DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Conciliación de la vida familiar, profesional y personal

Ayuntamiento de Pamplona

Diseño original: imprenta Goldaracena | Elaborado por el Pacto por la Conciliación de Tafalla | Ayuntamiento de Tafalla
Reeditado por el Pacto por la Conciliación del II Ensanche | Ayuntamiento de Pamplona
Programa impulsado por el Instituto Navarro para la Igualdad y Familia

MATERNIDAD

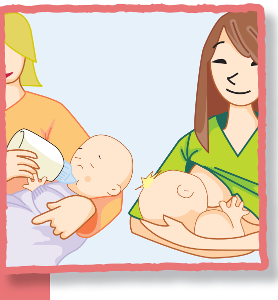
- En los supuestos de parto, adopción y acogimiento la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por criatura a partir de la segunda. El período de suspensión se distribuirá a opción de la persona interesada siempre que, en el supuesto de parto, seis semanas sean inmediatamente posteriores a éste.
- En caso de que madre y padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- Serán personas **beneficiarias del subsidio por maternidad** las y los trabajadores por cuenta ajena, que acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:
  - a) Si la persona trabajadora tiene **menos de 21 años** de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
  - b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos **entre 21 y 26 años** de edad en la fecha de parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, se acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
  - c) Si la persona trabajadora es **mayor de 26 años** de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si se acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

Supuesto especial

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad salvo el período mínimo de cotización. La cuantía de la prestación será igual al 100% del IPREM vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

Se aumenta la duración de la prestación en 14 días naturales para los casos de familia numerosa, monoparental, parto múltiple, y para cuando la madre o los y las menores tengan un grado de discapacidad superior o igual al 65%.

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de una sola criatura y de 14 días más por cada criatura a partir de la segunda, ésta incluida, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuera múltiple, durante el tiempo que corresponda.



LACTANCIA

- Las trabajadoras, por lactancia de una criatura de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- De forma voluntaria, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

- La situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural es una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto debido a la imposibilidad de adaptar su puesto de trabajo a su situación o a cambiarlo por otro compatible con su estado y que da lugar a una prestación económica a la que tienen derecho las trabajadoras durante dicho período de suspensión.
- La prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural será el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales.
- El proceso se tramitará por las Mutuas a las que estén asociadas las empresas y serán ellas quienes resolverán y notificarán a la afectada.

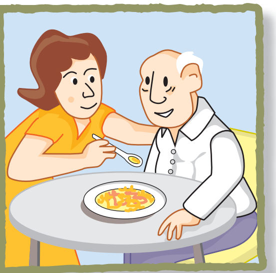
PATERNIDAD

- **El permiso por nacimiento** de hija o hijo es de **dos días**, que se amplía a cuatro si es necesario desplazamiento. Los Convenios Colectivos pueden mejorar el número de días de este permiso.
- En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a la **suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos**, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada criatura a partir de la segunda.
- En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva a la otra persona. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde sólo a una o uno de los progenitores, a su elección; no obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por una parte, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por la otra.
- La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
- La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por cien previo acuerdo entre la empresa y la perdona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.
- Serán beneficiarios del subsidio por paternidad las personas trabajadoras que disfruten de la suspensión del contrato por paternidad, siempre que acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las condiciones que reglamentariamente se determinen.
- La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al **cuidado de cada hija o hijo** a contar desde la fecha de nacimiento en su caso o de la resolución judicial o administrativa en los casos de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales.

- Los dos primeros años del periodo de esta excedencia, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al **cuidado de un familiar** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- El primer año del periodo de esta excedencia se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las mismas prestaciones anteriormente mencionadas.



REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcionada del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.
- Las cotizaciones realizadas durante los **dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de persona menor**, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al **primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada.**
- Para acceder a la **prestación por desempleo en los supuestos de reducción de jornada**, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

MATERNIDAD	En los supuestos de parto, adopción o acogimiento suspensión del contrato durante 16 semanas interrumpidas.
LACTANCIA	Trabajadoras con criaturas de hasta 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Posibilidad de reducir la jornada en media hora o acumularla en jornadas completas según lo previsto en negociación colectiva o acuerdo con la empresa.
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA	Suspensión del contrato con prestación económica.
PATERNIDAD	Permiso por nacimiento: 2 días. Suspensión del contrato: 13 días ininterrumpidos.
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	Cuidado de hija o hijo: menor de 3 años Cuidado de un familiar: hasta 2 años de duración
REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, así como de familiares hasta el 2 grado de consanguinidad o afinidad sin actividad retribuida y que no pueda valerse por sí misma. La reducción de la jornada será entre 1/2 y 1/8.

