salario.

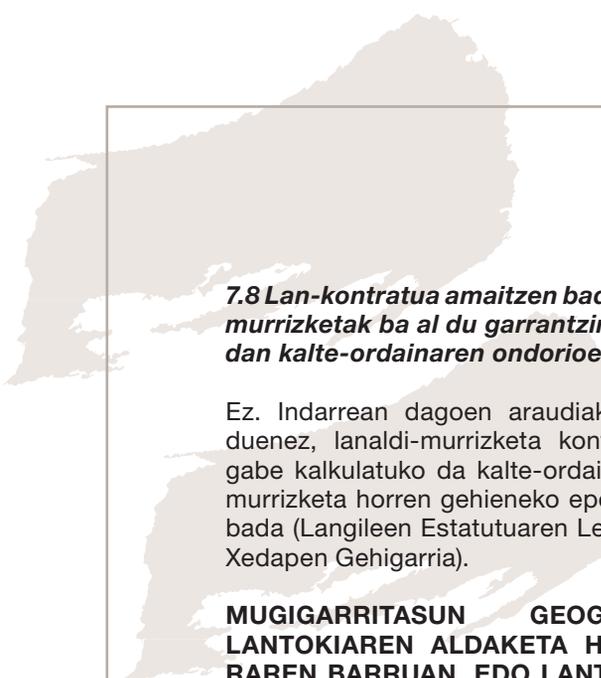
### **7.6 ¿Cuál es la segunda opción que me ofrece la normativa en estos casos?**

Permite que la trabajadora o trabajador pueda optar, a su vez, por la reordenación del tiempo de trabajo. Por ejemplo, y siempre que este sistema sea el empleado en la empresa de que se trate, la persona en esta situación podrá optar por ejemplo, por un horario flexible, por un cambio de turno, etc.

### **7.7 ¿La reordenación del tiempo de trabajo es siempre posible?**

La Ley establece que este derecho se podrá ejercitar en los términos que aparezcan en el convenio colectivo de aplicación, o también de acuerdo a lo expresado en los acuerdos de empresa, o conforme al acuerdo entre la empresa y persona afectada.

En el caso de que este derecho no haya sido regulado en la negociación colectiva o no haya



### **7.8 Lan-kontratua amaitzen bada, lanaldi-murrizketak ba al du garrantzirik dagokidan kalte-ordainaren ondorioetarako?**

Ez. Indarrean dagoen araudiak zehazten duenez, lanaldi-murrizketa kontuan hartu gabe kalkulatu da kalte-ordaina, betiere murrizketa horren gehieneko epea igaro ez bada (Langileen Estatutuaren Legearen 18. Xedapen Gehigarria).

### **MUGIGARRITASUN GEOGRAFIKOA: LANTOKIAREN ALDAKETA HERRI BERRAREN BARRUAN, EDO LANTOKIAREN LEKUALDAKETA BESTE HERRI BATERA.**

Mugigarritasunari lotutako alderdiak Langileen Estatutuaren Legearen 40.3 bis artikuluan daude jasota.

### **7.9 Zertan datza genero-indarkeriaren kasuetarako mugigarritasun geografikoa?**

Genero-indarkeriaren biktima dela egiaztatzen duen langileak lantokiz aldatzeko duen eskubidea da. Horrela, beraz, mugigarritasun geografikoa herri bereko lantoki batera edo beste herri bateko lantoki batera egin daiteke.

sido posible el acuerdo entre el trabajador o trabajadora y empresa, la posible alternativa es que la persona víctima de violencia de género determine cómo va a ejercitar este derecho, pudiendo reclamar ante el Juez o Jueza de lo social en caso de discrepancia.

### **7.8 En caso de extinción del contrato de trabajo, ¿la reducción de la jornada tiene importancia a efectos de la indemnización que, en cada caso, me corresponda?**

No. La normativa vigente explicita que la indemnización se calculará sin tener en cuenta la reducción de la jornada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo de dicha reducción (Disposición adicional 18ª de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

### **MOVILIDAD GEOGRÁFICA: CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DENTRO DE LA MISMA LOCALIDAD O TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO EN LOCALIDAD DISTINTA.**

Las cuestiones de movilidad se encuentran recogidas en el artículo 40.3 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **7.9 ¿En qué consiste la movilidad geográfica en los casos de de violencia de género?**

Es derecho que tiene el trabajador o trabajadora que acredite su condición de víctima de

**7.10 Eskubide hori beti eska al daiteke, eta beti al da eraginkorra?**

Ez. Beharrezkoa da enpresak lantoki bat baino gehiago izatea, herri berean zein beste herri batzuetan, eta dagokion lantokian lanpostu huts bat egotea.

**7.11 Zer betebeharrak ditu enpresaburuak kasu horietan?**

Enpresaburuak egoeraren berri duenean, enpresa bereko beste lantoki batzuetan lanpostu hutsak badauden ala ez jakinarazi behar du.

**7.12 Lantoki-aldaketa hori behin betikoa al da?**

Ez. Legeak ezartzen duenez, mugigarritasunak 6 hilabeteko iraupena du, lanpostua erreserbatuta. Beraz, lantoki-aldaketa behin-behinekoa da. 6 hilabete horiek igaro ondoren, langileak eskubidea izango du lantoki berean jarraitzeko (lanpostuaren erreserbarik gabe) edo jatorrizko lantokira itzultzeko.

**LAN-KONTRATUA ETETEKO AUKERA GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN LANGILEENTZAT.**

Langileen Estatutuaren Legearen 45.1 n) eta 48.6 artikuluek arautzen dute arlo hori.

violencia de género para facilitar el cambio de lugar de trabajo. De este modo, es un supuesto de movilidad geográfica que se produce bien a otro centro dentro de la misma localidad, o de traslado a otro centro de trabajo en localidad distinta.

**7.10 ¿Este derecho es siempre exigible y efectivo?**

No. Es necesario que la empresa cuente con más de un centro de trabajo, bien en la misma localidad o en localidades distintas y que exista vacante en el centro de trabajo de que se trate.

**7.11 ¿Qué obligaciones tiene el empresario o la empresaria en estos casos?**

Cuando el empresario tenga conocimiento de la situación debe informar y comunicar la existencia de vacantes en otros centros de trabajo de la misma empresa.

**7.12 ¿Este cambio de centro sería definitivo?**

No. La Ley establece una duración de 6 meses de movilidad con reserva de puesto de trabajo, por lo que el cambio de centro es provisional. Transcurridos los 6 meses, el trabajador o la trabajadora tiene derecho a optar por seguir en el mismo centro de trabajo (sin reserva de puesto) o volver a su lugar de trabajo original.

### **7.13 Zertan datza kasu horietan lan-kontratua eteteko aukera?**

Langileek lan-kontratua 6 hilabetean eteteko aukera dute, eta etendura hori 3 hilabeteko aldietan luzatu ahal izango da (gehienez ere 18 hilabetera iritsi arte), jardun judizialen ondorioz egoera horri eutsi behar zaionean eta epaileak hori erabakitzen duenean.

### **7.14 Lan-kontratua eteten badut, ba al dut ordainsaria jasotzeko eskubiderik?**

Ez. Lan-kontratua eteten denean, zerbitzuak egiteko eta horregatik ordainsaria jasotzeko elkarrekiko betebeharrak ere eten egiten dira. Hala ere, araudiak aurreikusten duenez, egoera horretan dauden pertsonak Gizarte Segurantzaren prestazio bat jaso dezakete, betiere baldintzak betetzen badituzte.

### **LAN-KONTRATUAREN AMAIERA.**

Langileen Estatutuaren Legearen 49.1 m), 52 d) eta 55 b) artikuluek arautzen dituzte arlo horren berariazko edukiak.

### **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Dos son los artículos que regulan esta materia, esto es, los artículos 45.1 n) y 48.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **7.13 ¿En qué consiste la suspensión del contrato de trabajo en estos casos?**

Los trabajadores y trabajadoras pueden suspender el contrato de trabajo durante 6 meses, con posibilidad de prórroga por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses, cuando de las actuaciones judiciales resulte necesario mantener dicha situación y el Juez o la Jueza así lo acuerde.

### **7.14 ¿En caso de suspender el contrato de trabajo, tengo derecho a retribución?**

No, en toda suspensión del contrato de trabajo se interrumpen las obligaciones recíprocas de prestar servicios y de recibir retribución por ello. No obstante, la normativa ha previsto que las personas que se encuentren en esta situación puedan, si cumplen con los requisitos de acceso, percibir una prestación de la Seguridad Social.

**7.15 Genero-indarkeriaren biktima izateagatik lanpostua utzi behar badut, kasu hori lan-kontratuaren borondatezko amaieratzat hartzen al da?**

Ez. Araudiak aurreikusten duenez, lan-kontratu amai daiteke borondatezko amaieratzat hartu gabe. Horren ondorioz, langabezia jasatzeko eskubidea du langileak.

**7.16 Askotan, genero-indarkeriaren biktima naizelako, ez naiz lanera joaten, edo berandu iristen naiz lanera. Kaleratu al nazake enpresaburuak?**

Ez. Izan ere, araudiak aurreikusten duenez, laguntzarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek egiaztatutako genero-indarkeriaren ondoriozko egoera fisikoak edo psikologikoak eragindako absentiak ez dira zenbatu behar balizko kaleratze baten ondorioetarako, justifikatuta baitaude. Nolanahi ere, absentiak ahal bezain laster jakinarazi beharko zaizkio enpresari.

**7.17 Genero-indarkeriaren biktima izateagatik lanaldi murrizteko eskubidea erabili dut, eta enpresaburuak kaleratu egin nau eskubide hori erabiltzen ari nintzen bitartean. Egin al dezake hori?**

Aztertutako kasuetako edozeinetan kalera-tuz gero (lanaldi-murrizketa, lan-denboraren

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

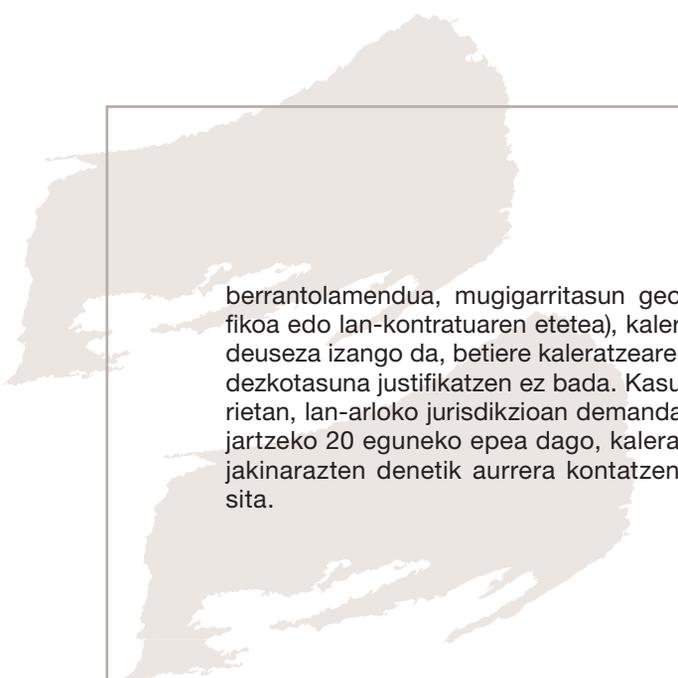
Los artículos 49.1 m), 52 d) y 55 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regulan contenidos específicos de esta materia.

**7.15 En los casos en los que por ser víctima de violencia de género deba abandonar mi puesto de trabajo, ¿se considera una extinción voluntaria del contrato de trabajo?**

No. Debido a que la normativa prevé que se puede extinguir el contrato de trabajo pero sin ser considerado como una extinción voluntaria. De ello se deriva el derecho a percibir el desempleo.

**7.16 Muchas veces no asisto al trabajo o me retraso en la llegada debido a mi condición de víctima de violencia de género. ¿Puede el empresario o empresaria despedirme?**

En principio no. Debido a que la normativa prevé que las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no se computen a los efectos de un posible despido, al estar justificadas. Eso sí, es necesario comunicar a la empresa con la mayor brevedad posible las ausencias.



berrantolamendua, mugigarritasun geografikoa edo lan-kontratuaren etetea), kaleratze deuseza izango da, betiere kaleratzearen bidezotasuna justifikatzen ez bada. Kasu horietan, lan-arloko jurisdikzioan demanda bat jartzeko 20 eguneko epea dago, kaleratzea jakinarazten denetik aurrera kontatzen hasita.

***7.17 He ejercido el derecho a la reducción de jornada por ser víctima de violencia de género y el empresario me despide mientras ejerzo ese derecho, ¿puede hacerlo?***

En caso de despido en cualquiera de los supuestos analizados (reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica o suspensión del contrato de trabajo), es un despido nulo; a no ser que se justifique su procedencia. En estos supuestos, para interponer una demanda ante la jurisdicción social es de 20 días a partir de su notificación.





# II.

## SEXU ARRAZOIENGATIKO DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO BABESA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

# 1. DISKRIMINAZIO JOKABIDEEN ONDORIO JURIDIKOAK | CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

## **SEXUAGATIK DISKRIMINATZEKO AGINDUE DEU-SEZTASUNA**

Langileen Estatutuaren Legearen 17.1 artikuluari jarraiki, diskriminazioak dakartzaten arauzko aginduak, hitzarmenen klausulak, itun indibidualak eta enpresaburuaren erabakiak deusezak eta ondoriorik gabekoak ziren.

Duela gutxi berriro ondoren, enpresaburuek diskriminatzeke emandako aginduak ere deusezak dira, baita agindu horrek diskriminaziozko emaitzarik ematen ez duenean ere (adibidez, hautespen-prozesu batean, emakumerik ez kontratatzeke agindua eman du enpresaburuak; emakumerik aurkeztu ez bada eta, beraz, ezein emakumeren kontratua baztertu ez bada ere, agindua diskrimi-

## **NULIDAD DE LAS ÓRDENES DE DISCRIMINAR POR RAZÓN DE SEXO**

El artículo 17.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores declaraba nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios, los pactos individuales y las decisiones del empresariado que contengan discriminaciones.

Tras su reciente modificación, también se declaran nulas las órdenes de discriminar del empresariado, aunque dicha orden no se haya materializado en un resultado discriminatorio (por ejemplo, en un proceso de selección, el empresario o la empresaria ordena que no se contrate a mujeres, aunque no se haya presentado ninguna mujer y, por tanto,

natzailea da berez, eta, hortaz, deuseza eta zehagarria ere bai).

### **ARRAZOI OBJEKTIBOEN ONDORIOZKO KALERATZEEN ETA DIZIPLINAZKO KALERATZEEN DEUSEZTASUNA**

Lan-kontratuaren amaierak deusezak dira arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzeen eta diziplinazko kaleratzeen kasuetan (betiere enpresaburuak beste arrazoi batzuen ondoriozko amaieraren bidez kotasuna frogatzen ez badu), honako egoera hauetan:

- Emakume langileek arrazoi objektiboen ondorioz jasandako kontratuaren amaiera eta diziplinazko kaleratzea edoskitze naturalaren aldiko arriskuagatik edo haurdunaldian, erditzean edo edoskitze naturalean sortutako gaixotasunengatik kontratua etenda duten aldian, edo gizon langileek jasandakoa aitatasunagatik kontratua etenda duten aldian.

- Seme edo alaba goiztiarraren jaiotzagatik edo erditzearen ondoren ospitaleratuta dagoen seme edo alabagatik lanaldi-murrizketa eskatu duten edo baliatzen ari diren langileek, eta genero-indarkeriaren biktima diren eta lanaldi-murrizketarako, lan-denboraren berrantolamendurako, mugigarritasun geografikorako, lantoki-aldaketarako edo lan-harremanaren etendurarako eskubideak erabili dituzten langileek arrazoi objektiboen ondo-

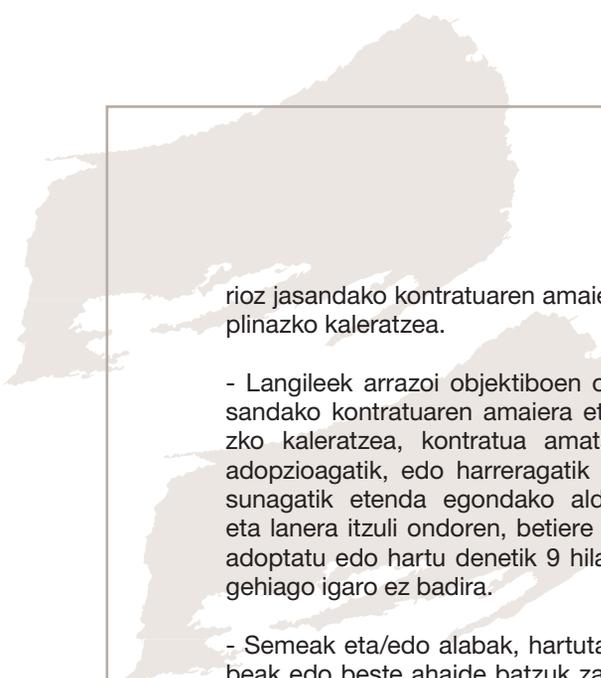
no haya podido ser rechazada su contratación, la orden en sí constituye discriminación y por tanto es nula y sancionable).

### **NULIDAD DE LOS DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS Y DESPIDO DISCIPLINARIO**

Se considera que son nulas las extinciones del contrato de trabajo en los casos de despido por causas objetivas y despido disciplinario (a no ser que el empresario pruebe la procedencia de la extinción por motivos distintos) en las siguientes situaciones:

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y los de los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad.

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de los trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de reducción de jornada por nacimiento de hija o hijo prematuro u hospitalizado tras el parto, los de los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio



rioz jasandako kontratuaren amaiera eta diziplinazko kaleratzea.

- Langileek arrazoi objektiboen ondorioz jasandako kontratuaren amaiera eta diziplinazko kaleratzea, kontratua amatasunagatik, adopzioagatik, edo harreragatik edo aitatasunagatik etenda egondako aldiak amaitu eta lanera itzuli ondoren, betiere haurra jaiotzen edo adoptatu edo hartu denetik 9 hilabete baino gehiago igaro ez badira.

- Semeak eta/edo alabak, hartutako adingabeak edo beste ahaide batzuk zaintzeko eszedentzia baliatzen ari diren langileek arrazoi objektiboen ondorioz jasandako kontratuaren amaiera eta diziplinazko kaleratzea.

### **KALTE-ORDAINAK**

Araudiak, lan-harremanen eremuan, oinarritzko eskubideak diskriminatzen edo kaltetzen diren kasuetan jasandako kalteen ordainketarako sistema erreal, eraginkor eta proportzional bat du ezarrita. Arauak aurreikusitakoaren arabera, oinarritzko eskubideen diskriminazioa edo kaltea jasan izanagatik eman beharreko kalte-ordaina bateragarria izango da lan-kontratua aldatzeagatik edo amaitzeagatik eman beharrekoarekin.

de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de las trabajadoras o trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de los trabajadores o las trabajadoras que estén disfrutando la excedencia por cuidado de hijos y/o hijas, menores acogidos u otros familiares.

### **INDEMNIZACIONES**

La normativa dispone, en el ámbito de las relaciones laborales, un sistema indemnizatorio real, efectivo y proporcional al perjuicio sufrido en los supuestos de discriminación o lesión de derechos fundamentales. Así, la norma prevé que la indemnización que corresponde por haber sufrido discriminación o lesión de los derechos fundamentales será compatible con la que pudiera corresponder por la modificación o extinción del contrato de trabajo.





## 2. BABES JUDIZIALA | TUTELA JUDICIAL

### PROZESU-AHALMENA ETA -LEGITIMAZIOA

Edonork eskatu ahal izango die auzitegiei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidearen babesa. Zehaztu beharra dago sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoien-gatiko jazarpenaren inguruko auzietan demanda egiteko legitimazioa jazarpena jasan duen pertsonak baino ez duela.

Eskubide horren babesari buruzko prozesu zibiletan, sozialetan eta administrazioarekikoetan esku hartzeko ahalmena eta legitimazioa finkatzeko, araudiak –3/2007 Lege Organikoaren 12. artikulua– bidezko prozesulegeetara jotzen du. Hortaz, lan-prozedurari buruzko legean xedatutakoari jarraitu behar zaio lan-eremuan, eta administrazioarekiko auzietarako jurisdikzioari buruzko legean xedatutakoari funtzio publikoan.

### CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN PROCESAL

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, especificando que en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, sólo tiene legitimación para demandar a la persona acosada.