LANGILEEN ESKUBIDEAK

Bizitza pertsonala, profesionala eta familiarra bateratzea

Iruñeko Udala

Jatorrizko diseinua: Goldaracena inprimategia | Egilea: Tafallako Bateragarritasunaren aldeko Ituna (Tafallako Udala)
Berrargitalpena: II. Zabalguneko Bateragarritasunaren aldeko Ituna (Iruñeko Udala)
Programa hau Nafarroako Gobernuko Berdintasunerako eta Familiarako Institutuak sustatu du.

100%

AMATASUNA

- Jaiotza, adopzio edo haur bati harrera egiteko kasuetan **lan-kontratuaren etenaldiak banatu ahal izango diren 16 asteko iraupena** izango du, jaiotza, adopzio edo harrera anitza bada bigarrenetik hasita haur bakoitzeko bi astetan hedagarriak izan daitezkeenak. Etenaldia pertsona interesatuaren aukerara banatuko da, betiere, erditzearen ustezkoan, lehen sei asteak berehalakoak izan behar direlarik.
- Ama eta aita lanean egonez gero, etenaldia pertsona interesatuen aukerei jarraituz banatuko da, zeintzuk, aldi berean edo jarraian gozatu ahal izango duten, betiere, etenik gabeko denboraldian eta azaldutako mugekin.
- Atal honi dagozkion denboraldiak lanaldi osoan edo lanaldi murriztuan gozatu ahal izango dira, aurretik enpresa eta eraginda suerta daitezkeen langileak kontutan hartuta zehaztutako baldintzei jarraituz.
- **Amatasun sorospenaren onuradun** izango dira, inoren kontura lanean diharduten eta gutxieneko kotizazio denboraldi hauek betetzen dituzten langileak:

  a) Langileak erditzeko orduan, edo harrera egiteko erabaki administratibo edo judiziala jaso orduan, edo adopzioa egiteko ebazpen judiziala egin orduan **21 urte baino gutxiago** edukiz gero, ez da kotizazio denboraldi minimorik eskatuko.

  b) Langileak erditzeko orduan, edo harrera egiteko erabaki administratibo edo judiziala jaso orduan, edo adopzioa egiteko ebazpen judiziala egin orduan **21 eta 26 urte bitarte** dituenean, kotizazio denboraldi minimoa 90 egunekoa izango da, atsedenaldia hartu baino lehenagoko zazpi urteen barruan. Aurretik aipatutako baldintza betetzat joko da, azken data hau baino lehenagoko bizitza laboralean kotizatutako 180 egun egiaztatzen baldin badira.

  c) Langileak erditzeko orduan, edo harrera egiteko erabaki administratibo edo judiziala jaso orduan, edo adopzioa egiteko ebazpen judiziala egin orduan **26 urte baino nagusiagoa** denean, kotizazio denboraldi minimoa 180 egunekoa izango da, atsedenaldia hartu baino lehenagoko zazpi urteen barruan. Aurretik aipatutako baldintza betetzat joko da, azken data hau baino lehenagoko bizitza laboralean kotizatutako 360 egun egiaztatzen baldin badira.

Ustezko berezia

Amatasun sorospenaren onuradun izango dira inoren kontura lanean dihardutenak eta, jaiotza orduan, baldintza guztiak betetzen dituztenak gutxieneko kotizazio aldia salbu. Prestazioaren kopurua momentu bakoitzean indarrean dagoen IPREMeko 100% izango da, kalkulatutako oinarri arautzailea gutxiagokoa den kasuetan izan ezik, zeinetan hori izango den.

Laguntzaren iraupenari 14 egun natural gehituko zaizkio familia ugarien kasuan, edo familia guraso bakarrekoa bada, erditzea anitza izan bada, eta amak edo haurrak % 65eko ezintasuna edo handiagoa badu.