Para determinar la capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho, la normativa –artículo 12 de la Ley Orgánica 3/2007- remite a las leyes procesales correspondientes, por lo que en el ámbito laboral hay que estar a lo dispuesto en la Ley de procedimiento laboral, y en la función pública a la Ley de la Jurisdicción Contencioso administrativa.

Azken lege horren 19. artikulua 3/2007 Lege Organikoaren seigarren xedapen gehigarriak aldatzen du, eta, gaineratzen duenez, “*emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunera eskubidea babesteko legitimazioa, eraginpean hartutakoek ez ezik, baina betiere haien baimenarekin, funtsezko helburu gisa emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren babesa duten legez eraturako elkarteek eta sindikatuek ere izango dute, horien bazkideei eta afiliatuei dagokionez, hurrenez hurren.*”

*Eraginpean hartutakoak zehaztu gabe dauden edo nekez zehatz daitezkeen pertsona anitz direnean, interes zehaztugabe horien babesa epaiketari demandatzeko legitimazioa arlo horretan eskumena duten erakunde publikoek, ordezkariarik handieneko sindikatuek eta funtsezko helburu gisa emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna duten Estatuko elkarteek izango dute. Nolanahi ere, eraginpean hartutakoak ongi zehaztuta badaude, prozesu-legitimazio propioa izango dute.*

*Sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatikoko jazarpenaren inguruko auzietan, jazarpena jasane duen pertsonak baino ez du legitimazioa izango”.*

### **FROGA (FROGATU BEHARRAREN KARGAREN INBERTSIOA)**

3/2007 Lege Organikoaren 13. artikularen

*Esta última Ley, en su artículo 19, sí es modificada por la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 3/2007 para añadir que “para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.*

*Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.*

*La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón del sexo”.*

### **PRUEBA (INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA)**

El artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007 obliga a la persona demandada por discriminación



arabera, sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa-  
gatik demanda jaso duen pertsona behartuta  
dago hartu dituen neurrietan diskriminaziorik ez  
dagoela, eta neurri horiek lortu nahi diren hel-  
buruekiko proportziozkoak direla frogatzera.

Alderdi demandatzailearen alegazioak sexu-  
arrazoiengatiko diskriminaziozko jardunetan  
oinarrituta daudenean sortzen da betebeharr  
hori. Gaineratzen duenez, frogaren ondorio-  
etarako, “organo judicialak, alderdi batek  
eskatuta, erakunde publiko eskudunen txos-  
tena edo irizpena eskatu ahal izango du, bal-  
din eta baliagarritzat eta bidezkotzat hartzen  
badu”.

### **UZTARTZEAREN ARLOKO DESADOSTA- SUNAK**

Enpresaren eta langilearen artean edoskitze-  
baimenaren eta lanaldi-murrizketaren ordute-  
gia zehaztearen eta baliatzeko aldia finkatze-  
aren inguruan, eta legez edo hitzarmen kolektibo  
bidez aitortuta dauden bizitza pertsonala,  
familia eta lana uztartzeko eskubide guztien  
erabileraren inguruan desadostasunen bat da-  
goen kasuetan, horiek konpontzeko prozedura  
berezi bat dago, premiazko eta errekurtsorik  
gabeko izapideekin.

Prozesu-modalitate hori (Lan Prozedurari  
buruzko Legearen 138 bis artikuluan aurreiku-  
sitakoa) uztartze-eskubide bat erabiltzean

por razón de sexo a probar la ausencia de dis-  
criminación en las medidas que ha adoptado y  
a probar que dichas medidas son proporcio-  
nales a los fines que persigue.

Dicha obligación nace cuando las alegacio-  
nes de la parte demandante se fundamenten  
en actuaciones discriminatorias por razón  
de sexo. Añade, así mismo, que a efectos de  
prueba “el órgano judicial, a instancia de parte,  
podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente,  
informe o dictamen de los organismos públi-  
cos competentes”.

### **DISCREPANCIAS EN MATERIA DE CONCI- LIACIÓN**

En los casos en los que exista una discrepan-  
cia entre la empresa y el trabajador o trabaja-  
dora sobre la concreción horaria y a la deter-  
minación del periodo de disfrute del permiso  
de lactancia y de reducción de jornada, así  
como en los casos de ejercicio de todos los  
derechos de conciliación de la vida personal,  
familiar y laboral reconocidos legal o por con-  
venio colectivo, existe un procedimiento es-  
pecial, con tramitación urgente y sin recurso,  
para resolverlos.

Esta modalidad procesal (prevista en el artícu-  
lo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral)  
sólo es de aplicación a los conflictos entre la  
empresa y el trabajador o trabajadora por el

enpresaren edo langilearen artean sortutako gatazketan baino ez da aplikatu behar. Hala ere, auzitan dagoena langileak baliatu nahi duen uztartze-eskubidea bera bada, ez zaio azaldutako prozedura berezi horri jarraitu behar, prozedura arruntari baizik.

### **OFIZIOZKO PROZEDURA**

Lan Prozedurari buruzko Legearen 146-150. artikuluetan, prozesu-modalitateen artean ofiziozko prozedura hartzen da kontuan, hau da, eraginpean hartutako pertsonaren edo sindikatuen demandarekin hasi ordez Lan Administrazioaren demandarekin hasten dena, haren jardunen edo Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren jardunen ondorioz, hain zuzen ere.

3/2007 Lege Organikoaren hamahirugarren Xedapen Gehigarriak Lan Prozedurari buruzko Legearen 146. artikulua aldatzen du, eta, ezartzen duenez, ofiziozko prozesua hasi ahal izango da lan-arloko jurisdikzioan *“Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak sexu-diskriminazio baten egiaztapenaren inguruan egiten dituen, eta, dagokion kalte-ordaina finkatzeko, langileak jasandako kalteen oinarriak jasotzen dituzten komunikazioen”* ondorioz.

ejercicio de un derecho de conciliación. Ahora bien, si lo que es objeto de litigio es la existencia misma del derecho de conciliación que el trabajador o trabajadora pretenda disfrutar, el procedimiento a seguir es el ordinario y no el especial antes expuesto.

### **PROCEDIMIENTO DE OFICIO**

En los artículos 146 a 150 de la Ley de Procedimiento Laboral se incluye, entre las distintas modalidades procesales, el procedimiento de oficio, que es aquel que se inicia no por demanda de la persona afectada o de los sindicatos, sino por demanda de la Administración Laboral como consecuencia de sus propias actuaciones o de actuaciones de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

A su vez, la disposición adicional decimotercera de la Ley Orgánica 3/2007 modifica el artículo 146 de la Ley de Procedimiento Laboral y establece que podrá iniciarse proceso de oficio ante la jurisdicción social como consecuencia *“de las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente”*.

### 3. ADMINISTRAZIOAREN BABESA | TUTELA ADMINISTRATIVA

3/2007 Lege Organikoaren hamalauugarren Xedapen Gehigarriak Lan Arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legea aldatzen du, diskriminaziorik ezaren arloko arau-haustea eta zehapenak, eta ez-betetzeak kontrolatzeko mekanismoak egokitzeko, hain zuzen ere.

Lan Arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen aldatetari lotutako alderdirik esanguratsuenak honako hauek dira:

- Hutsegite larritzat hartzen da Langileen Estatutuaren Legeak edo aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak berdintasun-planen arloan ezartzen dituen betebeharrak ez betetzea (7.13 artikulua).

- Zehapen osagarritzat hartzen dira honako hauek: enplegu-programen aplikazioaren ondoriozko laguntzen, hobarien eta, oro har, onuren galera automatikoa, arau-haustea egin zen egunetik aurrerako ondorioekin, eta onura horiek jasotzeko aukeraren baztertze

La Disposición Adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 3/2007 modifica la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) para adaptar las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación.

Hay que destacar como aspectos más significativos en la modificación de la LISOS, los siguientes:

- Se considera falta grave el incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes de igualdad establezcan la Ley del Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación (artículo 7.13).

- Se establecen como sanciones accesorias la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis

automatikoa sei hilabetean, sexu-arrazoien-gatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminazioak, sexu-jazarpena edo jazarpena –besteak beste– dakartzaten enpresaren alde bateko erabakien kasuetan, edota Estatua-ren barruan publizitatearen, zabalkundearen edo beste edozein moduren bidez enplegua lortzeko aldeko edo aurkako diskriminazioak (arrazoia arraza, sexua, adina, egoera zibila, erlijioa, iritzi politikoa, afiliazio sindikala, jatorria, gizarte-egoera edo hizkuntza izanik) dakartzaten baldintzak ezartzen direnean (46.1 bis artikulua).

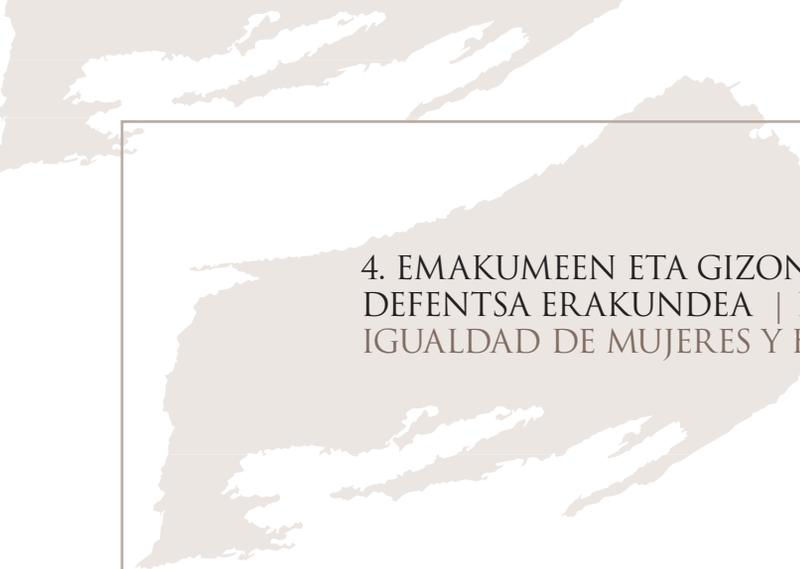
- Zehapen osagarri horiek enpresan berdintasun-plan bat lantzearekin eta aplikatzearekin ordezkari daitezke lan-arloko agintaritzaren eskudunak hori ezartzen badu, betiere enpresaren eskaeraren eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren aginduzko txostenaren ondoren (46.2 bis artikulua).

- Hutsegite oso larritzat hartzen da berdintasun-plana ez lantzea edo ez aplikatzea, edota aurreikusitako baldintzak bete gabe –nabarmenki– lantzea edo aplikatzea, plan hori egiteko betebeharrak lan-arloko agintaritzak ezarri duenean, zehapen osagarrien ordezkari (8.17 artikulua). Kasu horretan, arau-hauste horri dagokion zehapena ezartzeko aukera aparte utzi gabe, ondoriorik gabe utziko da zehapen osagarrien ordezkari (46.2 bis artikulua).

meses, en los supuestos de decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas, acoso sexual o acoso, entre otros, por razón del sexo, o cuando se establezcan condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado (artículo 46.1 bis).

- Dichas sanciones accesorias pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 46.2 bis).

- Se considera falta muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan haya sido establecida por la Autoridad Laboral en sustitución de las sanciones accesorias (artículo 8.17). En este caso, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de dicha infracción, se dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias (artículo 46.2 bis).



## 4. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA | LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Sexu-arrazoiengatiko diskriminazioaren kasuetan, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeari eman dakioke horien berri. Organo hori Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen bidez sortu zen, sexu-arrazoiengatiko diskriminazio-egoeren aurrean herritarrak defendatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioaren betetzea sustatzeko organo gisa.

Sektore pribatuan sexu-arrazoiengatik ustez sortzen diren diskriminazio-egoeren kasuan herritarrak aholkatzea eta ikerketak egitea da erakunde horren eginkizun nagusia.

Bete behar dituen funtzioen artean, honako hauek daude:

Ante supuestos de discriminación por razón de sexo, se puede dar cuenta a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Este órgano fue creado por Ley 4/2005, de 18 de febrero de 2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

Su principal cometido es asesorar a la ciudadanía y practicar investigaciones ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

Entre las funciones encomendadas, le corresponde:

- Ikerketak egitea, ofizioz nahiz alde batek eskatuta, sektore pribatuan sexu-arrazoiengatik sor daitezkeen diskriminazio-egoerak -zuzenekoak edo zeharkakoak- argitze aldera.

- Negoziatorako bideak erraztea eta pertsona fisiko eta juridikoei gomendioak ematea sektore pribatuan sexuagatik sortzen diren diskriminazio-egoerak edo diskriminazio-praktikak zuzentze aldera, baita gomendio horien betetzearen jarraipena egitea ere.

- Sektore pribatuan sexuagatik sor daitezkeen diskriminazio-egoeretan herritarrei aholkularitza eta laguntza ematea.

- Sexu-jazarpenaren kasuak ebazteko bi-tartekotza-lanak egitea.

Sexu-arrazoiengatik diskriminatuta dagoela uste duen edozein pertsonak edo taldek, edota horiek legez ordezkatzeko dituztenek aurkeztu ahal izango dute kexa bat. Halaber, haien baimenarekin, besteak beste emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioaren betetzea zaintzeko helburua duten elkarteek, erakundeek eta bestelako pertsona juridikoek aurkeztu ahal izango dute.

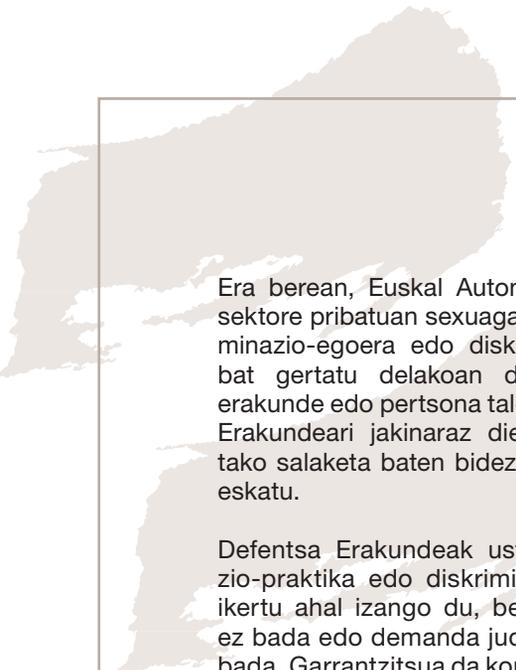
- Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.

- Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.

- Prestar asesoramiento y asistencia a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación que por razón de sexo pudieran plantearse en el sector privado.

- Servir de cauce para facilitar la resolución de casos de acoso sexista.

Podrá presentar una queja cualquier persona o grupo de personas que se considere discriminada por razón de sexo, o quienes legítimamente les representen. También, con su consentimiento, aquellas asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que tengan entre sus fines velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.



Era berean, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore pribatuan sexuagatik ustezko diskriminazio-egoera edo diskriminazio-praktika bat gertatu delakoan dagoen pertsona, erakunde edo pertsona talde batek Defentsa Erakundeari jakinaraz diezaioke arrazoituko salaketa baten bidez, eta hori ikertzea eskatu.

Defentsa Erakundeak ustezko diskriminazio-praktika edo diskriminazio-egoera bat ikertu ahal izango du, betiere epairik izan ez bada edo demanda judicial bat aurkeztu bada. Garrantzitsua da kontuan hartzea **Defentsa Erakundearen jardunak EZ dituela legezko epeak eteten**, haren ebazpenak ez direla lotesleak, eta EZIN duela diskriminazio-ekintzarik balio gabetu, deuseztatu edo zehatu.

**Zer ondorio izan ditzake Defentsa Erakundearen aurkeztu dudak kexak edo salaketak?**

- Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa betetzen dela zaintzen lagunduko du.
- Sektore pribatuan sexuagatik ustez sortu den diskriminazio-egoera hori ikertzeko aukera emango du.
- Sexuagatik diskriminazioa zenbaterainokoa

Asimismo, una persona, entidad o grupo de personas concedoras de una presunta situación o práctica discriminatoria por razón de sexo en el sector privado en esta Comunidad Autónoma pueden ponerlo en conocimiento de la Defensoría a través de una denuncia fundamentada y proponer que lo investigue.

La Defensoría puede investigar una presunta práctica o situación discriminatoria, siempre que no haya habido sentencia o se haya presentado demanda judicial. Es importante tener en cuenta que **la actuación de la Defensoría NO suspende los plazos legales**, que sus resoluciones no son vinculantes y que NO puede revocar, anular o sancionar actos discriminatorios.

**¿Qué consecuencias puede tener mi queja o denuncia ante la Defensoría?**

- Contribuirá a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.
- Permitirá investigar esa situación de presunta discriminación por razón de sexo en el sector privado.
- Ayudará a conocer la dimensión de la discriminación por razón de sexo y a corregirla.

den jakiten eta diskriminazio hori zuzentzen lagunduko du.

- Diskriminazioa desagerrarazteko neurriak eta protokoloak garatzera eta agente sozialak neurri handiagoan inplikatzera behartuko du.

- Defentsa Erakundeak urtean behin Eusko Legebiltzarrean aurkezten duen Txostenean sartu ahal izango da (datu pertsonalen babesa bermatuta), eta ikerketaren emaitzak eta bidezko gomendioak edo uztartze-neurriak adieraziko dira.

- Antzeko egoeran dauden beste pertsona batzuentzat mesedegarri izan daiteke.

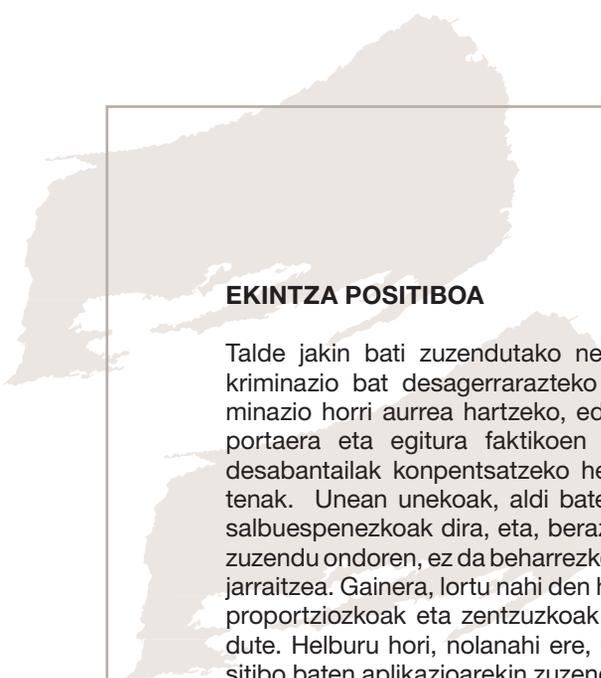
- Obligará a desarrollar medidas y protocolos para erradicar la discriminación y a implicar en mayor medida a los agentes sociales.

- Podrá ser incluida –garantizando la protección de datos de carácter personal– indicando los resultados de la investigación y recomendaciones o medidas de conciliación que puedan ser oportunas, en el Informe que anualmente la Defensoría presenta al Parlamento Vasco.

- Podrá beneficiar a otras personas en situaciones similares.



III.  
GLOSARIOA  
GLOSARIO



## **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 den kasu bakoitzean emakumeek gizonen aldean jasaten duten berdintasunik eza gainditzea izango da ezinbestez.

## **SEXU JAZARPENA**

Edozein pertsonaren duintasunaren aurka egiteko helburua duen sexu-portaera oro, hitzekoa edo fisikoa, eta bereziki giro larde-riatsua, 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 izan daitekeen; izan ere, gerta daiteke jazarpena jasaten duen pertsonak bere enpresaburu berarekin lan-harremanik ez duten beste pertsonekin batera egotea leku berean. Ho-

## **ACCIÓN POSITIVA**

Medidas destinadas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras fácticas existentes. Son de carácter puntual, temporal y excepcional, por lo que una vez corregido el desequilibrio no habrá necesidad de seguir desarrollándola. Asimismo, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

## **ACOSO SEXUAL**

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Cuando se desarrolla en el ámbito de organización y dirección empresarial, el sujeto acosador puede ser el propio empresario o empresaria, aunque también puede provenir bien de un compañero o compañera de trabajo, bien de cualquier individuo cuya presencia en el entorno laboral sea habitual, ya que es perfectamente factible que la víctima comparta un mismo espacio

nako hauek hartzen dira sexu-jazarpenentzat: giroko sexu-jazarpena eta sexu-xantaia.