Gizarte Segurantzako edozein erregimeneko kotizaziopeko erretiro pentsioen eta lanerako ezintasun iraunkorrei begira, pentsioaren onuradun izateko eskatzen duen langilearen alde zenbatuko dira, haur bakarreko erditze bakoitzarengatik kotizatutako 112 egun eta bigarrenetik aurrera 14 egun gehiago, azken hau barru, salbu, erditzea anitza bada, erditze momentuan langile edo funtzionarioa izateagatik, hamasei asteetan kotizatu izana edo, erditzea anitza izan balitz dagokion denboraldian.

EDOSKITZAROA

- Langileek, bederatzi hilabeteko haur baten edoskitzea dela eta, bi epetan banatu ahal izango den ordu bateko lan aldentze eskubidea izango dute. Jaiotza anitzen kasuetan baimenaren iraupena proportzionalki handituz joango da. Borondatez, eskubide hau helburu berdineko ordu erdiko lanaldi murriztuarekin edo orduak pilatuz lanaldi osoekin ordezkatu ahal izango da, betiere, negoziazio kolektiboetan eta enpresarekin adostutakoa errespetatuz. Baimen hau, biek lan egiten duten kasuetan, bereizgabetasunik gabe bai amak bai aitak gozatu ahal izango dute.

HAURDUNALDI ETA EDOSKITZAROAN ARRISKUAK

- Haurdunaldi eta edoskitzaro naturalean sortutako arrisku egoeretan eta lanpostua egokitu edo egoera berriari egokitu ezin denean, kontratuaren eteteak dakarren prestazio ekonomikoa langileak duen eskubidea da.
- Haurdunaldiko arriskua eta edoskitze naturala dela eta jasotzen den prestazioa, arrisku profesionalengatik araututako oinarriaren %100 izango da.
- Prozesua enpresa bakoitzak hitzartuta duen Mutuak bideratua izango da, eta berauek izango dute erabakia eta onuradunari jakinarazteko ardura.

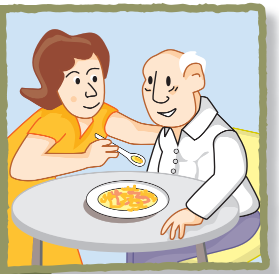
AITATASUNA

- **Jaiotzarengatiko baimena bi egunekoa,** desplazamendua egonez gero lau egunekoa, izango da. Laneko hitzarmen kolektiboek baimen honek eskaintzen dituen egun kopurua hobetu dezakete.
- Seme-alaben jaiotza, adopzio edota harrera kasuetan, langilearen **lan kontratuaren etetea banatu ezingo diren 13 egunekoa** izango da. Jaiotza, adopzio edo harrera anitzetan bi egun gehiagokoa izango da.
- Erditze kasuetan, etetea soilik beste pertsonari dagokio. Adopzio edo harrera kasuetan, eskubide hau haien aukerako bietako bati soilik dagokio, hala ere, amatasun atsedenaldia soilik alde batek gozatua bada, aitatasunari dagokion etenaldi eskubidea beste pertsonak soilik hartu ahal izango du.
- Eskubide hau jasoko duen langilea den pertsonak, jaiotza baimena, legeak aurreikusitakoa edo konbentzionalki, amaitzen denetik edo adopzioa edo harreraren erabaki administratibo edo judiziala ebazten denetik, amatasuna dela eta lan etetea amaitzean gozatu ahalko du.
- Kontratuaren etetea lanaldi osoan edo murriztuan (ehuneko 50 gutxienez) gozatu ahal izango da, betiere, aurretik arauei jarraiki eta enpresa eta langilearekin adostua.
- Langilea den pertsonak, beharrezkoa den aurrerapenarekin, ezarritako terminoei jarraiki, kasuan, hitzarmen kolektiboak, enpresari eskubide hau jasoko duela jakinarazi beharko dio.
- Aitatasun subsidioaren onuradun izango dira, aitatasuna dela eta kontratuaren lan etetea gozatzen duten langileak diren pertsonak, betiere, etetearen hasiera data baino lehenagoko zazpi urteetan gutxieneko 180 eguneko kotizazio aldia ziurtatzen dutenek edo aipatu data baino lehen bizitza laboralen 360 egun eta ezarritako baldintzak betetzen dituztenak.
- Aitatasuna dela eta jasoko den prestazio ekonomikoa oinarri arautzaileari dagokion %100eko subsidioa izango da. Efektu horietara, oinarri arautzailea ezarritako kontingentzia komunetik aldi baterako ezintasunari dagokiona izango da.