### **GIROKO SEXU JAZARPENA**

Pertsona bat jazartzea edo gogaitzea, eta pertsona horri eragozpenak sortzea, harrentzat iraingarriak diren sexu-proposamenen bidez. Giroko sexu-jazarpena, halaber, sexu-jazarpenaren subjektu aktiboak langilearentzat lan-ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa edo umiliagarria sortzen duenean, baina lan-giro kutsatu horrek lanaren iraupean edo lan-baldintzetan berariazko 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, nolana ere, langilearen antzintasunari, prestakuntzari eta

con individuos que no mantienen una relación laboral con su mismo empresario. Son formas de acoso sexual: el acoso sexual ambiental y el chantaje sexual.

### **ACOSO SEXUAL AMBIENTAL**

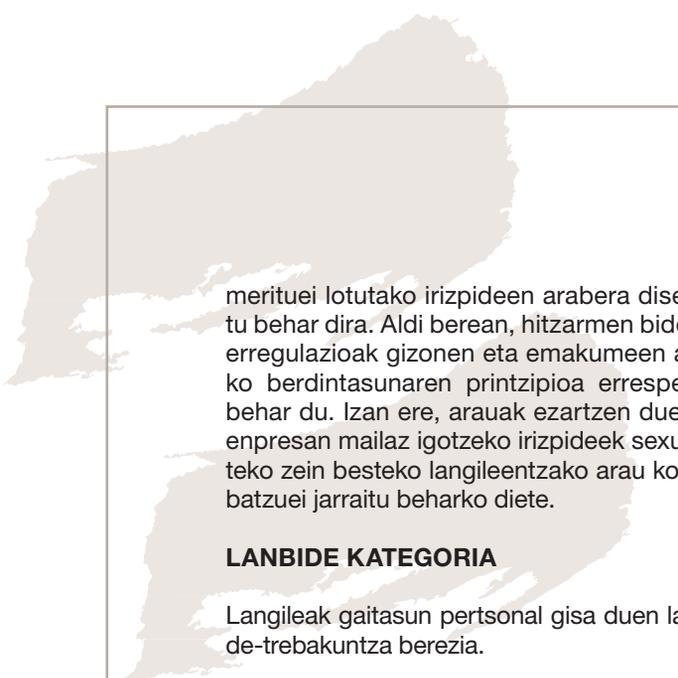
Conducta de perseguir o fatigar a una persona ocasionándole molestias mediante propuestas de naturaleza sexual que resulten ofensivas para la víctima. El acoso sexual ambiental se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador, sin que tal contaminación en el ambiente de trabajo conlleve una específica repercusión negativa en la permanencia del trabajo o en las condiciones laborales.

### **ACOSO POR RAZON DE SEXO**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. También denominado acoso sexista.

### **ASCENSOS**

Paso de un puesto de trabajo, categoría profesional o grupo profesional inferior a otro superior. La regulación de los ascensos se encomienda al convenio colectivo o, en su defecto,



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.

### **LANBIDE KATEGORIA**

Langileak gaitasun pertsonal gisa duen lanbide-trebakuntza berezia.

### **LANBIDE KATEGORIA BALIOKIDEA**

Lanbide-kategoria bat beste baten baliokidea izango da lehenaren berezko funtzioak betetzeko lanbide-gaitasunarekin bigarrenaren oinarriko lan-prestazioak gara daitezkeenean, prestakuntza- edo egokitze-prozesu sinpleak egin ondoren (beharrezkoa izanez gero).

### **FROGATU BEHARRAREN KARGA**

Gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren eremuan ezartzen denez, frogatu beharraren karga alderdi demandatuarena izango da sexu-arrazoiengatik diskriminazio-zantzuak aurkezten direnean. Hau da, diskriminazioaren presuntzioa badago, demandatuari dagokio printzipioa urratu ez

al acuerdo de empresa, teniendo que diseñarse, en todo caso, en función de criterios de antigüedad, formación y méritos del trabajador o trabajadora. La regulación convencional, a su vez, debe respetar el principio de igualdad entre hombres y mujeres, ya que la norma establece que los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

### **CATEGORÍA PROFESIONAL**

La especial capacitación profesional del trabajador o trabajadora como aptitud personal del mismo o de la misma.

### **CATEGORÍA PROFESIONAL EQUIVALENTE**

Una categoría profesional será equivalente a otra cuando la aptitud profesional para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa realización si fuera necesario de procesos simples de formación o adaptación.

### **CARGA DE LA PRUEBA**

En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres se establece que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de discriminación por razón de sexo. Esto es, si existe presun-

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 hierarkizatze mekanismoa, lan-prestazioaren edukia ze-

ción de discriminación corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio (técnicamente INVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA).

### **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

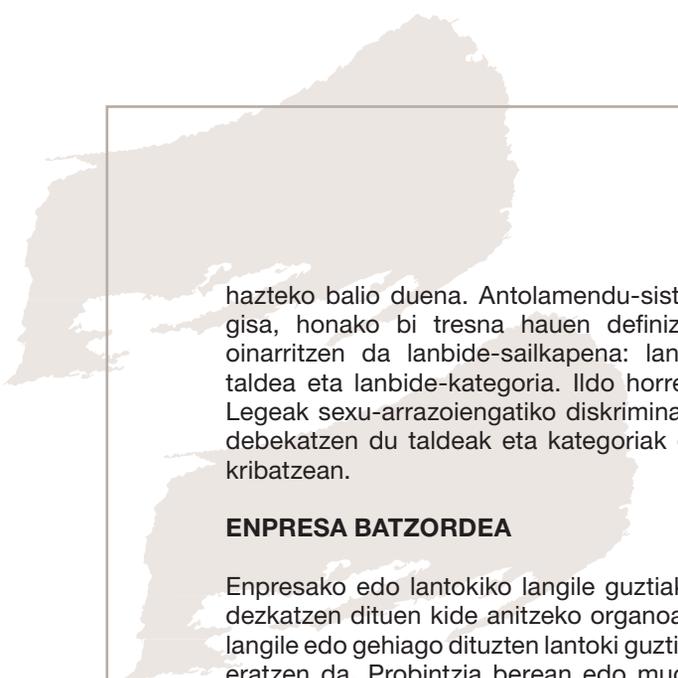
Medidas laborales que permiten a un trabajador o trabajadora compatibilizar su actividad profesional y su vida personal. Se relaciona con la posibilidad que tienen las mujeres y los hombres de equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades desde una visión integral de la vida, a partir del derecho que tienen a desarrollarse en los diferentes ámbitos: laboral, personal, familiar y social.

### **CHANTAJE SEXUAL**

Se produce cuando la trabajadora o trabajador es requerido sexualmente, explícita o implícitamente, por el empresario, empresaria o superior jerárquico, con la promesa de experimentar una mejora o la amenaza de sufrir un mal, en sus condiciones y expectativas laborales, en función de que acepte o no el requerimiento formulado.

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Mecanismo de diferenciación y jerarquización profesional y salarial de los trabajadores



hazteko balio duena. Antolamendu-sistema gisa, honako bi tresna hauen definizioan oinarritzen da lanbide-sailkapena: lanbide taldea eta lanbide-kategoria. Ildo horretan, Legeak sexu-arrazoiengatik diskriminazioa debekatzen du taldeak eta kategoriak deskribatzean.

### **ENPRESA BATZORDEA**

Enpresako edo lantokiko langile guztiak ordezkatzeko 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, enpresa-batzorde bat eratuko dute denen artean. Lantoki batzuek 50 langile badituzte, eta probintzia bereko beste lantoki batzuek ez, lehenengo lantokietan enpresa-batzorde propioak eratuko dira, eta beste lantoki guztiekin beste enpresa-batzorde bat eratuko da.

### **SAILKAPEN IRIZPIDEAK**

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

y trabajadoras en el espacio de las relaciones laborales en las empresas y sectores de actividad, que sirve para concretar el contenido de la prestación laboral. Como sistema de organización, la clasificación profesional se fundamenta en la definición de dos instrumentos: grupo profesional y la categoría profesional. En este sentido, la Ley prohíbe la discriminación por razón de sexo en la descripción de los grupos y categorías.

### **COMITÉ DE EMPRESA**

Órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 ó más trabajadores y trabajadoras. En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen 50 personas pero sí en su conjunto, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y trabajadoras y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

### **CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN**

Reglas legales y convencionales que, en relación a una serie de elementos, determinan la subdivisión de los trabajadores y trabajadoras

## **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 aplikazio-eremuaren 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 kolektiboan 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 ORDEZKARIAK**

10 langile baino gehiago eta 50 baino gutxia-

en grupos, subgrupos, niveles, categorías profesionales, etc.

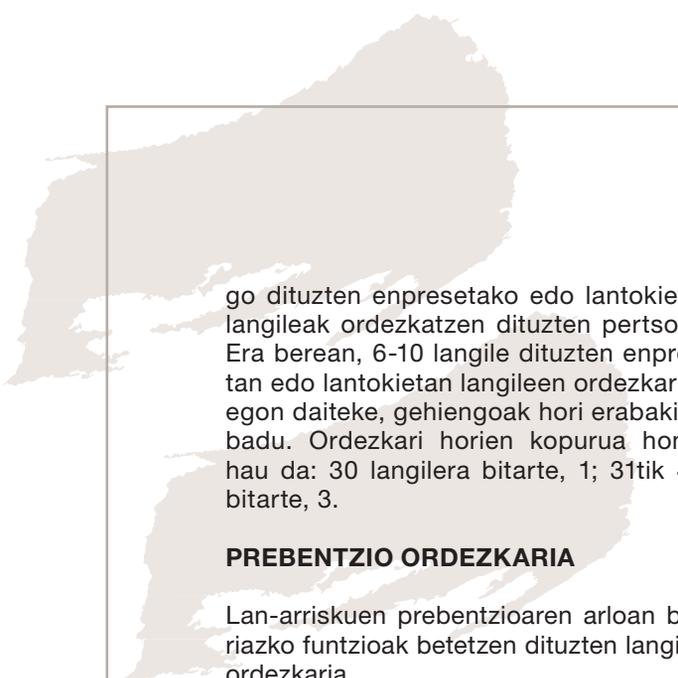
## **CONVENIO COLECTIVO**

Manifestación relevante de la autonomía normativa de las partes sociales, esto es, la norma pactada entre la representación de los trabajadores y trabajadores y el empresario o sus representantes. El convenio colectivo es resultado de la negociación colectiva entre los interlocutores sociales y tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran bajo su ámbito de aplicación.

Surge con la finalidad de equilibrar la desigualdad existente entre trabajadores y trabajadoras y empresario en el momento de determinar las condiciones de trabajo, tratando de evitar que aquéllas sean exclusivamente establecidas a través del contrato de trabajo, donde la fuerza contractual del trabajador es inferior a la del empleador. En el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, la Ley permite amplios márgenes para la intervención del convenio colectivo, con el objetivo –en la mayor parte de las veces– de que mejore lo dispuesto en la Ley.

## **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL**

Conjunto de competencias con significado en



go 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-ataleak ordezkariak izango dute, sindikatuak enpresako batzordean edo lantokian ordezkariak dituen eta enpresak 250 langile baino gehiagori lan ematen dienean. Ordezkariak hori afiliatuek euren artean aukeratutako ordezkari sindikalek osatuko dute. Enpresa-batzordean edo herri-administrazioen ordezkariak organoetan ordezkariak izango dute gutxienez, sindikatuak batzordeko kideak aukeratzeko hauteskundeetan botoen % 10 lortu ez badu, eta 1-4 ordezkari sindikal izango dituzte, langileen kopuruaren arabera.

el empleo que pueden adquirirse a través de los distintos subsistemas de formación profesional y a través de la experiencia laboral.

### **DELEGADOS Y/O DELEGADAS DE PERSONAL**

Representantes de los trabajadores y de las trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores y trabajadoras. Asimismo, podrá haber un delegado o una delegada de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6-10 trabajadores y trabajadoras, si así lo decidieran por mayoría. La distribución de dichos representantes es: hasta 30 trabajadores y trabajadoras, 1; de 31-49, 3.

### **DELEGADA O DELEGADO DE PREVENCIÓN**

Representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

### **DELEGADOS Y/O DELEGADAS SINDICALES**

Forman parte de la representación sindical en la empresa. Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuenten con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupen a más de 250 trabajadores y trabajadoras, por delegadas y/o delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

## **KALERATZEA**

Lan-kontratuaren amaiera da, enplegu-emailearen borondatean oinarritua. Modalitate asko ditu, arrazoien arabera. Adibidez, diziplinazko kaleratzea langilearen lan-bete-beharren 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 justifikazio objektiborik eta zentzuzkorik ez duen bereizketa, bazterketa edo lehenetasun 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.

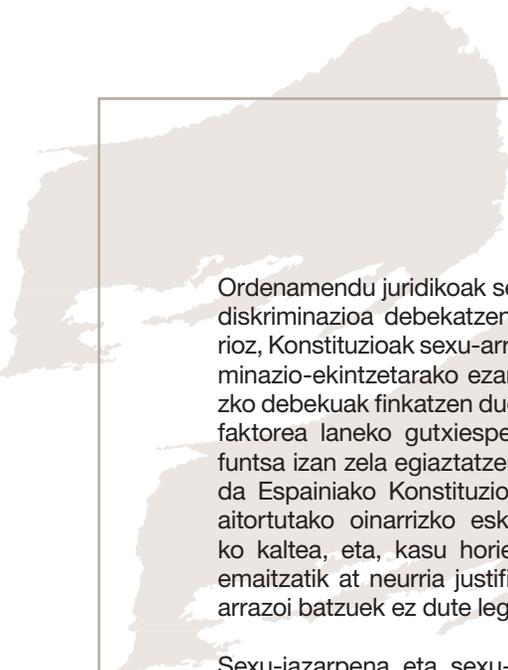
Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa o en los correspondientes órganos de representación de las administraciones públicas tendrán como mínimo 1 delegado sindical, si el sindicato no ha alcanzado el 10% en los votos de elección de miembros del comité; y de 1 a 4 delegados y/o delegadas sindicales, en función del número de trabajadores y trabajadoras.

## **DESPIDO**

Es la extinción del contrato de trabajo basada en la voluntad del empleador o empleadora. Reviste muchas modalidades según las causas, por ejemplo, el despido disciplinario se basa en el incumplimiento grave y culpable del trabajador o de la trabajadora en sus obligaciones laborales; el despido por causas objetivas se basa en causas ajenas al trabajador o trabajadora, pero que hacen que la relación laboral no pueda continuar (por ineptitud sobrevenida); etc.

## **DISCRIMINACIÓN**

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca un resultado perjudicial contra personas o grupos en razón de sus caracteres personales -sexo, raza, opinión, etc.- o sociales -lengua, origen social, religión, etc.- y que carece de justificación objetiva y razonable.



Ordenamendu juridikoak sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa debekatzen du. Horren ondorioz, Konstituzioak sexu-arrazoiengatiko diskriminazio-ekintzetarako ezartzen duen berariazko debekuak finkatzen duenez, debekatutako faktorea laneko gutxiespen edo kalte baten funtsa izan zela egiaztatzen denean gertatzen da Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluan aitortutako oinarrizko eskubidearen zuzeneko kaltea, eta, kasu horietan, diskriminazio-emaitzatik at neurria justifika lezaketen beste arrazoi batzuek ez dute legitimazio-baliorik.

Sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatiko jazarpena ere diskriminatzailetzat hartuko dira.

Era berean, eskubide bat edo eskubide-aurreikuspen bat sexu-jazarpena edo sexu-arrazoiengatiko jazarpena dakarren egoerabat onartzearen baldintzapean jartzea sexu-arrazoiengatiko diskriminazio-ekintzat hartuko da.

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

## DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Este tipo de discriminación comprende aquellos tratamientos peyorativos que se sustentan en el sexo de la víctima, así como en la concurrencia de razones o circunstancias, además del sexo de la persona, con conexión directa con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. El ordenamiento jurídico prohíbe la discriminación por razón de sexo. En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo, determina que se habrá producido la lesión directa del derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio.

Se considerarán, asimismo, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Lana lortzeari dagokionez, nahitaezko pres-takuntza barne, ez da diskriminaziotzat har-tuko sexuarekin zerikusia duen ezaugarri batean oinarritutako tratu-desberdintasuna, baldin eta lanbide-jarduera zehatzen izaera edo jarduera horiek gauzatzen diren testuin-gurua dela medio ezaugarri hori funtsezko lanbide-baldintza erabakitzailea bada, be-tiere 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 kal-tegarria da, eta langilearen sexua da horren arrazoia, tratu hori ematen duen subjektua-ren argudioak edozein izanik ere, eta nahiz eta argudio horien arabera tratuaren hartzai-lea kaltetu nahi ez den.

### **SEXU ARRAZOIENGATIKO ZEHARKAKO DISKRIMINAZIOA**

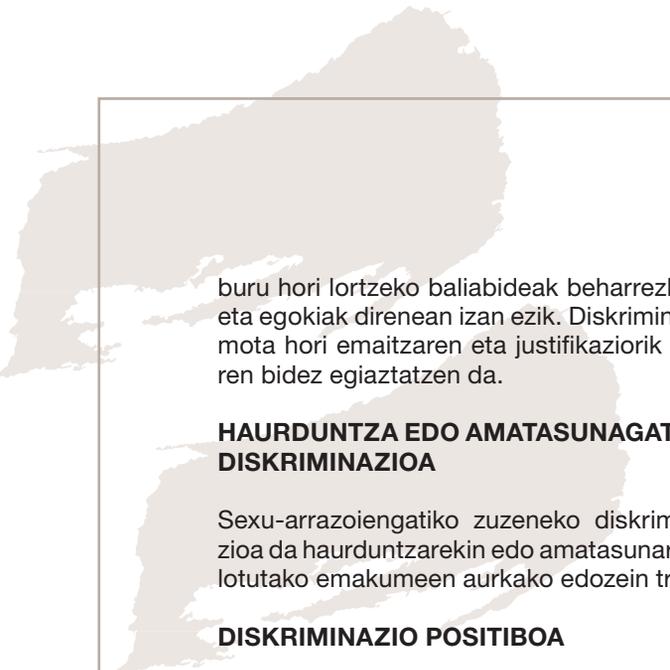
Itxuraz neutroa den jarrera, irizpide edo praktika baten ondorioz sexu bateko pertso-nak beste sexuko pertsonetikiko desabantai-lan geratzen deneko egoera, jarrera, irizpide edo praktika hori helburu legítimo bat kon-tuan hartuta justifika daitekeenean eta hel-

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efec-to negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, de-manda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cum-plimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La Ley no considera discriminación en el acce-so al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una caracte-rística relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesiona-les concretas o al contexto en el que se lleven cabo, dicha característica constituya requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

### **DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO**

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favo-rable que otra en situación comparable. Nos encontramos, por tanto, ante un trato diferen-te y desfavorable, cuya causa es el sexo de la persona trabajadora, con independencia de las argumentaciones del sujeto que desarrolla dicho trato y aún cuando en base a las mis-



buru hori lortzeko baliabideak beharrezkoak eta egokiak direnean izan ezik. Diskriminazio mota hori emaitzaren eta justifikaziorik ezaren bidez egiaztatzen da.

### **HAURDUNTZA EDO AMATASUNAGATIKO DISKRIMINAZIOA**

Sexu-arrazoiengatikozuzeneko diskriminazioa da haurduntzarekin edo amatasunarekin lotutako emakumeen aurkako edozein tratu.

### **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 elkarre-

mas no se pretenda perjudicar al destinatario del mismo.

### **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO**

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra sitúa a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Este tipo de discriminación se constata por su resultado y por la ausencia de justificación.

### **DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### **DISCRIMINACIÓN POSITIVA**

Vid. Acción positiva

### **EXCEDENCIA**

Supuesto en el que las obligaciones recíprocas de trabajar y prestar salario se interrumpen por causas determinadas en la legislación, y en las

kiko betebeharrak eteten dira. Hala ere, zenbait kasutan, langileak jasotzen ez duen soldata Gizarte Segurantzaren prestazio batekin ordezkatzeko da.

## **GENEROA**

Ikasi eta barneratu diren, eta kulturaren bidez bilaka daitezkeen emakumeen eta gizonen arteko gizarte-desberdintasunak adierazten dituen kontzeptua. Pertsonen sexu biologikoa arabera, haien gaitasunak eta interesak kontuan hartu gabe eta emakumeen ezaugarriak menderatuz ezartzen diren rolak eta estereotipoak ditu oinarri. Diskriminazioaren arrazoiak sozialak eta kulturalak dira azaltzea ahalbidetzen du.