FAMILIA-KIDEAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA

- Langileak diren pertsonek **haur bakoitzaren zaintza** burutzeko eszedentzia eskubidea izango dute. Iraupena, jaiotza datatik edo dagokion kasuan, adopzio edo harrera kasuetan, ebazpen judiziala edo administratiboko datatik, berauek behin behinekoak badira ere, ez da hiru urte baino gehiagokoa izango.
- Eszedentzia honetako lehen bi urteak, gizarte Segurantzari dagozkion prestazioei dagokionez; erretiroa, behin betiko ez gaitasuna, heriotza edo biziraupen, amatasun eta aitatasun efektuetara kotizazio efektiboko kontsiderazioa izango dute.

- Langileak diren pertsonek, adin, istripu, gaixotasun edo ez gaitasuna dela eta beren kabuz moldatzeko gai ez diren eta ordaindua ez den ekintzan lanean diharduten, bigarren gradurainoko odol ahaidetasun edo afinitateko **familia-kide baten zaintza** dela eta, bi urte baino gehiagokoa izango ez den eszedentzia epea hartzeko eskubidea izango dute.
- Eszedentzia honetako lehen urtea, kotizatutzat joko da aurretik aipatu efektuei dagokionean.



LANALDI MURRIZKETA FAMILIA DELA ETA

- Langilea den pertsona batek, legezko zaintza dela eta, zortzi urte baino gutxiago dituen edo ezgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala eta ordaintzapeko jarduerarik burutzen ez dituen pertsona baten zuzeneko zaintza burutu behar duenean, lanaldi murriztua izateko eskubidea izango du, murriztapen ekonomikoa proportzionala izango da eta gutxienez zortzirena eta gehienez horren iraupenaren erdia izango duena.
- Eskubide berdina izango dute adin, istripu, gaixotasun edo ez gaitasuna dela eta beren kabuz moldatzeko gai ez diren eta ordaindua ez den ekintzan lanean diharduten, bigarren gradurainoko odol ahaidetasun edo afinitateko familia-kide baten zaintza burutu beharko duten pertsonek.
- **Adin gutxiko baten zaintza dela eta jasotako lanaldi murrizketako lehen bi urteetan** egindako kotizazioa, erretiro, behin betiko ez gaitasuna, heriotza edo biziraupen, amatasun eta aitatasun efektuei dagokionez, lanean jarraitu izan balu bezala %100 izatera iritsi arte gehituko dira.
- Gehikuntza hori, **lehen urteari soilik egokituko zaion lanaldi murrizteari egokituko zaio.**
- **Lanaldi murrizketa kasuetan langabezi prestazioa** eskatzeko, oinarri arautzailearen kalkulua lortzeko, kotizazio oinarriak lanean, lanaldi osoan edo murriztuan, jarraitu izana bezalako %100era iritsiko dira.

AMATASUNA	Jaiotza, adopzio edo haur bati harrera egiteko kasuetan lan-kontratuaren etenaldiak banatu ahal izango diren 16 asteko iraupena izango du.
EDOSKITZAROA	Langileek bederatzi hilabeteko haur baten edoskitzea dela eta, bi epetan banatu ahal izango den ordu bateko lan aldentze eskubidea izango dute. Eskubide hau helburu berdineko ordu erdiko lanaldi murriztuarekin edo orduak pilatuz lanaldi osoekin ordezkatu ahal izango da, betiere, negoziazio kolektiboetan eta enpresarekin adostutakoa errespetatuz.
HAURDUNALDI ETA EDOSKITZAROAN ARRISKUAK	Kontratuaren etetea prestazio ekonomikoarekin.
AITATASUNA	Jaiotzarengatiko baimena: 2 egun. Kontratuaren etetea: banaezineko 13 egun.
FAMILIA-KIDEAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA	Seme alaben zaintza: 3 urte baino gazteagoa Familia-kide baten zaintza: 2 urteko iraupena
LANALDI MURRIZKETA FAMILIA DELA ETA	Zortzi urte baino gutxiagoko edo ezgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala eta ordaindu gabeko jarduera burutzen dituen pertsona edo bere kabuz moldatu ezin eta ordaindu gabeko jarduera burutzen dituen bigarren gradurainoko odol ahaidetasuna edo afinitateko familia-kide baten zuzeneko zaintza burutu behar denean, lanaldi murrizketa 1/2 eta 1/8 tartekoa izango da.