## **LANBIDE TALDEA**

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

## **GENERO BERDINTASUNA**

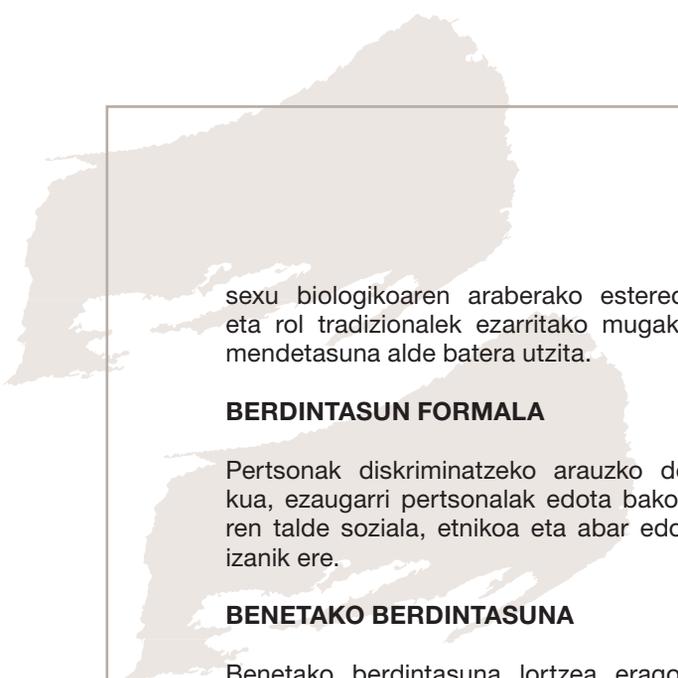
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna adierazten du, baina aukera-berdintasunaren ideia baino zabalagoa da. Pertsona guztiak beren gaitasun pertsonalak garatzeko, ordezkariak eta onarpena lortzeko eta erabakiak hartzeko libre izatea du helburu,

que el trabajador o trabajadora no tiene derecho a una prestación de la Seguridad Social, como ocurre en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

Junto a las excedencias, el sistema jurídico regula otras formas de interrupción de la relación laboral, como son los permisos y las suspensiones del contrato de trabajo. Así, en los casos de permisos de trabajo, se trata de interrupciones en la obligación de prestar servicios de corta duración que se retribuyen. Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo constituyen situaciones en las que se produce la interrupción de las obligaciones recíprocas de retribuir y prestar servicios, aunque en algunos casos, el salario que el trabajador o trabajadora deja de percibir se sustituye por una prestación de Seguridad Social.

## **GÉNERO**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre las mujeres y los hombres, que han sido aprendidas e interiorizadas y pueden ir evolucionando con la cultura. Se basa en la atribución de determinados roles y estereotipos a las personas en función de su sexo biológico, sin considerar sus capacidades o intereses, subordinando lo femenino. Permite explicar que las causas de la discriminación son de origen social y cultural.



sexu biologikoaren araberako estereotipo eta rol tradizionalak ezarritako mugak eta mendetasuna alde batera utzita.

### **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 motatakoak desagerrarazteko beharrezkoak diren neurrien inplementazioa.

### **BERDINTASUNA ETA DISKRIMINAZIO-RIK EZA LAN HARREMANETAN**

Jaiotzagatiko, sexuagatiko, arrazagatiko, erlijioagatiko edo beste edozein arrazoirengatiko 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 individual edo enpresa-erabaki oro deuseza da. Langile bat diskriminatu eta

### **GRUPO PROFESIONAL**

Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como funciones o especialidades profesionales.

### **IGUALDAD DE GÉNERO**

Se refiere a la igualdad de las mujeres y hombres, pero trasciende la idea de la igualdad de oportunidades. Su objetivo es que las personas sean libres para desarrollar sus capacidades personales, para obtener representación y reconocimiento y para tomar decisiones, sin las limitaciones y la subordinación impuestas por los estereotipos y roles tradicionales en función del sexo biológico.

### **IGUALDAD FORMAL**

Prohibición normativa de discriminar a las personas sean cuales sean sus características personales o de pertenencia a grupos sociales, étnicos, etc.

### **IGUALDAD REAL**

Implementación de las medidas necesarias para remover los obstáculos tanto culturales como de cualquier otro tipo que entorpezcan la consecución de la igualdad real.

kaleratzen denean, kaleratzea deuseza da, oinarritzko 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 kanpokoa), eta ezin izango da sexu-arrazoiengatik ezein diskriminaziorik egin.

### **EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO TRATU BERDINTASUNA**

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

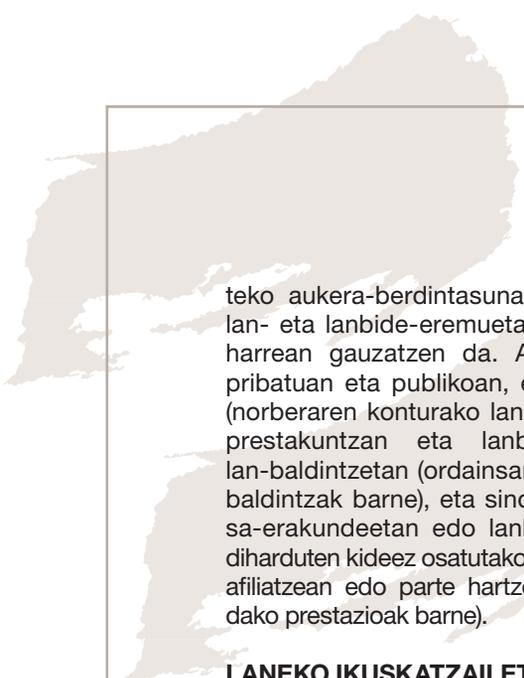
### **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES**

La no discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal o social es un derecho constitucional que se proyecta, también, en la relación laboral.

Ningún trabajador o trabajadora puede ser discriminado por estas razones ni en el acceso al empleo, ni en sus condiciones de trabajo. De esta manera, cualquier precepto, cláusula convencional, pacto individual o decisión empresarial que contenga una discriminación laboral es nulo. El despido de un trabajador o trabajadora con un móvil discriminatorio es nulo por violación de un derecho fundamental. No puede existir discriminación de los trabajadores y/o trabajadoras temporales por razón de su modalidad contractual.

### **IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN**

Significa que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.



teko aukera-berdintasuna bermatzeko, eta lan- eta lanbide-eremuetan aplikatzeko beharrea gauzatzen da. Adibidez, enplegu pribatuan eta publikoan, enplegua lortzean (norberaren konturako lana barne), lanbide-prestakuntzan eta lanbide-sustapenean, lan-baldintzetan (ordainsariak eta kaleratze-baldintzak barne), eta sindikatuetan, enpresa-erakundeetan edo lanbide jakin batean diharduten kideez osatutako beste edozeinetan afiliatzean 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 daitekeen izan ezik; autonomia-erkidego bakoitzeko

### **IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (vid. Discriminación directa, indirecta, por razón de sexo).

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal deberá integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Este principio se materializa en la necesidad de garantizar la igualdad práctica en el trato, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y su aplicación en los ámbitos laborales y profesionales. Así en el empleo privado y en el público, en el ámbito de acceso al empleo incluyendo el trabajo por cuenta propia, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas la retribuciones y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquiera otra cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

justizia-auzitegi nagusiak, zenbaitetan instanzia bakarrean arduratzen direnak, Lan Prozedurari buruzko Legean ezarritako erregutze-errekurtsoak (lan-arloko epaitegien epaien aurkakoak) ebazten dituztenak eta horien arteko eskumen-arazoak konpontzen dituztenak; Audientzia Nazionalaren lan-arloko sala, autonomia-erkidego baten goragoko lurralde-eremu batean ondorioak dituzten gai jakin batzuetaz 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 dituena.

### **AMATASUNA**

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

### **MUGIGARRITASUN FUNTZIONALA**

Enpresaburuaren erabaki baten ondorioz langileak bete ohi dituen funtzioetan edo zereginetan gertatzen den aldaketa, lanbide-taldearen barruan edo lanbide-kategoria

### **INSPECCIÓN DE TRABAJO**

Es un servicio público al que corresponde ejercer una triple función: vigilar el cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes en caso de incumplimiento; asesorar técnicamente a las empresas, a los trabajadores y trabajadoras y a los jueces y juezas en diversas materias; y ejercer la conciliación, mediación y, en su caso, arbitraje a petición de las partes en conflicto.

### **JURISDICCIÓN SOCIAL**

Aborda cuestiones de la rama social del Derecho en conflictos tanto individuales como colectivos. El orden social está organizado en: Juzgados de lo social, que conocen en única instancia salvo cuando la sentencia es recurrible en suplicación; Tribunales superiores de justicia en cada comunidad autónoma, que conocen, a veces, en única instancia, resuelven los recursos de suplicación establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral contra las sentencias de los juzgados de lo social y solucionan las cuestiones de competencia entre éstos; la sala social de la Audiencia nacional, que conoce en única instancia de determinadas cuestiones con efectos en un ámbito territorial superior a una comunidad autónoma; la Sala 4.<sup>a</sup> de lo social del Tribunal Supremo, que resuelve los recursos de casación de la Ley de Procedimiento Laboral, los recursos de



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 lanbide-taldetik kanpoko edo baliokideak ez diren lanbide-kategorien 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-emaileentzat. 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. Batez beste txostenak 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.

revisión y las cuestiones de competencia entre órganos judiciales que no tengan otro superior jerárquico común.

## **MATERNIDAD**

Contingencia protegida por el sistema de Seguridad Social que cubre la maternidad biológica y la adopción y acogimiento, preadoptivo, permanente o simple, durante los períodos de descanso o suspensión del contrato de trabajo previsto, legalmente, para cada una de aquellas circunstancias.

## **MOVILIDAD FUNCIONAL**

Cambio en las funciones o tareas que habitualmente presta el trabajador o trabajadora debido a una decisión del empresario o empresaria, dentro del grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes. Existen dos niveles en la movilidad funcional, dependiendo de la importancia del cambio de funciones del trabajador: la movilidad dentro del grupo profesional o entre categorías equivalentes, que no necesita de causa justificativa ni tiene ningún límite temporal; y la movilidad fuera del grupo profesional o entre categorías profesionales no equivalentes, que debe ser realizada debido a razones técnicas u organizativas y se somete al límite del tiempo imprescindible para responder a estas causas, pudiendo reclamar el trabajador o trabajadora

## **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 geografikoko 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 zirkunstantzia bakoitzerako legez aurreikusitako lan-kontratuaren etenaldietan edo atsedenal dietan.

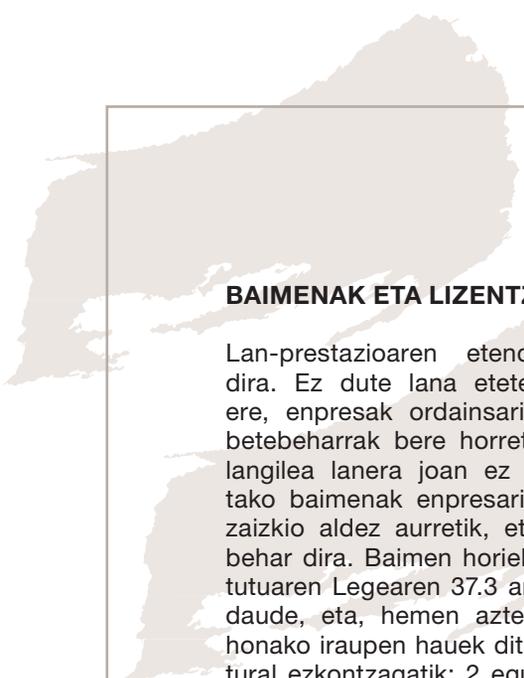
el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente.

Existe un supuesto especial de movilidad funcional en las mujeres embarazadas y lactantes. Si, una vez realizada la evaluación de riesgos, el estado de embarazo o de lactancia natural no es compatible con el puesto de trabajo, previo informe médico, la empresa debe cambiar a la trabajadora dentro de su grupo profesional o en categoría equivalente y, si permanece la incompatibilidad, fuera de su grupo profesional o en categoría no equivalente. Si es imposible esta movilidad funcional especial, el contrato se suspende por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

## **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

Es el cambio de lugar de la prestación laboral por razones técnicas, organizativas o de producción que exige un cambio de residencia del trabajador o trabajadora. Ésta puede ser de traslado o desplazamiento. El traslado implica un cambio de residencia definitivo mientras que el desplazamiento implica un cambio de residencia temporal.

Existe un supuesto de movilidad geográfica especial relacionado con la violencia de género. Esto es, cuando el trabajador o trabajadora esté obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus



## 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 justifikatu egin behar dira. Baimen horiek Langileen Estatutuaren Legearen 37.3 artikuluan araututa daude, eta, hemen aztergai dugunerako, honako iraupen hauek dituzte: 15 egun natural ezkontzagaratik; 2 egun semearen edo alabaren jaiotzagaratik, eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagaratik, istripuagaratik edo gaixotasun larriagaratik, ospitaleratzeagaratik edo ospitaleratzetik ez dakarren, baina etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagaratik. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia bat egin behar badu, epea 4 egunekoa izango da. Behar den denbora haurra jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko, betiere lanaldian egin behar badira.

Ordaindutako baimen horiek negoziazio kolektiboaren bidez hobetu eta zabaldu daitezke.

Ikus eszedentzia eta lan-kontratuaren etetea.

servicios (para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral), tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

## PATERNIDAD

Contingencia protegida por el sistema de Seguridad Social que cubre la paternidad biológica y la adopción y acogimiento, preadoptivo, permanente o simple, durante los períodos de descanso o suspensión del contrato de trabajo previsto legalmente para cada una de aquellas circunstancias.

## PERMISOS Y LICENCIAS

Son interrupciones retribuidas de la prestación laboral. No dan lugar a la suspensión del contrato porque la obligación retributiva de la empresa se mantiene pese a la falta al trabajo del trabajador o trabajadora. Los permisos retribuidos deben ser preavisados a la empresa y justificados, están regulados en el artículo 37.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y son –por lo que aquí interesa–: 15 días naturales en caso de matrimonio; 2 días por nacimiento de hijo o hija, por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica.

## **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 bizitza 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 ja-

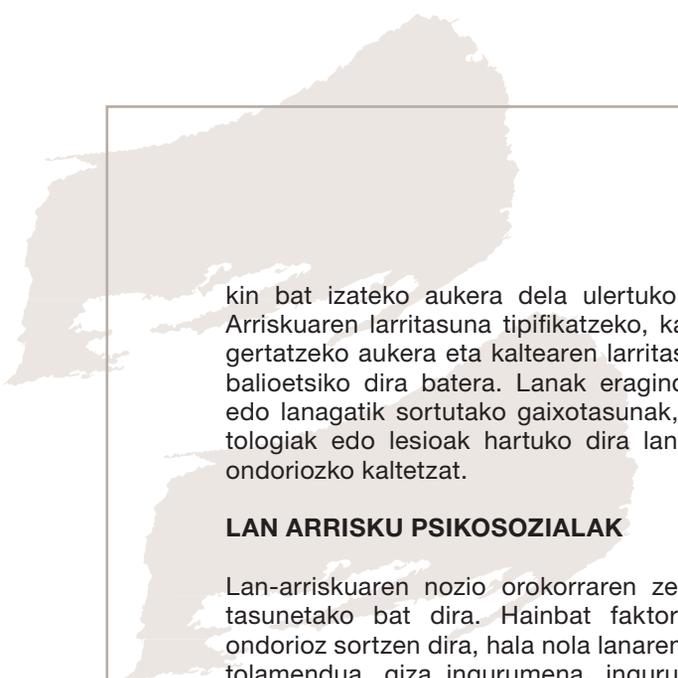
gica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Estos permisos retribuidos pueden ser mejorados y ampliados por la negociación colectiva.

Vid. Excedencia y suspensión del contrato de trabajo.

## **PLAN DE IGUALDAD**

Conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



kin bat izateko aukera dela ulertuko da. Arriskuaren larritasuna tipifikatzeko, kaltea gertatzeko aukera eta kaltearen larritasuna balioetsiko dira batera. Lanak eragindako edo lanagatik sortutako gaixotasunak, patologiak edo lesioak 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 antolatzeko 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.

### **SOLDATA**

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.

### **POLIVALENCIA FUNCIONAL**

Se produce cuando se acuerda la realización de funciones propias de dos categorías, grupos o niveles.

### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

### **RIESGO LABORAL**

Se entenderá como la posibilidad de que un trabajador o trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para la tipificación de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Se considerarán daños derivados del trabajo, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

### **RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES**

Son una concreción de la noción general de riesgo laboral. Éstos se deben a la exposición de un conjunto de factores como la organización del trabajo, el medio ambiente humano, el entorno, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, las relaciones jerárqui-

## **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, batak ez du lanik egin beharko eta besteak ez du ordaindu beharko. Hemen aztergai dugunerako, hona hemen lan-kontratu eteteko arrazoiak: amatasuna, aitatasuna, haurdunaldiko arriskua, 9 hilabetetik beherako haur baten edoskitze naturalaren aldiari 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 arrazoia amaitzen denean lanpostura itzul daiteke, arauan ezarritako baldintzetan.

## **BALIO BEREKO LANA**

Gaitasunei, ahaleginari, erantzukizunei eta

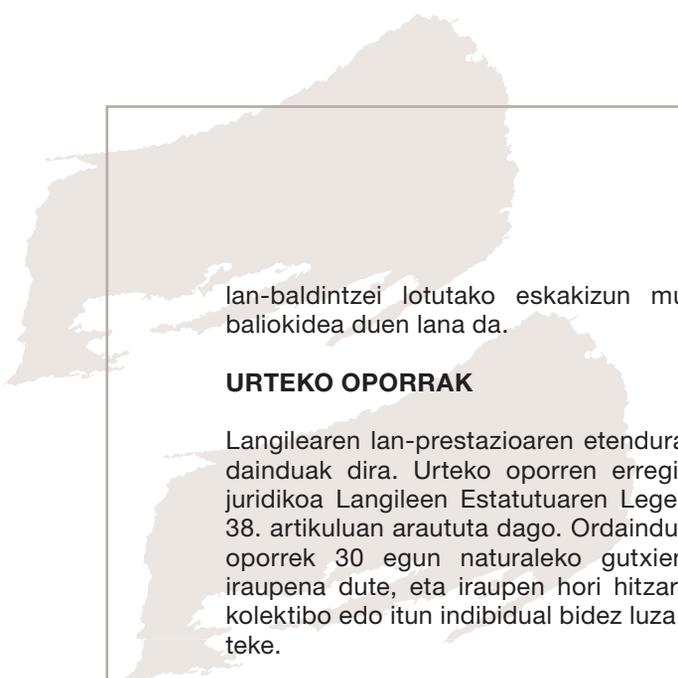
cas, la fatiga asociada al transporte, etc. Así, se consideran como riesgos laborales psicosociales el estrés, la depresión, ansiedad, violencia en el trabajo, acoso e intimidación, entre otros. En consecuencia, y entre otros, el acoso sexual o acoso por razón de sexo son considerados como riesgos laborales psicosociales.

## **SALARIO**

La no discriminación tiene especial incidencia en los salarios, estando el empresariado obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario; no puede existir distinto salario, en idénticas condiciones, para un trabajador o trabajadora y, por ello, es una conducta discriminatoria que recibe la sanción de la nulidad.

## **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Es la interrupción de los efectos del contrato debido a un hecho contemplado en el artículo 45 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Durante la suspensión, el trabajador o trabajadora y el empresario o empresaria están exonerados de sus obligaciones contractuales recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Las causas de suspensión son (en lo que aquí interesa): maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses u adopción



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.

o acogimiento, preadoptivo o permanente o simple, siempre que esta duración (adopción o acogimiento) no sea inferior a 1 año, de menores de 6 años, o de menores que sean mayores de 6 años, si concurren las circunstancias previstas (menores discapacitados, circunstancias personales o menores que provienen del extranjero con especiales dificultades de inserción social). El trabajador o trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante la duración de la suspensión del contrato, por lo que puede reincorporarse al cesar la causa de la suspensión contractual, en los términos establecidos en la norma.

### **TRABAJO DE IGUAL VALOR**

Es aquel al que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo.

### **VACACIONES ANUALES**

Constituyen una interrupción retribuida de la prestación del trabajador o trabajadora. El régimen jurídico de las vacaciones anuales se encuentra regulado en el artículo 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La duración mínima de las vacaciones retribuidas es de 30 días naturales, ampliable por convenio colectivo o pacto individual.





# DEFENTSORIA

*Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako*  
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Gaztelako Atea, 25 | C/Portal de Castilla, 25  
01007 Vitoria-Gasteiz

Tel.: 945 01 65 50 | Faxa/Fax: 945 01 65 51

[defentsoria@ej-gv.es](mailto:defentsoria@ej-gv.es)

[www.euskadi.net/defentsoria](http://www.euskadi.net/defentsoria)

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO