

## I. XEDAPEN OROKORRAK

### ESTATUKO BURUZAGITZA

**3244** *6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.*

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren helburua izan zen emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa eragingarri egitea, emakumeen kontrako diskriminazio oro — zuzeneko zein zeharkako— desagerrarazteko. Lege aitzindaria izan zen Espainian, genero-berdintasunaren eskubideen legegintza-garapenerako.

Hala ere, batez ere bultzada ematera edo sustapenera bideratutako neurriek emaitza apalak izan zituzten, eta batzuetan hutsalak ere bai, eta horrek aipatu lege organikoaren xedea bera urratzen du. Neurri-mota horien bidez emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna ezin izan denez bermatu enpleguaren eta okupazioaren arloan eta oraindik ere desberdintasun onartezinak daudenez emakumeen eta gizonen lan-baldintzetan, baldin eta gizarte baten jomuga guztiz demokratikoa izatea bada, beharrezkoa da testu artikulatu integral eta zeharkako bat lantzea enpleguaren eta okupazioaren arlorako, aipatu printzipioa eragingarri egiteko beharrezko diren bermeak izango dituen, Espainiako Konstituzioaren 9.2. eta 14. artikuluetan oinarrituta.

Berdintasun-ezaren egoera horrek, zeina soldata-arrakalan ikusten den —ez baita murriztu azken urteotan—, Estatuak premiaz eta halabeharrez jardutea eskatzen du, biztanleen erdiak diskriminazio gogorra jasaten dutenez gero eta horien oinarritzko eskubideei eragiten zaienez gero. Gehiago atzeratzeak, zenbat denbora igaro den kontuan hartuta, konpontzeko zaila izango den kaltea ekarriko du, eta gizarte moderno batek (Espainia kasu) ezin du holakorik onartu. Are gehiago emakumeek Industria Iraultza 4.0 delakoaren erronkari aurre egin behar diotenean; izan ere, genero-arrakalen erakusgarri da emakume-kopurua urria izatea zientziaren, teknologiaren, ingeniartzaren eta matematikaren arloetan. Sortzen ari diren lanpostu berriak ondoen ordainduenak ere badira; horregatik, berdintasunaren aldeko politika publikoen bidez, emakumeak zientziaren, ikerketaren eta teknologiaren eremuetan sartzea eta garatzea eragozten duten oztopoak kendu behar dira.

Bestela esanda, badago Konstituzioan jasotzen den aparteko eta premiazko beharrianaren betekizuna, Gobernuari gaikuntza ematen diona errege lege-dekretu hau onartzeko, Estatuaren politika zuzentzeko organoa den heinean, Konstituzioaren 86.1 artikulua aitortzen dion balorazio-tartearen barruan (Konstituzio Auzitegiaren 142/2014 epaia, 3. oinarri juridikoa, eta 33/2017 epaia, 3. oinarri juridikoa). Gainera, berdintasun-helburuen betetzea atzeratuta geratu da argiro, eta egoera horrek luzaroan irautea ez da eragozpen egoera horri premiazko legediaren bidez aurre egiteko (Konstituzio Auzitegiaren 11/2002 epaia, 7. oinarri juridikoa). Egoera estrukturala izateak ez du eragozten une honetan aparteko eta premiazko beharrian duen kasu bihurtzea, inguruabarrak kontuan hartuta (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 137/2011 epaia, 6. oinarri juridikoa; 183/2014 epaia, 5. oinarri juridikoa; 47/2015 epaia, 5. oinarri juridikoa; 139/2016 epaia, 3. oinarri juridikoa, eta 33/2017 epaia, 3. oinarri juridikoa).

Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna langileen oinarritzko eskubidea da. Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunerako eskubideak berekin ekarri behar du ez egotea inolako sexu-diskriminaziorik, ez zuzenekorik ez zeharkakorik, eta, bereziki, amatasunaren, familia-betebeharrak hartzearen eta egoera zibilaren ondoriozkorik. Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako eskubideak berekin dakar, baita ere, batzuek zein besteek eskubideak berdin baliatzea eta

betebeharrak berdind betetzea, horrela lortuko baitira enpleguaren eta okupazioaren arloan berdintasuna eragingarria izateko behar diren baldintzak.

Horregatik, emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunerako eskubidearen aurkakoak dira zuzeneko eta zeharkako diskriminazioak; sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena; haurdunaldiagatiko, amatasunagatiko, familia-betebeharrak hartzeagatiko edo bizitza pertsonal, familiar eta laboralerako erantzukidetasun-eskubideak baliatzeagatiko diskriminazioa; egintza diskriminatzaileen aurkako salaketen ondoriozko errepresaliak; eta negozio juridikoetako ekintzak eta klausulak, sexu-diskriminazioa eragiten edo sortzen dutenak.

Ildo horretan, botere publikoak behartuta daude emakumeen aldeko neurri espezifikoak hartzea, gizonetik desberdintasun-egoera nabariak daudenean. Halako neurriak, zeinak egoera horiek iraun bitartean aplikatuko baitira, zentzuzkoak eta proportzionalak izan beharko dira, kasu bakoitzean zer helburu lortu nahi den kontuan hartuta.

Funtsezkoa da gogoan izatea lan-harremanean langileek —emakume zein gizon— eskubidea dutela bizitza pertsonal, familiar eta laboralean erantzukidetasuna baliatzeko, eta debekatuta dagoela sexuan oinarritutako tratu diskriminatzaile oro, zuzeneko zein zeharkako.

Gizarteari erabateko berdintasuna lortzeko beste urrats bat egitea ahalbidetuko dion esparru juridiko bat eman nahian, errege lege-dekretu honek 7 artikulua ditu, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean zuzenean eragiten duten lege-mailako zazpi arauen aldaketari dagozkionak.

Lehenengo artikulua Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa aldatzea planteatzen du, eta helburu du berdintasun-planak idazteko eskakizuna berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresetara hedatzea eta planok erregelamendu bidez garatuko den erregistroan inskribatzeko betebeharra sortzea. Artikulu hori 6. artikuluekin osatzen da, zeinak aldatu egiten baitu Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutakoa. Aldaketa horren bidez, hobeto definitu nahi dira berdintasun-plan eta -neurrien inguruan enpresek dituzten betebeharrak ez betetzeari dagozkion arau-hauste motak.

Bigarren artikulua urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren testu bateginaren erreforma onartzen du, eta, laburbilduz, honako hau planteatzen: langileek bizitza pertsonala familiarra eta laborala kontziliatzeko duten eskubidea azpimarratzea, eta berariaz ezartzea langileak bere lanari dagokion ordainsaria jasotzeko eskubidea duela, diskriminaziorik gabeko ordainsari-berdintasunean.

Puntu honetan, gogorarazi behar da ordainsari-berdintasuna eskatuta zegoela Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentarauan (enplegu eta okupazioaren arloan gizonen eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko zuzentaraua). Oraindik ere soldata-desberdintasunak zeudenez, 2014an Europako Batzordeak 2014ko martxoaren 7ko Gomendioa onartu zuen, gardentasunaren bidez gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdintasunaren printzipioa indartzeari buruzkoa. Gomendio horrek orientabideak ematen dizkie estatu kideei, ordainsari-berdintasunaren printzipioa hobeto eta eraginkorrago aplikatzen laguntzeko, eta testuinguru horretan kokatzen da errege lege-dekretu hau. Bereziki, Gomendioak aurreikusten duen bezala, «balio bereko lana» kontzeptua txertatzen da gure ordenamenduan.

Hirugarren artikulua urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarritako Estatutuaren Legearen testu bateginaren aldaketa garatzen du, eta gainerako langileentzat planteatutako neurrien isla da sektore publikoan.

Errege lege-dekretu honen 2. eta 3. artikuluek, bakoitzak bere aplikazio-eremuan, seme-alaben jaiotzagatiko baimenen iraupena parekatzen dute guraso bientzat. Parekatze hori gizartearen borondate eta eskaera argiaren ondorio da. Botere publikoek ezin dute alde batera utzi eskaera hori; izan ere, eskakizun bat da, zeina jasota baitago Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikuluetan, Europar Batasunaren Tratatuaren 2. eta 3.2

artikuluetan eta Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutunaren 21. eta 23. artikuluetan. Horrela, urrats garrantzitsua egiten da gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasun eraginkorraren lorpenean; bizitza pertsonal, familiar eta laboralaren kontziliazioaren sustapenean, eta bi gurasoen arteko erantzukidetasunaren printzipioan, biak ere funtsezko elementuak baitira gizonen eta emakumeen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa eremu guztietan betetzeko. Parekatze hori progresiboki egiten da, errege lege-dekretu honen bidez Langileen Estatutuan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan txertatutako xedapen iragankorretan ezarritako moduan.

Laugarren artikuluan aurreikusten denaren arabera, Gizarte Segurantzaren araudia lan-araudian aurreikusitako neurrietara egokituko da, prestazioak eskubide berrien arabera berdefinituz. Beste prestazio bat ere sortu da, bularreko haurraren zaintza erantzukiderako, Langileen Estatutuan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan sartutako berrikuntzen arabera. Bestalde, 7. artikuluan, prestazio horiek Gizarte Segurantzako Norberaren Konturako Langileen edo Autonomoen Erregimen Bereziaren ekintza babeslean sartzeko beharrezkoak diren egokitzapenak jasotzen dira.

Prestazioak berdefintzeak gastua handitzea dakarrenez, ekintza babeslea, beharrezkoa denean, Estatutik datozen funtsekin handituko da, Gizarte Segurantzaren sistemaren iraunkortasunari eusteko.

Era berean, errege lege-dekretu honek ezohiko eta premiazko gizarte-babeseko neurri bat jasotzen du: mendekotasun-egoeran dauden pertsonen zaintzaile ez-profesionalen hitzarmen bereziko kuoten finantzaketa berreskuratzea, Estatuko Administrazio Orokorraren kargura. Horrela, mendetasun-egoeran dauden pertsonen zaintzaile ez-profesionalaren figura balioesten da, zaintzailea kasu askotan lanpostua uztera behartuta egoten baita, eta, beraz, gizarte-segurantzako kotizazio-karrera etetera, mendeko pertsona zaintzeko. Neurri horren berezitasuna dela-eta, premiazkoa eta, zalantzarik gabe, beharrezkoa da kolektibo horren alde jardutea; izan ere, kolektibo horretan emakumeak dira gehienak, tradizioz eurek hartu izan baitituzte beren gain mendeko pertsonen zaintza-lanak.

Bosgarren artikulua 2009ko Estatuaren Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 2/2008 Legearen hirurogeita batgarren xedapenaren aldaketa bat jasotzen du, Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistemako eta Gizarte Zerbitzuen Sistemako azpiegiturak eta zerbitzuak sustatu eta garatzeko laguntza-funtsari buruzkoa.

Adierazi den bezala, 6. eta 7. artikuluen bidez, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina —abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaz onartua— eta Lan Autonomoaren Estatutuari buruzko uztailaren 11ko 20/2007 Legea aldatzen dira.

Berehala indarrean jarriko diren neurri horiez gainera, Gobernuak indartu egingo ditu adingabeak eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeko eta artatzeko politika publikoak. Horren barruan sartuko dira, besteak beste, 0 urtetik 3 urtera bitarteko hezkuntza orokortzeko plan bat egitea, arlo horretan eskumena duten autonomia-erkidegoekin batera, etapa hori hezkuntza-zikloan txertatzeko, baliabide-sare integratu, publiko eta doako batean; edo Autonomiarako eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistemaren zerbitzuak eta estaldura hobetzea.

Errege lege-dekretu hau koherentea da erregulazio onaren printzipioekin, zeinak Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 129. artikuluan ezartzen baitira. Errege lege-dekretuak premia- eta eraginkortasun-printzipioak betetzen ditu, eta bat dator proportzionaltasun-printzipioarekin, aurrez aipatutako helburuak lortzeko ezinbestekoa den araudia jasotzen baitu. Bat dator, halaber, segurtasun juridikoaren printzipioarekin. Gardentasunaren printzipioari dagokionez, ez da kontsulta publikoaren tramitea bete, ez eta entzunaldiaren eta jendaurreko informazioaren tramitea ere, Gobernuari buruzko azaroaren 27ko 50/1997 Legearen 26.11 artikuluko salbuespena dela medio.

Horrenbestez, Espainiako Konstituzioaren 86. artikuluan jasotako baimenaz baliatuz, Gobernuko presidenteordearen eta Presidentetzako, Gorteekiko Harremanetako eta

Berdintasuneko ministroaren eta Ogasuneko ministroaren proposamenari jarraituz, Ministroen Kontseiluak 2019ko martxoaren 1eko bileran eztabaidatu ondoren, honako hau

XEDATZEN DUT:

1. artikulua. *Aldatzea 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa.*

Honela aldatzen da 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa:

Bat. Aldatu egiten da 45. artikulua 2. apartatua, eta honela geratzen da:

«2. Berrogeita hamar langileko edo gehiagoko enpresen kasuan, aurreko apartatuan aipatutako berdintasun-neurriak bideratu behar dira berdintasun-planak egitera eta aplikatzera, kapitulu honetan ezarritako irismen eta edukiarekin, eta negoziatu egin beharko da, lan-legerian ezarritakoaren arabera.»

Bi. Aldatu egiten da 46. artikulua 2. apartatua, eta beste apartatu batzuk eranstean zaizkio (4., 5. eta 6. apartatuak); honela geratzen da:

«2. Berdintasun-planek neurri multzo ordenatu bat izango dute: ebaluagarriak izango dira, eta emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria eragozten edo zailtzen duten oztopoak kentzera bideratuko dira. Aldez aurretik, diagnostiko bat egingo da, langileen legezko ordezkariarekin negoziatuta, hala badagokio, eta gai hauek jasoko ditu, gutxienez:

- a) Hautaketa- eta kontratazio-prozesua.
- b) Lanbide-sailkapena.
- c) Prestakuntza.
- d) Lanbide-sustapena.
- e) Lan-baldintzak, emakumeen eta gizonen arteko soldata-auditoretza barne.
- f) Bizitza pertsonal, familiar eta laboralerako eskubideen erabilera erantzukidea.
- g) Emakumeen infraordezkaritza.
- h) Ordainsariak.
- i) Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.

Diagnostikoa Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordean egingo da. Horretarako, enpresaren zuzendaritzak diagnostikoa egiteko behar diren datuak eta informazioa emango ditu, apartatu honetan zerrendatutako gaietarako, bai eta Langileen Estatutuaren 28. artikulua 2. apartatuan araututako Erregistroko datuak ere.»

«4. Enpresetako Berdintasun Planen Erregistroa sortzen da, Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren Laneko Zuzendaritza Nagusiaren eta autonomia-erkidegoetako Lan Agintaritzen mendeko hitzarmenen eta lan-akordio kolektiboen erregistroen barruan.

5. Enpresak behartuta daude beren berdintasun-planak erregistro horretan inskribatzera.

6. Berdintasun-planen diagnostikoa, edukiak, gaiak, soldata-auditoretzak eta jarraipen- eta ebaluazio-sistemak erregelamendu bidez garatuko dira, bai eta Berdintasun Planen Erregistroa ere, horren eraketari, ezaugarriak eta inskribatzeko eta sartzeko baldintzei dagokienez.»

Hiru. Xedapen iragankor bat gehitzen da, hamabigarrena; honela dio:

«Hamabigarren xedapen iragankorra. *45. eta 46. artikuluen aplikazio mailakakoa, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera (6/2019 Errege Lege*

*Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa).*

Lege organiko honen 45. artikulua 2. apartatua eta 46. artikulua 2., 4., 5. eta 6. apartatuetan xedatutakoa aplikatzeko, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa):

Ehun eta berrogeita hamar langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresek urtebeteko epea izango dute berdintasun-planak onartzeko.

Ehun langiletik ehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresek bi urteko epea izango dute berdintasun-planak onartzeko.

Berrogeita hamar langiletik ehun langilera arteko enpresek hiru urteko epea izango dute berdintasun-planak onartzeko.

Iragankortasun-aldi horiek martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik aurrera zenbatuko dira.»

2. artikulua. *Aldatzea Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaz onartua.*

Honela aldatzen da Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina, zeina urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaz onartu baitzen:

Bat. 9. artikuluari 3. apartatua gehitzen zaio, eta honela geratzen da:

«3. Sexuan oinarritutako soldata-diskriminazioaren ondoriozko deuseztasun-kasuetan, langileak lan berari edo balio bereko lanari dagokion ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du.»

Bi. Aldatu egiten da 11. artikulua 1. apartatuko b) letra, eta honela geratzen da:

«b) Kontratuaren iraupena ezin da izan sei hilabetetik beherakoa, ez eta bi urtetik gorakoa ere. Muga horien barruan, estatuko eremu sektorialeko hitzarmen kolektiboek edo, halakorik ezean, eremu txikiagoko hitzarmen kolektibo sektorialeko kontratuaren iraupena zehatz dezakete, sektorearen ezaugarriak eta egin beharreko praktikak kontuan hartuta.

Kontratuaren iraupenaren zenbaketa eten egingo da egoera hauetan: aldi baterako ezintasuna, jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua, edoskitzaroko arriskua eta genero-indarkeria.»

Hiru. Aldatu egiten da 11. artikulua 2. apartatuko b) letra, eta honela geratzen da:

«b) Kontratuak urtebete iraungo du, gutxienez, eta hiru urte, gehienez. Dena den, hitzarmen kolektibo bidez, beste iraupen batzuk ezar daitezke, enpresen antolamendu- edo ekoizpen-beharren arabera; hala ere, kontratuak ezin izango du sei hilabete baino gutxiago iraun, ez eta hiru urte baino gehiago ere.

Kontratu lege edo hitzarmenez ezarritako gehieneko iraupena baino iraupen laburragorako hitzartzen bada, luzatu egin daiteke, alderdiek hala adostuz gero: birritan, gehienez. Luzapen bakoitzak ezingo du sei hilabete baino gutxiago iraun, eta kontratuaren iraupen osoak ezingo du gehieneko iraupen hori gainditu.

Kontratuaren iraupenaren zenbaketa eten egingo da egoera hauetan: aldi baterako ezintasuna, jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua, edoskitzaroko arriskua eta genero-indarkeria.»

Lau. Aldatu egiten da 12. artikulua 4. apartatuko d) letra, eta honela geratzen da:

«d) Lanaldi partzialeko langileek lanaldi osoko langileek dituzten eskubide berak izango dituzte. Eskubide horien izaera kontuan hartuta, eskubide horiek aitortu

egingo dira lege- eta erregelamendu-xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan, modu proportzionalean, lan egindako denboraren arabera, eta, betiere, bermatu egin beharko da emakumeen eta gizonen artean ez dagoela zuzeneko zein zeharkako diskriminaziorik.»

Bost. Aldatu egiten dira 14. artikulua 2. eta 3. apartatuak, eta honela geratzen dira:

«2. Langileak, probaldian, betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu —plantillakoa balitz bezala—, lan-harremana suntsiaraztetik eratorritakoak izan ezik; probaldian, alderdietako edozeinek eska dezake kontratua suntsiaraztea.

Enpresak eskatutako suntsiarazpena deuseza izango da haurdun dauden emakumeen kasuan, haurdunaldia hasten denetik 48.4 artikuluan aipatzen den etenaldia hasi arte, edo amatasun kasuan; salbuespena izango da haurdunaldiarekin edo amatasunarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik suntsiaraztea.

3. Probaldia amaitu eta inork atzera egin ez badu, kontratuak ondorio osoak izango ditu, eta probaldian emandako zerbitzuen denbora zenbatu egingo da langileak enpresan duen antzinasunerako.

Probaldiko denboraren zenbaketa eten egingo da, bi aldeek hala adosten badute, langilea egoera hauetakoren batean badago: aldi baterako ezintasuna, jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua, edoskitzaroko arriskua eta genero-indarkeria.»

Sei. Aldatu egiten da 22. artikulua 3. apartatua, eta honela geratzen da:

«3. Lanbide-taldeak definitzeko erabiliko diren irizpideak eta sistemak genero-joeren, lanpostuen, kokatze-irizpideen eta ordainsarien arteko korrelazio-analisi batean oinarritu behar dira, eta emakumeen eta gizonen artean diskriminazio zuzenekorik nahiz zeharkakorik ez dagoela bermatzeko izango dira. Irizpide eta sistema horiek 8.1 artikuluan aurreikusitakoa beteko dute beti.»

Zazpi. Aldatu egiten da 28 artikulua, eta honela geratzen da:

«28. artikulua. *Sexuan oinarritutako ordainsari-berdintasuna.*

1. Enpresaburuak ordainsari bera ordaindu beharko du balio bera duen lanagatik, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta ordainsari horren izaera edozein izanda ere, soldatakoa edo soldataz kanpokoa, eta sexua dela-eta ezingo da diskriminaziorik egin ordainsariaren osagai edo baldintzetako batean ere.

Lan batek bestearen balio bera izango du, baldin eta baliokideak badira honako hauek: agindutako funtzio edo zereginen izaera; lan horiek egiteko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak; lan horiek egitearekin hertsiki lotuta dauden faktoreak, eta jarduera horiek egiten diren lan-baldintzak.

2. Enpresaburuak erregistro bat izan beharko du, bere plantillako soldaten, soldata-osagarrien eta soldataz kanpoko hartzekoen batez besteko balioak jasotzen dituen, sexuaren arabera bereizita eta lanbide-taldeen, lanbide-kategorien edo lanpostu berdinen edo balio bereko lanpostuen arabera banatuta.

Langileek eskubidea dute beren enpresako soldata-erregistrora sartzeko, enpresako langileen legezko ordezkartzaren bidez.

3. Gutxienez berrogeita hamar langile dituen enpresa batean, sexu bateko langileen ordainsarien batez bestekoa beste sexuarena baino ehuneko hogeita bost handiagoa edo hortik gorakoa bada, ordaindutako soldata-masa osoa edo hartutako zenbatekoen batez bestekoa hartuta, enpresaburuak diferentzia hori langileen sexuarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik dela justifikatu beharko du soldata-erregistroan.»



Zortzi. Aldatu egiten da 34. artikulua 8. apartatua, eta honela geratzen da:

«8. Langileek eskubidea dute egokitzapenak eskatzeko lanaldiaren iraupenean eta banaketan, lanaldiaren antolamenduan eta prestazio-moduan, urrutiko lana egitea barne, bizitza familiarra eta laborala kontziliatzeko duten eskubidea gauzatzeko. Egokitzapen horiek arrazoizkoak eta proportzionatuak izan beharko dira, langilearen beharrekiko eta enpresaren antolamendu- edo ekoizpen-beharrekiko.

Seme-alabarik izanez gero, langileek seme-alabek hamabi urte bete arte dute eskaera hori egiteko eskubidea.

Negoiazio kolektiboan itundu beharko dira eskubide horiek gauzatzeko baldintzak, zeinak sexu bateko eta besteko langileen artean zuzeneko nahiz zeharkako diskriminaziorik ez dagoela bermatzen duten irizpide eta sistemetara egokituko baitira. Halakorik ezean, enpresak, lanaldia egokitzeko eskaeraren aurrean, negoziazio-prozesu bat irekiko du langilearekin, gehienez ere hogeita hamar egunez. Epe hori amaitutakoan, enpresak, idatziz, eskaera onartzen duela jakinaraziko du, proposamen alternatibo bat proposatuko du langilearen kontziliazio-premiak asetzeko, edo, bestela, uko egiten diola adieraziko. Azken kasu horretan, erabakia hartzeko zer arrazoi objektibotan oinarritu den adieraziko da.

Langileak aurreko lanaldira edo kontratu-modalitatera itzultzeko eskatzeko eskubidea izango du adostutako aldia amaitu ondoren edo inguruabarrak aldatu izanak hala justifikatzen duenean, aurreikusitako aldia igaro ez bada ere.

Aurreko paragrafoetan xedatutakoak ez die kalterik egingo 37. artikuluan ezarritakoaren arabera langileak eskubidez dituen baimenei.

Enpresako zuzendaritzaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak lan-arloko jurisdikzioak ebartziko ditu, Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.»

Bederatzi. Aldatu egiten dira 37. artikulua 3. apartatuko b) letra eta 4., 5. eta 7. apartatuak, eta honela geratzen dira:

«b) Bi egun, odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko ahaideen heriotzagatik, istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia bat egin behar badu, lau egunekoa izango da epea.»

«4. Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, 45.1.d) artikuluaekin bat etorritik, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, ordu hori bi zatitan bana dezaketela, bularreko haurra zaintzeko, harik eta haurrak bederatzi hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan.

Eskubide hori baliatzen duenak, nahi izanez gero, ordu erdiko lanaldi-murrizketarekin ordez dezake eskubide hori, helburu berarekin, edo lanaldi osoetan metatu, negoziazio kolektiboan edo, hala badagokio, enpresarekin adostutako akordioan ezarritakoaren arabera, betiere negoziazio kolektiboan ezarritakoa betez.

Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Hala ere, enpresa bereko bi langilek subjektu kausatzaile beragatik baliatzen badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu egin dezake langileok eskubide hori aldi berean baliatzea, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren funtzionamenduan oinarrituta; idatziz jakinarazi beharko du hori.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubide hori, denbora hori bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luza daiteke, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera.

5. Langileek ordubetez lana uzteko eskubidea izango dute, haurra garaia baino lehen jaiotzen bada edo, edozein arrazoi dela-eta, erditu ondoren ospitaleratuta segitu behar badu. Lanaldia murrizteko eskubidea ere izango dute, gehienez ere bi orduz, soldata proportzio berean gutxituta. Baimen hau baliatzeko, 7. apartatuan ezarritakoa bete behar da.»

«7. Langileari dagokio ordutegia zehaztea eta baimenak eta lanaldi-murrizketak erabakitzea (4., 5. eta 6. apartatuetan aurreikusitakoak), bere lanaldi arruntaren barruan. Hala ere, hitzarmen kolektiboetan 6. apartatuan aipatutako lanaldi-murrizketaren ordutegia zehazteko irizpideak ezar daitezke, kontuan hartuta langilearen bizitza pertsonala, familiarra eta laborala kontziliatzeko eskubideak eta enpresen ekoizpen- eta antolaketa-beharrak. Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak enpresaburuari hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio, edo aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan zehazten den aurrerapenarekin, bularreko haurraren zaintza-baimena edo lanaldi-murrizketa zer egunetan hasi eta bukatuko den zehaztuta.

Enpresaburuaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak —4., 5. eta 6. apartatuetan aurreikusitako ordutegia zehazteari eta baimenaldiak erabakitzeari buruzkoak— lan-arloko jurisdikzioak ebatziko ditu, Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.»

Hamar. Aldatu egiten da 45. artikulua 1. apartatuko d) letra, eta honela geratzen da:

«d) Jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza edo harrera, Kode Zibilarekin edo hura arautzen duten autonomia-erkidegoetako lege zibilekin bat etorritik, iraupena urtebete baino gutxiagokoa ez bada, sei urtetik beherakoena edo desgaitasunen bat duten sei urtetik gorako adingabeena, edo inguruabar eta esperientzia pertsonalengatik edo atzeritik etortzeagatik, gizarteratzeko eta familian sartzeko zailtasun bereziak dituztenena (zailtasun horiek behar bezala egiaztatu beharko dituzte gizarte-zerbitzu eskudunek).»

Hamaika. Aldatu egiten da 46. artikulua 3. apartatuaren azken paragrafoa, eta honela geratzen da:

«Dena den, langilea familia ugariaren aitortzen duen familia bateko kide baldin bada, lanpostua gehienez hamabost hilabetez gordeko zaio kategorian orokorreko familia ugaria bada, eta hemezortzi hilabetez, kategorian bereziko bada. Langileak eskubide hori beste gurasoaren iraupen eta erregimen berean baliatzen duenean, lanpostua hemezortzi hilabetez gordeko zaio gehienez ere.»

Hamabi. Aldatu egiten dira 48. artikulua 4., 5., 6., 7., 8. eta 9. apartatuak, eta kendu egiten da 10. apartatua; honela geratzen dira:

«4. Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurraren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, amaren osasunerako babesa ziurtatzeko.

Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

Erditzea goiztiarra bada eta, beste edozein arrazoiengatik, jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala



eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez etetekoak.

Haurra garaia baino lehen eta pisu gutxiarekin jaiotzen bada, edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitaleratuta egon behar badu, jaioberria ospitalean dagoen bezainbeste egunez luzatuko da baimena, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezartzen den moduan.

Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedendaldiko sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

Guraso bakoitzari adingabea zaintzeko egingo zaion kontratu-etetea, behin erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak igaro ondoren, eta gurasoek nahi izanez gero, asteka bana daiteke —metatuta edo etenak hartuta—, erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoak erditzea aurreikusten den eguna baino lau aste lehenago ere har dezake baimena. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Lan-kontratua etetea, erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak igarotakoan, lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko erregimenean har daiteke, enpresak eta langileak aldez aurretik adostuta eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Langileak enpresari jakinarazi beharko dio, gutxienez hamabost egun lehenago, eskubide hori baliatuko duela, hitzarmen kolektiboetan —hala dagokionean— ezarritakoaren arabera. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresa-zuzendaritzak eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera muga dezake, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

5. Adopzio, adopzio-helburuko zaintza eta harrera kasuetan, 45.1.d) artikulua arabera, eteteak hamasei asteko iraupena izango du adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat. Sei aste lanaldi osoan hartu beharko dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Adingabe berak ez du, inola ere, langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Hamar aste horiek lanaldi osoan edo lanaldi partzian eten daitezke, aldez aurretik enpresak eta eraginpeko langileak adostuta, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatutako haurraren jatorrizko herrialdera aldez aurretik joan behar dutenean, atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke.

Eskubide hori langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopzio-helburua duen zaintzaileari edo harreragileari.

Langileak enpresari jakinarazi beharko dio, gutxienez hamabost egun lehenago, eskubide hori baliatuko duela, hitzarmen kolektiboetan —hala dagokionean— ezarritakoaren arabera. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek enpresa bererako lan egiten badute, enpresa-zuzendaritzak eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera muga dezake, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

6. Baldin eta semeak edo alabak desgaitasunen bat badu (jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan), 4. eta 5. apartatuetan aipatutako kontratu-etaldia beste bi astez luzatuko da, guraso bakoitzarentzat. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzaren kasuan, lehenengoaren ondorengo seme edo alaba bakoitzeko.

7. Haurdunaldiko arriskua edo edoskitzaro naturaleko arriskua dagoenean, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratu-etetea amaitu egingo da jaiotzaren ondoriozko kontratu-etetea hastean nahiz bularreko haurrak bederlatzi hilabete betetzean, hurrenez hurren, edo, kasu bietan, langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean lanean hasteko ezintasuna desagertzen denean.

8. Lege honen 45.1.n) artikuluan aurreikusitako kasuan, etenaldiaren hasierako iraupena ezingo da izan sei hilabetetik gorakoa, salbu eta babes judizialeko jarduketetatik ondorioztatzen bada etenaldiak jarraitu egin behar duela biktimaren babes-eskubidea eraginkorra izateko. Kasu horretan, epaileak luzatu egin dezake kontratu-etaldia, hiru hilabetea, hemezortzi hilabete mugarekin.

9. Kontratua etenda dagoen bitartean, langileak lan-baldintzetan izandako hobekuntza guztiez baliatuko dira, baldin eta hobekuntza horietarako eskubidea badute, 4. apartatutik 8. apartatura bitartean aipatutako kasuetan.»

Hamahiru. Aldatu egiten da 53. artikuluan 4. apartatua, eta honela geratzen da:

«4. Enpresaburuak kontratua azkentzea erabaki badu, eta erabaki horren zioa Konstituzioak edo legeek debekatuta duten diskriminazio-kausaren bat bada edo erabakiak langilearen oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak urratzen baditu, kontratua azkentzeko erabakia deuseza izango da, eta agintaritzak judizialak hala adierazi beharko du ofizioz.

Kasu hauetan ere deuseza izango da erabaki azkentzailea:

a) Jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua edo edoskitze naturaleko arriskua dela-eta lan-kontratuaren etenaldian dauden langileena (lege honen 45.1.d eta e letretako etenaldia) edo haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako gaixotasunagatik lan-kontratuaren etenaldian daudenena, edo aurreabisu-epea aldi horien barruan amaitzen den data batean jakinarazitakoa.

b) Haurdun dauden langileena (haurdunaldiaren hasieratik a letrak aipatzen duen etenaldia hasi arte); 37.4., 37.5. eta 37.6. artikuluetan jasotako baimenetako bat eskatu duten edo halako baimenen bat baliatzen ari diren langileena, edo 46.3. artikuluan aurreikusitako eszedentzia eskatu dutenena edo eszedentzia hori baliatzen ari direnena; eta genero-indarkeriaren biktima diren langileena, erabaki-azkentzailea hartu bada emakume horiek beren eskubideak baliatzeagatik (benetako babes judizialerako eskubidea edo beren babes eragingarri egiteko lege honetan aitortzen zaizkien eskubideak edo gizarte-laguntza integralerako eskubidea).

c) Jaiotza, adopzio edo adopzio-helburuko zaintza edo harreragatik kontratu-etaldia amaitu ondoren lanera itzuli diren langileena (lege honen 45.1.d artikuluan aipatutako etenaldia), betiere hamabi hilabete baino gehiago igaro ez badira jaiotzaren, adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren eta harreraren egunetik.

Aurreko letretan ezarritakoa aplikatu egingo da, salbu eta kasu horietan erabaki azkentzailea bidezkoa izan dela deklaritzen denean, alegia, kontratua haurdunaldiarekin edo baimen- eta eszedentzia-eskubidea erabiltzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik azkendu denean. Erabakia bidezkotzat jotzeko, behar bezala egiaztatu beharko da kaleratzea funtsatzen duen arrazoi objektiboak zehazki eskatzen duela aipatutako pertsonaren kontratua azkentzea.

Gainerako kasuetan, erabaki azkentzailea bidezkotzat joko da erabaki azkentzailea funtsatu zuen arrazoi gertatu dela egiaztatzen denean eta artikulua

honen 1. apartatuan ezarritako baldintzak betetzen direnean. Bestela, bidegabetzat joko da.

Nolanahi ere, aurreabisua ez emateak edo kalte-ordainaren kalkuluan akats barkagarria egin izanak ez du ekarriko kaleratzea bidegabea izatea; hala ere, enpresaburuak aldi horri dagozkion soldatak ordaindu beharko ditu, edo kalte-ordaina zenbateko egokian ordaindu, ezertan eragotzi gabe bidezko diren gainerako ondorioak.»

Hamalau. Aldatu egiten dira 55. artikulua 5. apartatuaren a) letratik c) letrara artekoak, eta honela geratzen dira:

«a) Jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua edo edoskitze naturaleko arriskua dela-eta lan-kontratuaren etenaldian dauden langileena (lege honen 45.1.d eta e letretan jasotako etenaldia) edo haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako gaixotasunagatik lan-kontratuaren etenaldian daudenena, edo aurreabisu-epea aldi horien barruan amaitzen den data batean jakinarazitakoa.

b) Haurdun dauden langileena (haurdunaldiaren hasieratik a letrak aipatzen duen etenaldia hasi arte); 37.4., 37.5. eta 37.6. artikuluetan jasotako baimenetako bat eskatu duten edo halako baimenen bat baliatzen ari diren langileena edo 46.3. artikuluan aurreikusitako eszedentzia eskatu dutenena edo eszedentzia hori baliatzen ari direnena; eta genero-indarkeriaren biktima diren langileena, beren eskubideak baliatzeagatik kaleratu badira (benetako babes judizialerako eskubidea edo beren babes eragingarri egiteko lege honetan aitortzen zaizkien eskubideak edo gizarte-laguntza integralerako eskubidea).

c) Jaiotza, adopzio edo adopzio-helburuko zaintza edo harreragatiko kontratu-etenaldia amaitu ondoren lanera itzuli diren langileena (lege honen 45.1.d artikuluan aipatutako etenaldia), betiere hamabi hilabete baino igaro ez badira jaiotzaren, adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren edo harreraren egunetik.»

Hamabost. Aldatu egiten dira 64. artikulua 3. apartatua eta 7. apartatuko a) letraren hirugarren paragrafoa, eta honela geratzen dira:

«3. Halaber, eskubidea izango du informazioa jasotzeko, gutxienez urtean behin, emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunerako eskubidea enpresan aplikatzeari buruz; informazio horretan, honako hauek jaso behar dira: 28.2 artikuluan aurreikusitako erregistroa eta lanbide-mailetan dauden emakumeen eta gizonen proportzioari buruzko datuak, eta, hala badagokio, enpresan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko hartu diren neurriak buruzkoak, eta, berdintasun-plan bat ezarrita badago, plan horren aplikazioari buruzkoak.»

«3. Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa errespetatzen eta aplikatzen dela zaintzea, batez ere soldataren arloan.»

Hamasei. Aldatu egiten da hemeretzigarren xedapen gehigarria, eta honela geratzen da:

«Hemeretzigarren xedapen gehigarria. *Kalte-ordainak kalkulatzeko, lanaldi murriztuaren kasu batzuetan.*

1. 37.4. artikulua 5. apartatuaren azken paragrafoan eta 5., 6. eta 8. apartatuaren aurreikusitako lanaldi-murrizketetan, lege honetan aurreikusitako kalte-ordainak kalkulatzeko kontuan hartu beharreko soldata langileari murrizketarik gabe legokiokeena izango da, betiere murrizketa horretarako legez ezarritako gehieneko epea igaro ez bada.

2. Eskubideak lanaldi partzialean baliatzen direnean ere aplikatuko da aurreko paragrafoan xedatutakoa, 48.4 artikulua zazpigarren paragrafoan eta 48.5 artikulua bigarren paragrafoan ezarritakoaren arabera.»

Hamazazpi. Xedapen gehigarri bat gehitzen da, hogeita bigarrena, eta honela geratzen da:

«Hogeita bigarren xedapen gehigarria. *Administrazio publikoen zerbitzura diharduten lan-kontratuko langileen jaiotza- eta adopzio-baimenak, ama biologikoa ez den gurasoarenak, eta edoskitze-baimenak.*

Administrazio publikoetako langile lan-kontratudunei urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaz onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bateginean araututako jaiotza- eta adopzio-baimenak —ama biologikoa ez den gurasoarenak— eta edoskitze-baimenak aplikatuko zaizkie; beraz, ez zaizkie aplikatuko lege honetan kasu horiengatik legezkiekeen lan-kontratuaren etenaldietarako aurreikusten direnak.»

Hemezortzi. Xedapen iragankor bat gehitzen da, hamahirugarrena, eta honela geratzen da:

«Hamahirugarren xedapen iragankorra. *48. artikulua pixkanaka aplikatzea, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa).*

1. Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera, 48. artikulua 4., 5. eta 6. apartatuak mailaka aplikatuko dira (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa), erregela hauen arabera:

a) Jaiotza kasuan, ama biologikoak osorik baliatuko ditu martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan araututako etenaldiak, lege dekretua indarrean jartzen denetik.

b) Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean jartzen denetik aurrera, jaiotza kasuan, beste gurasoak zortzi asteko etenaldi osoa izango du, eta lehenengo bi asteak etenik gabe hartu beharko ditu, erditzea gertatu eta jarraian.

Ama biologikoak lau astera arteko aldia laga diezaiotke beste gurasoari, nahitaezkoa ez duen etenalditik. Beste gurasoak 48.4 artikuluan xedatutakoaren arabera baliatu behar du bai aldi hori, bai gainerako sei asteak.

c) Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean jartzen denetik aurrera, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, guraso bakoitzak sei asteko etenaldia izango du, lanaldi osokoak, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta jarraian. Nahitaez hartu beharreko sei astez gainera, gurasoek, nahi izanez gero, hamabi aste har ditzakete, etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan, 48.5 artikuluan ezarritakoaren arabera. Gurasoetako batek gehienez hamar aste har ditzake borondatezko hamabi aste horietatik, eta hamabi aste horietatik geratzen dena beste gurasoaren esku geratuko da. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresak borondatezko hamabi aste horiek aldi berean baliatzeko aukera muga dezake, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

d) 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, jaiotza kasuan, beste gurasoak hamabi asteko etenaldi osoa izango du, eta lehenengo laurak etenik gabe hartu beharko ditu, erditzea gertatu eta jarraian. Ama biologikoak bi astera arteko aldia laga

diezaiokie beste gurasoari, nahitaezkoa ez duen etenalditik. Beste gurasoak 48.4 artikuluan xedatutakoaren arabera baliatu behar du bai aldi hori, bai gainerako zortzi asteak.

e) 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, guraso bakoitzak sei asteko etenaldia izango du, lanaldi osoan, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzten duen ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta jarraian. Nahitaez hartu beharreko sei astez gainera, gurasoek, nahi izanez gero, hamasei aste har ditzakete guztira: etenik gabe hartu beharko dituzte, adopzioa eratzten duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan, 48.5 artikuluan ezarritakoaren arabera. Gurasoetako batek gehienez hamar aste har ditzake borondatezko hamasei aste horietatik, eta hamasei aste horietatik geratzen dena beste gurasoaren esku geratuko da. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa berarentzat lan egiten badute, enpresak borondatezko hamasei aste horiek aldi berean hartzeko aukera mugatu dezake, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

f) 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, guraso bakoitzak lan-kontratuaren etenaldi bera izango du, horietako bakoitzarentzat sei asteko nahitaezko baimena barne, eta martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan xedatutako erregulazio berria osorik aplikatuko da.

2. Harik eta bi gurasoen etenaldia parekatu arte, eta mailakako aplikazioaren aldiari, berezitasun hauekin aplikatuko da sistema berria:

a) Ama biologikoa hiltzen bada —lanean ari zen ala ez kontuan hartu gabe—, beste gurasoak 48.4 artikuluan arabera ama biologikoarentzat aurreikusitako 16 asteko etenaldi osorako eskubidea izango du.

b) Jaiotza kasuan, beste gurasoak hasieran ama biologikoak lagatuko etenaldia baliatzen jarrai dezake, nahiz eta ama aldi baterako ezintasun-egoeran egon lanera itzultzeko aurreikusita duen unean.

c) Baldin eta gurasoetako batek, bere jarduera profesionala erregulatzen duten arauak direla-eta, ez badu eskubiderik prestazioak jasotzeko eskubidearekin jarduera profesionala eteteko, beste gurasoak bere lan-kontratua 16 astez eteteko eskubidea izango du, eta ez zaio aplikatuko erregimen iragankorraren inolako mugarik.

d) Adopzio, adopzio-helburuko zaintza eta harrera kasuetan, 45.1.d) artikuluekin bat etorritik, bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da etenaldia, zeina aldi berean edo elkarren segidan baliatu baitezakete, aldi berean baliatzeari buruz aldi iragankorreko urte bakoitzerako ezarrita dauden mugen barruan. Apartatu horietan aipatzen direnaldiak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean baliatu daitezke, enpresaburuek eta eraginpeko langileek aldeztu aurretik adostuta, erregelamendu bidez zehazten diren baldintzetan.»

3. artikulua. *Aldatzea Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren testu bategina, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaz onartua.*

Honela aldatzen da Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina, zeina martxoaren 24ko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaz onartu baitzen:

Bat. Aldatu egiten da 7. artikulua, eta honela geratzen da:

«7. artikulua. *Langile lan-kontratudunei aplikatu beharreko araudia.*

Administrazio publikoen zerbitzuko lan-kontratuak langileek lan-arloko legeria eta hitzarmenez aplikatu beharreko gainerako arauak bete behar dituzte, eta horiez

gainera, Estatutu honetako manuak ere bai, manu horietan horrela xedatzen denean.

Hala ere, ama biologikoa ez den gurasoaren jaiotza- eta adopzio-baimenei eta edoskitze-baimenei dagokienez, administrazio publikoen zerbitzuko lan-kontratuko langileek estatutu honetan ezarritakoa bete behar dute; beraz, langile horiei ez zaizkie aplikatuko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginean lan-kontratuen etetei buruz jasotako aurreikuspenak, kasu horietan egitate berengatik legozkiokkeenak.»

Bi. Aldatu egiten da 48. artikulua f) letra, eta honela geratzen da:

«f) Hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, ordu hori bi zatitan bana dezaketela. Eskubide horren orde, lanaldi arrunta ordu erdiz murriz daiteke lanaldiaren hasieran eta amaieran, edo ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran, helburu berarekin.

Apartatu honetan jasotako baimena funtzionarioen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu.

Edoskitze-denboraren orde ordaindutako baimena eska daiteke; horrelakoetan, lanaldi osoetan metatuko da dagokion denbora. Modalitate hori jaiotza-, adopzio-, zaintza- edo harrera-baimena edo ama biologikoa ez den gurasoaren baimena amaitzen denetik aurrera balia daiteke soilik, edo, behin adingabea jaio dela, aipatutako baimenek hartzen duten denboraren baliokidea igarotzen denetik aurrera.

Baimen hori proportzionalki handituko da erditze, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzetan.»

Hiru. Aldatu egiten dira 49. artikulua a), b), c) eta d) apartatuak, eta honela geratzen dira:

«a) Jaiotza-baimena, ama biologikoarentzat: hamasei asteko iraupena izango du, eta horietatik sei, erditu ondokoak, nahitaezko eta etenik gabeko atsedenaldirako izango dira. Baimen hori bi astez luzatuko da —astebete guraso bakoitzarentzat—, semea edo alaba desgaitua bada, eta bigarren seme edo alabaren ondoren jaiotzen den seme-alaba bakoitzeko, erditze anizkoitza denean.

Hala ere, ama hiltzen bada, beste gurasoak baimen osoa har dezake, edo, hala badagokio, geratzen den zatia.

Bi gurasoek lan egiten badute, nahitaezko atsedenaldiaren lehenengo sei asteak igarotakoan, gurasoek nahi duten moduan hartuko dute baimenaldi hori, etenak eginda, erditzearen ondorengo nahitaezko atsedenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte. Baimenaldia etenak eginez hartzen bada, baimenaldi bakoitzeko, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da, eta aste osoak hartu beharko dira.

Baimen hori lanaldi osoan edo lanaldi partzian baliatu daiteke, zerbitzuaren beharrek hala ahalbidetzen badute, eta erregelamenduz zehazten diren baldintzetan, artikulua honetan ezarritako arauen arabera.

Garaia baino lehen jaiotako haurren kasuan eta, beste edozein arrazoiengatik, jaioberriak ospitaleratuta jarraitu behar duen kasuetan, jaioberria ospitalean dagoen bezainbeste egunez luzatuko da baimena; hamahiru aste gehiagoz, gehienez ere.

Semea edo alaba hiltzen bada, baimenaren iraupena ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedenaldirako sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

Baimen hori baliatzen den bitartean, nahitaezko atsedenaldia amaitu ondoren, Administrazioak iragartzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte har daiteke.

b) Adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harreragatiko baimena (aldi baterako harrera zein iraunkorra): hamasei aste irauko du. Sei aste lanaldi osoan hartu beharko dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen



judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

Bi gurasoek lan egiten badute, nahitaezko atsedenaldiaren lehenengo sei asteak igarota, baimenaldia etenak eginda baliatu daiteke, gertaera eragilearen ondorengo nahitaezko atsedenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte. Baimenaldia etenak eginez hartzen bada, baimenaldi bakoitzeko, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da, eta aste osoak hartu beharko dira.

Baimen hori bi astez luzatuko da —astebete guraso bakoitzarentzat—, adoptatutako edo harreran hartutako adingabea desgaitua bada eta seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitza bada.

Gurasoak erabakiko du epea nola zenbatu, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa hartzen denetik aurrera, edo adopzioa eratzten duen ebazpen judiziala ematen denetik aurrera; adingabe berak ezin du eskubiderik eman, inola ere, baimen hori hainbat alditan hartzeko.

Baimen hori lanaldi osoan edo lanaldi partzialean baliatu daiteke, zerbitzuaren beharrek hala ahalbidetzen badute, eta erregelamenduz zehazten diren baldintzetan, artikulua honetan ezarritako arauen arabera.

Gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar badute, nazioarteko adopzio edo harrera kasuetan, bi hilabetera bitarteko baimena hartzeko eskubidea izango dute, eta, aldi horretan, oinarrizko ordainsariak baino ez dituzte jasoko.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako bi hilabete arteko baimenaz gainera, eta paragrafo horretan jasotako kasurako, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harreragatiko baimena —harrera aldi baterakoa zein iraunkorra izan—, adopzioa eratzten duen ebazpen judiziala edo harrerari buruzko erabaki administratiboa edo judiziala baino lau aste lehenago has daiteke.

Baimen hori baliatzen den bitartean, Administrazioak iragartzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte har daiteke.

Artikulu honetan aurreikusitako adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuak —aldi baterakoak zein iraunkorrak izan—, Kode Zibilean edo horiek arautzen dituzten autonomia-erkidegoetako lege zibilean ezarritakoak izango dira, eta aldi baterako harreraren iraupena ez da urtebetetik beherakoa izango.

c) Guraso biologikoa ez den gurasoaren baimena, seme edo alaba baten jaiotza, adopzio-helburuko zaintza, harrera edo adopzioa dela eta: hamasei asteko iraupena izango du, eta gertaera eragilearen ondorengo sei asteak nahitaezko atsedenerako izango dira. Baimen hori beste bi astez luzatuko da —astebete guraso bakoitzarentzat—, semea edo alaba desgaitua bada, eta seme edo alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitza bada; aste horiek jaiotza-datatik, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratibotik edo adopzioa eratzten duen ebazpen judizialek aurrera hartuko dira.

Baimen hori hartu behar duen gurasoak baimena banatzeko aukera du, betiere lehenengo sei asteak etenik gabe eta berehala hartzen badira, jaiotza-dataren, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki judizialaren edo adopzioa eratzeko erabaki judizialaren ondoren.

Bi gurasoek lan egiten badute, lehenengo sei asteak igaro ondoren, baimen hori baliatzeko aldia eten egin daiteke, eta erditzearen ondorengo nahitaezko atsedenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte baliatu daiteke. Baimenaldia etenak eginez hartzen bada, baimenaldi bakoitzeko, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da, eta aste osoak hartu beharko dira.

Baimen hori jaiotzagatiko baimenaren 16. astearen ondoren hartzea aukeratzen bada, eta azken baimen hori duen gurasoak eskatzen baldin badu hamabi hilabete baino gutxiagoko semearen edo alabaren edoskitze-denbora lanaldi osoetan metatzeko (48. artikulua f letra), aldi hori amaitzean hasiko dira zenbatzen ama biologikoa ez den gurasoaren gainerako hamar asteak.

Baimen hori lanaldi osoan edo lanaldi partzialean baliatu daiteke, zerbitzuaren beharrek hala ahalbidetzen badute, eta erregelamenduz zehazten diren baldintzetan, artikuluko honetan ezarritako arauen arabera.

Garaia baino lehen jaiotako haurren kasuan eta, beste edozein arrazoiengatik, jaioberriak ospitalerata jarraitu behar duen kasuetan, jaioberria ospitalean dagoen bezainbeste egunez luzatuko da baimena; hamahiru aste gehiagoz, gehienez ere.

Semea edo alaba hiltzen bada, baimenaren iraupena ez da murriztuko, salbu eta nahitaezko atsedendaldiko sei asteak amaitu ondoren lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

Baimen hori baliatzen den bitartean, jaiotza-dataren ondorengo eta etenik gabeko lehenengo sei asteak hartu ondoren, Administrazioak iragartzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte har daiteke.

a), b) eta c) letretan aurreikusitako kasuetan, baimen horiek baliatzen emandako denbora benetako zerbitzutzat hartuko da ondorio guztietarako, eta bermatuko da funtzionarioak eta, hala badagokio, beste guraso funtzionarioak eskubide ekonomiko guztiak izango dituztela baimenak irauten duen aldi osoan eta, hala badagokio, baimena hartu ondorengo aldietan, baldin eta aplikatzekoa den araudiaren arabera kontzepturen bat jasotzeko eskubidea badute.

Jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza edo harrera dela-eta (aldi baterakoa zein iraunkorra) baimena baliatu duten funtzionarioek, behin baimenaldia amaituta, eskubidea izango dute beren lanpostura itzultzeko –baimenaz baliatzeko aldi bakoitzean baldintza eta modu okerragoak izan gabe– eta absente dauden bitartean lan-baldintzetan izan zezaketen edozein hobekuntza baliatzeko.

d) Emakume funtzionarioaren aurkako genero-indarkeriagatik baimena: genero-indarkeriaren biktima diren emakume funtzionarioen asistentzia-faltak — osoak edo partzialak— justifikatutzat hartuko dira, arreta-arloko edo osasun-arloko gizarte-zerbitzuek zehazten duten denboran eta baldintzetan.

Era berean, emakumearen aurkako indarkeriaren biktima diren emakume funtzionarioek eskubidea izango dute, beren babesaren edo gizarte-laguntza integralerako eskubidea gauzatzeko, lanaldia murrizteko, ordainsaria proportzio berean murriztuta, edo lan-denbora berrantolatzeke, ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo lan-denbora antolatzeke aplika daitezkeen beste modu batzuk baliatuz; horretarako baldintzak aplikatzekoa den berdintasun-planean jasota daudenak izango dira, edo, planik ezean, kasu bakoitzean eskudun den administrazio publikoak ezartzen dituenak.

Aurreko paragrafoan adierazitako kasuan, funtzionario publikoak ordainsariak osorik jasoko ditu lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten duenean.

Lau. Xedapen iragankor bat gehitzen da, bederatzigarrena, eta honela geratzen da:

«Bederatzigarren xedapen iragankorra. *Ama biologikoa ez den gurasoaren baimenaren aplikazio progresiboa enplegatu publikoentzat, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan ezarritakoaren arabera (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurri buruzkoa).*

Ama biologikoa ez den gurasoak jaiotza, adopzio-helburuko zaintza, harrera edo adopzioa dela-eta duen baimenaren iraupena (arau honen 49. artikuluko c letran aipatutako baimena) progresiboki handituko da, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurri buruzkoa); hain zuzen ere, honela:

a) 2019an, baimenaren iraupena zortzi astekoa izango da: lehenengo bi asteak etenik gabekoak izango dira, eta jaiotza-dataren, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki judizialaren edo adopzioa eratzeko duen erabaki

judizialaren ondoren jarraian hartu beharrekoak. Gainerako sei asteak etenak eginez har daitezke, bai amak nahitaez hartu beharreko atsedenaldiaren ondorengo sei asteen ondoren, bai 49. artikulua a) eta b) letretan jasotako baimenak amaitu ondoren, edo jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harreragatiko kontratu-etetea amaitu ondoren.

b) 2020an, baimenaren iraupena hamabi astekoa izango da: lehenengo lau asteak etenik gabekoak izango dira, eta jaiotza-dataren, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki judizialaren edo adopzioa eratzeko erabaki judizialaren ondoren jarraian hartu beharrekoak. Gainerako zortzi asteak etenak eginez har daitezke, bai amak nahitaez hartu beharreko atsedenaldiaren ondorengo sei asteen ondoren, bai 49. artikulua a) eta b) letretan jasotako baimenak amaitu ondoren, edo jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harreragatiko kontratu-etetea amaitu ondoren.

c) Azkenik, 2021ean, baimenaren iraupena hamasei astekoa izango da: lehenengo sei asteak etenik gabekoak izango dira, eta jaiotza-dataren, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki judizialaren edo adopzioa eratzeko erabaki judizialaren ondoren jarraian hartu beharrekoak. Gainerako hamar asteak etenak eginez har daitezke, bai amak nahitaez hartu beharreko atsedenaldiaren ondorengo sei asteen ondoren, bai 49. artikulua a) eta b) idatz-zatietan jasotako baimenak amaitu ondoren, edo jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harreragatiko kontratu-etetea amaitu ondoren.

4. artikulua. *Aldatzea Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina, urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua.*

Honela geratzen da Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina, zeina urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaz onartu baitzen:

Bat. Aldatu egiten da 42. artikulua 1. apartatuko c) letra, eta honela geratzen da:

«c) Prestazio ekonomikoak egoera hauetan: aldi baterako ezintasuna; jaiotza eta adingabearen zaintza; haurdunaldiko arriskua; edoskitze naturaleko arriskua; bularreko haurraren zaintza erantzukidea; minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duten adingabearen zaintza; ezintasun iraunkor kontributiboa eta baliaezintasun ez-kontributiboa; erretiroa (modalitate kontributiboa eta ez-kontributiboa); langabezia (maila kontributiboa eta asistentziala); jarduera uzteagatiko babesa; alarguntasun-pentsioa; aldi baterako alarguntasun-prestazioa; zurtasun-pentsioa; zurtasun-prestazioa; familiartekoen aldeko pensioa; familiartekoen aldeko subsidioa; heriotza-sorospena; laneko istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ondoriozko heriotzagatiko kalte-ordaina, eta, errege-dekretu bidez eta ministerio eskudunaren titularrak hala proposatuta, erregelamenduetan zehazten diren kontingentzia eta egoera bereziengatik ematen direnak».

Bi. Aldatu egiten da II. tituluko VI. kapituluaren errubrika; aurrerantzean, izendapen hau izango du:

«VI. KAPITULUA

**Jaiotza eta adingabearen zaintza»**

Hiru. Aldatu egiten da 177. artikulua, eta honela geratzen da:

«177. artikulua. *Babestutako egoerak*

Atal honetan ezarritako jaiotza eta adingabearen zaintzagatiko prestazioaren ondorioetarako, babestutako egoeratzat hartuko dira jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza eta familia-harrera, Kode Zibilarekin edo hori arautzen duten autonomia-erkidegoetako lege zibilekin bat etorritik; betiere, azken kasu horretan

iraupena urtebete baino gutxiagokoa ez bada, egoera horien ondoriozko atsedendietan, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 48. artikulua 4., 5. eta 6. apartatuetan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 49.a), b) eta c) artikuluan ezarritakoarekin bat etorritz.

Lau. Aldatu egiten da 178. artikulua, eta honela geratzen da:

«178. artikulua. *Onuradunak.*

1. Erregimen Orokor honetan sartuta daudenak —horien sexua edozein dela ere—, aurreko artikuluan aipatutako atsedendiak dituztenean, jaiotza eta adingabearen zaintzagatiko subsidioaren onuradun izango dira, baldin eta 165.1 artikulua eskatutako baldintza orokorra eta erregelamenduz ezarritako gainerako baldintzak betetzen badituzte eta gutxieneko kotizazio-aldi hauek egiaztatzen badituzte:

a) Langileak hogeita bat urte baino gutxiago baditu erditzea gertatzen denean edo harreraren nahiz adopzio-helburuko zaintzari buruzko erabaki administratiboa ematen den egunean, edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denean, ez da eskatutako gutxieneko kotizazio-aldirik.

b) Langilea hogeita bat urtetik gorakoa eta hogeita sei urtetik beherakoa bada erditzea gertatzen denean edo harrerari edo adopzio-helburuko zaintzari buruzko erabaki administratiboa hartzen denean, edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denean, gutxieneko kotizazio-aldi hau eskatutako da: laurogeita hamar egunetan kotizatzea, atsedendia hasi aurreko zazpi urteetan. Betekizun hori gauzatutzat joko da, baldin eta, ordezkotz aukera gisa, langileak frogatzen badu bere lan-bizitzan ehun eta laurogei egun kotizatu dituela, azken data horren aurretik.

c) Langileak hogeita sei urte beteak baditu erditzea gertatzen denean edo harrerari edo adopzio-helburuko zaintzari buruzko erabaki administratiboa hartzen denean, edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denean, gutxieneko kotizazio-aldi hau eskatutako da: ehun eta laurogei egunetan kotizatzea, atsedendia hasi aurreko zazpi urteetan. Betekizun hori gauzatutzat joko da, baldin eta, ordezkotz aukera gisa, langileak frogatzen badu bere lan-bizitzan hirurehun eta hirurogei egun kotizatu dituela, azken data horren aurretik.

2. Jaiotza-kasuan, aurreko paragrafoan adierazitako adina interesdunak atsedendia hasteko unean duena izango da, eta erditzea gertatzen den unean hartuko da erreferentziatzat, gutxieneko kotizazio-aldia egiaztatzeko (hala dagokionean).

3. Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 48.5 artikulua hirugarren paragrafoan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 49.b) artikulua laugarren paragrafoan aurreikusitako nazioarteko adopzio-kasuetan, 1. paragrafoan adierazitako adina interesdunak atsedendia hasteko unean dutena izango da, eta ebazpenaren unean hartuko da erreferentziatzat, gutxieneko kotizazio-aldia egiaztatzeko (hala dagokionean).

Bost. Aldatu egiten dira 179. artikulua 1. apartatuta eta 2. apartatuaren lehenengo paragrafoa, eta honela geratzen dira:

«1. Jaiotza eta adingabearen zaintzagatiko prestazio ekonomikoa dagokion oinarri arautzailearen ehuneko 100eko subsidioaren baliokidea izango da. Ondorio horietarako, kontingentzia arruntengatiko aldi baterako ezintasunaren prestazioarentzat ezarritako dagoenaren baliokidea izango da oinarri arautzailea.

2. Aurreko apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, subsidioa Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak aitor dezake behin-behineko ebazpen batez, kontuan hartuta kontingentzia arruntengatiko azken kotizazio-oinarria, sistemaren

oinarri korporatiboetan jasotakoa, betiere oinarri horietan sartu gabe baldin badago kontingentzia arruntengatiko kotizazio-oinarria, jaiotza edo adingabearen zaintzagarriko atsedendaldia edo baimena hasi aurreko hilabeteari dagokiona.»

Sei. Aldatu egiten da 180. artikulua, eta honela geratzen da:

«180. artikulua. *Jaiotza eta adingabearen zaintzagarriko subsidiorako eskubidea galtzea edo etetea.*

Jaiotza eta adingabearen zaintzagarriko subsidioa ukatu, deuseztatu edo eten egin daiteke, onuradunak prestazio hori lotzeko edo horrekin jarraitzeko iruzurra egin badu eta atsedendaldiak iraun bitartean bere kontura edo besteren kontura lan egin badu.»

Zazpi. Aldatu egiten da 181. artikulua, eta honela geratzen da:

«181. artikulua. *Onuradunak.*

Erregimen Orokor honetan sartutako langileak atal honetan aurreikusitako jaiotzagarriko subsidioaren onuradun izango dira, baldin eta, erditze kasuan, aurreko atalean araututako jaiotza eta adingabearen zaintzagarriko prestazioa eskuratzeko betekizun guztiak konplitzen badituzte, 178. artikuluan ezarritako gutxieneko kotizazio-aldia salbu.»

Zortzi. Aldatu egiten da 182. artikulua 1. apartatua, eta honela geratzen da:

«1. Atal honetan araututako jaiotzagarriko prestazio ekonomikoa ez-kontributibotzat hartuko da 109. artikulua onorioetarako.»

Bederatzi. Aldatu egiten da II. tituluaren VII. kapituluak, eta honela geratzen da:

## «VII. KAPITULUA

### **Erantzukidetasuna bularreko haurren zaintzan**

183. artikulua. *Babestutako egoera.*

Bularreko haurren zaintza erantzukideagarriko prestazio ekonomikoaren ondorioetarako, egoera babestutzat hartuko da lanaldia ordu erdiz murriztea, baldin eta —Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.4 artikulua laugarren paragrafoan ezarritakoaren arabera— bi gurasoek, adoptatzaileek, adopzio-helburua duten zaintzaileek edo izaera iraunkorreko harreragileek —biek lan egiten dutenean— murrizketa iraupen eta erregimen berarekin hartzen badute, bularreko haurra zaintzeko, haurrak bederatzi hilabete betetzen dituenetik hamabi hilabete betetzen dituen arte.

Bularreko haurra zaintzeko jarduera erantzukidea egiaztatzeko, gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek lanaldi-murrizketari buruzko egiaztagiria aurkeztu beharko dute, haiek lan egiten duten enpresek egina.

Erregelamendu bidez zehaztuko da dokumentazio horrek zer baldintza bete behar dituen.

184. artikulua. *Onuradunak.*

1. Bularreko haurren zaintza erantzukiderako prestazio ekonomikorako eskubidea izateko, jaiotza eta adingabearen zaintzagarriko prestaziorako ezarritako betekizun berberak eskatuko dira, modu eta baldintza beretan (VI. kapituluaren 1. atalean arautzen da prestazio hori).

2. Prestazioaren onuradun izateko behar diren inguruabarrak bi gurasoek, adoptatzaileek, adopzio-helburua duten zaindzaileek edo harreragile iraunkorrek betetzen badituzte, horietako bati bakarrik aitor dakioke prestazio hori jasotzeko eskubidea.

3. Kapitulu honetan jasotako aurreikuspenak ez zaizkie aplikatuko funtzionario publikoei, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 48.f) artikuluan eta hura garatzen duen araudian ezarritakoa aplikatuko baitzaie.

185. artikulua. *Prestazio ekonomikoa.*

1. Bularreko haurren zaintza erantzukideagatiko prestazio ekonomikoa subsidio bat izango da: kontingentzia arruntengatiko aldi baterako ezintasunaren prestaziorako ezarritako oinarri arautzailearen ehuneko 100aren baliokidea, lanaldi-murrizketarekiko proportzioan.

2. Prestazio hori adingabeak hamabi hilabete betetzen dituen azkenduko da.»

Hamar. Aldatu egiten dira 318. artikulua a) eta b) letrak, eta honela geratzen dira:

«a) Jaiotza eta adingabearen zaindzaileagatiko babesaren arloan, II. tituluko VI. kapituluaren xedatutakoa, 179.1 artikulua izan ezik.

Jaiotza eta adingabearen zaindzaileagatiko prestazio ekonomikoa oinarri arautzailearen ehuneko 100eko subsidioaren baliokidea izango da; oinarri arautzailearen eguneko zenbatekoa honela kalkulatu da: egitate eragilearen aurreko sei hilabeteetan erregimen berezi honetan egiaztatutako kotizazio-oinarrien batura zati ehun eta laurogei.

Sei hilabeteko aldi horretan erregimen berezian alta emanda egon ez bada, oinarri arautzailearen honela kalkulatu da: egitate eragilearen aurreko sei hilabeteetan erregimen berezi honetan egiaztatutako kotizazio-oinarriak zati langilea aldi horren barruan erregimen horretan alta emanda egon den egunak.

Norberaren konturako langileak jaiotza eta adingabearen zaindzaileagatiko subsidioa jasotzeko eskubidea izango duen aldiak bat etorriko dira, iraupenari eta banaketari dagokienez, besteren konturako langileentzat ezarritako lan-atsedenaldiekin. Erregimen berezi honetako langileek, halaber, jaiotza eta adingabearen zaindzaileagatiko subsidioa jaso dezakete lanaldi partzialeko erregimenean daudenean, erregelamendu bidez ezarriko diren modu eta baldintzetan.

b) Bularreko haurren zaintza erantzukideari, haurdunaldiko arriskuari, edoskitze naturaleko arriskuari eta minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duten adingabearen zaintzari dagokienez, II. tituluko VII., VIII., IX. eta X. kapituluaren hurrenez hurren xedatutakoa, erregelamenduz ezarritako moduan eta baldintzetan.»

Hamaika. Aldatu egiten da lehenengo xedapen gehigarriaren 1. apartatuaren lehenengo paragrafoa, eta honela geratzen da:

«1. Gizarte Segurantzako Ikatz-Meatzaritzako Erregimen Bereziari honako hauek ezarritakoa aplikatuko zaio: 151., 152., 153. eta 161.4 artikulua; II. tituluko VI., VII., VIII., IX. eta X. kapituluak; 194. artikulua 2. eta 3. apartatuak; 195. artikulua, 2. apartatua salbu; 197., 200., 205., 206., 207., 208., 209., 210., 211., 213., 214., 215., 219., 220., 221., 222., 223., 224. eta 225. artikulua; 226. artikulua 4. eta 5. apartatuak; 227. artikulua 1. apartatuko bigarren paragrafoa; 229., 231., 232., 233. eta 234. artikulua; eta II. tituluko XV. eta XVII. kapituluak.»



Hamabi. Aldatu egiten da hamalagarren xedapen gehigarria, eta honela geratzen da:

«Hamalagarren xedapen gehigarria. *Mendekotasun-egoeran dauden pertsonen zaintzaile ez-profesionalen hitzarmen berezien erregimen juridikoa.*

1. 2019ko apirilaren 1etik aurrera, maiatzaren 11ko 615/2007 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera sinatzen diren hitzarmen bereziak errege-dekretu horretan xedatutakoaren arabera arautuko dira oso-osorik (615/2007 Errege Dekretua, mendetasun-egoeran dauden pertsonen zaintzaileen Gizarte Segurantza arautzen duena).

2. Hitzarmen berezi horien ondorioak abenduaren 14ko 39/2006 Legearen 18. artikuluan araututako prestazio ekonomikoa aitortzen den egunetik aurrera hasiko dira, betiere egun horren ondorengo 90 egun naturalen barruan eskatzen bada (39/2006 Legea, autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzkoa). Epe hori igarota, sinatzeko eskatu den egunetik aurrera izango dituzte ondorioak.

3. Gizarte Segurantzako eta Lanbide Heziketako kuotak, zeinak urtero ezartzen baitira maiatzaren 11ko 615/2007 Errege Dekretuaren 4. artikuluan ezarritakoaren arabera, guztiak batera eta zuzenean ordainduko dizkio Adinekoen eta Gizarte Zerbitzuen Institutuak (IMSERSO) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari.

4. Xedapen honetan ezarritakoak ez dio eragiten maiatzaren 11ko 615/2007 Errege Dekretuaren mailari, zeina maila bereko arau baten bidez alda baitaiteke.»

Hamahiru. Beste xedapen iragankor bat gehitzen da, hogeita hamaikagarrena; hau dio hitzez hitz:

«Hogeita hamaikagarren xedapen iragankorra. *Mendetasun-egoeran dauden pertsonen zaintzaile ez-profesionalen Gizarte Segurantzaren Sistemako hitzarmen bereziak, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean sartu zenean zeudenak (6/2019 Errege Lege Dekretua, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa).*

1. Mendetasun-egoeran dauden pertsonen zaintzaile ez-profesionalen Gizarte Segurantzaren Sistemako hitzarmen bereziak —mendetasun-egoeran dauden pertsonen zaintzaileen Gizarte Segurantza arautzen duen maiatzaren 11ko 615/2007 Errege Dekretuan aurreikusitakoak—, baldin eta mantendu egiten badira martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean sartzean, indarrean jarraitzen dutela ulertuko da, eta aipatu errege lege-dekretuan xedatutakoaren arabera arautuko dira guztiz, eta ordaindu beharreko kuota Estatuko Administrazio Orokorren kargura izango da.

2. Zaintzaile ez-profesionalek, baldin eta egiaztatzen badute haien artatzen dituzten pertsonak —mendetasun-egoeran daudenak— abenduaren 14ko 39/2006 Legearen 18. artikuluan araututako prestazio ekonomikoaren onuradun zirela 2019ko apirilaren 1a baino lehen —egun horretan jarri baitzen indarrean martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren 2. artikulua—, hitzarmen berezi hori izenpetzeko eska dezakete, data horretatik aurrerako ondorioekin, betiere eskabidea egun horren ondoko 90 egun naturalen barruan egiten badute (39/2006 Legea, autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzkoa; eta 6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa). Epe hori igarota, sinatzeko eskatzen den egunetik aurrera izango dira ondorioak.»

Hamalau. Beste xedapen iragankor bat eransten da, hogeita hamabigarrena; hau dio hitzez hitz:

«Hogeita hamabigarren xedapen iragankorra. *Aldi iragankorra, jaiotza eta adingabearen zaintzagatiko prestazioaren nahitaezkoa ez den aldia ordaintzeko.*

Baldin eta jaiotza eta adingabearen zaintzagatik ematen den prestazioa jasotzen dutenek —urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren II. tituluko VI. kapitulua—, behin erditu ondorengo lehenengo sei asteak igarotakoan, hamar asteak etenak eginez hartzen badituzte, aldi horietako prestazioa ez da ordainduko harik eta aste guztiak hartu arte, eta Erakunde Kudeatzaileak aipatu prestazioa kudeatu, tramitatu eta ordaintzeko aplikazioetan egin beharreko garapen informatikoak egin arte.»

5. artikulua. *Aldatzea Estatuaren 2009ko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 2/2008 Legearen hirurogeita batgarren xedapen gehigarria.*

Aldatu egiten dira Estatuaren 2009ko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 2/2008 Legearen hirurogeita batgarren xedapen gehigarriaren lehenengo eta bosgarren apartatuak, eta honela geratzen dira:

«Bat. Laguntza-funts bat sortzen da, Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistemako eta Gizarte Zerbitzuen Sistemako azpiegiturak eta zerbitzuak sustatzeko eta garatzeko, zeinaren helburua izango baita finantza-laguntza ematea gizarte-ekintzako hirugarren sektoreko erakundeei, gizarte-ekonomiako enpresei eta mendekotasunaren eta gizarte-zerbitzuen eremuan jarduera hori gauzatzen duen erakunde eta enpresa orori.»

«Bost. Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistema eta Gizarte Zerbitzuen Sistemako azpiegiturak eta zerbitzuak sustatzeko eta garatzeko laguntza-funtsak hamar urteko iraupena izango du, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean jartzen denetik aurrera (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa), eta orain arte eman zaizkion baliabideak eta dagokion Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean aurreikusten diren zuzkidura gehigarriak izango ditu, zeinak Estatuko Industria Partaidetzarako Sozietateari (SEPI) ordaindu eta transferituko baitzaizkio.»

6. artikulua. *Aldatzea Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaz onartua.*

Aldatu egiten da Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 7. artikulua 13. apartatua —abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaz onartutako testu bategina—, eta honela geratzen da:

«13. Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, Langileen Estatutuak edo aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak berdintasun-planen eta -neurrien arloan ezarritako betebeharrak ez betetzea.»

7. artikulua. *Aldatzea 20/2007 Legea, uztailaren 11koa, Lan Autonomoaren Estatutuari buruzkoa.*

Honela geratzen da 20/2007 Legea, uztailaren 11koa, Lan Autonomoaren Estatutuari buruzkoa:

Bat. Aldatu egiten dira 4. artikulua 3. apartatuaren g) eta h) letrak, eta honela geratzen dira:

«g) Jarduera profesionala bizitza pertsonalarekin eta familiarrarekin kontziliatzeko eskubidea, jarduera eteteko eskubidearekin, egoera hauetan: jaiotza, bularreko haurren zaintza erantzukidea, haurdunaldiko arriskua, edoskitzaroko arriskua, eta adopzioa, adopzio-helburuko zaintza eta familia-harrera, Kode Zibilarekin edo hori arautzen duten autonomia-erkidegoetako lege zibilekin bat etorri; azken kasu horretan, iraupena ez da urtebetetik beherakoa izango.

h) Premia-egoeretan behar besteko gizarte-laguntza eta -prestazioak jasotzeko eskubidea, Gizarte Segurantzaren legeriarekin bat etorri, egoera hauetan babesa izateko eskubidea barne: jaiotza, bularreko haurren zaintza erantzukidea, haurdunaldiko arriskua, edoskitzaroko arriskua eta adopzioa, adopzio-helburuko zaintza eta familia-harrera, Kode Zibilarekin edo hori arautzen duten autonomia-erkidegoetako lege zibilekin bat etorri; azken kasu horretan, iraupena ez da urtebetetik beherakoa izango.»

Bi. Aldatu egiten da 11. artikulua 2. apartatuaren a) letraren 2. zenbakia, eta honela geratzen da:

«2.a) 2. Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza eta familia-harreraren ondoriozko atsedenaldiak.»

Hiru. Aldatu egiten da 11. artikulua 5. apartatuaren bosgarren paragrafoa, eta honela geratzen da:

«5. Hala ere, kontratua eteteko arrazoia izan bada aldi baterako ezintasuna, jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza edo familia-harrera, haurdunaldiko edo edoskitzaro naturaleko arriskua edo genero-indarkeriaren biktima den emakumearen babesa, eta kontratua bidezko kausak direla-eta azkentzen bada, langile autonomoak beste langile bat kontrata dezake hasieran kontratatutako pertsona ordeztzeko; horrelakoetan, besteren konturako langile bi horiek ezin izango dute inoiz ere aldi berean jardun, eta inola ere ezingo da gainditu apartatu honetan aurreikusitako kontratazio-iraupenaren gehieneko aldia.»

Lau. Aldatu egiten da 16. artikulua 1. apartatuaren d) letra, eta honela geratzen da:

«d) Aldi baterako ezintasuna, jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza edo familia-harrera.»

Bost. Aldatu egiten da 16. artikulua 3. apartatua, eta honela geratzen da:

«3. Jarduera eteteko kausek —aurreko apartatuetan aurreikusiak— ezingo dute funtsatu bezeroaren borondatezko kontratu-azkentzea —aurreko artikulua 1. apartatuaren f) idatz-zatian aurreikusia—, ezertan eragotzi gabe alderdiek kasu horietarako erabaki ditzaketen beste ondorio batzuk. Bezeroak kontratua azkendutzat jotzen badu, inguruabar hori justifikazio-faltatzat hartuko da, aurreko artikulua 3. apartatua xedatutakoaren ondorioetarako.

Hala ere, 1. apartatuko d), e) eta g) letretan jasotako kasuetan etenaldiak bezeroari kalte handia eragiten badio eta horrek bere jardueraren ohiko garapena geldiarazten edo oztopatzen badu, justifikatutzat jo daiteke kontratua azkentzea, aurreko artikulua 1. apartatuko f) letran xedatutakoaren ondorioetarako.

Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza, familia-harrera eta haurdunaldiko eta bederatzi hilabete baino gutxiagoko haur baten edoskitze naturaleko arrisku kasuak —artikulu honen 1. apartatuko d) eta e) letretan jasoak— salbuetsita geratuko dira aurreko paragrafoan xedatutakotik, baldin eta ekonomikoki mendekoa

den langile autonomoak jarduerari eusten badio, 11. artikulua 2. apartatuko a) letran xedatutakoaren arabera.»

Sei. Aldatu egiten da 26. artikulua 1. apartatuaren b) letra, eta honela geratzen da:

«b) Prestazio ekonomikoak egoera hauetan: aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, jaiotza eta adingabearen zaintza, bularreko haurren zaintza erantzukidea, edoskitzaroko arriskua, minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duten adingabeen zaintza, ezintasun iraunkorra, erretiroa, heriotza eta biziraupena, eta ardurapeko seme-alabengatiko familia-prestazioak.»

Zazpi. Aldatu egiten da 38 artikulua, eta honela geratzen da:

«38. artikulua. *Gizarte Segurantzako kuoten hobaria langile autonomoentzat, atsedenaldira daudenean, jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua edo edoskitze naturaleko arriskua dela-eta.*

Gizarte Segurantzako Norberaren Konturako Langileen edo Langile Autonomoen Erregimen Berezian sartuta dauden norberaren konturako langileek edo langile autonomoek eta Gizarte Segurantzako Itsas Langileen Erregimen Berezian lehenengo kotizazio-taldean sartuta dauden norberaren konturako langileek, atsedenaldira dauden bitartean (jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua edo edoskitze naturaleko arriskua dela-eta), baldin eta aldi horretan gutxienez hilabete badaramate, ehuneko 100eko hobaria aplikatuko zaie autonomoen kuoten kotizazioan. Honela kalkulatu da kuota: langileak neurri hori baliatzen duen dataren aurreko hamabi hilabeteetan izan duen batez besteko oinarriari Gizarte Segurantzako erregimen berezian —norberaren konturako jardueraren arabera langileari dagokionean— sartutako langileentzat nahitaezko gisa ezarrita dagoen kotizazio-tasa aplikatuta.

Langileak 12 hilabete baino gutxiago badaramatza alta emanda Gizarte Segurantzako Norberaren Konturako Langileen edo Langile Autonomoen Erregimen Berezian edo Gizarte Segurantzako Itsas Langileen Erregimen Bereziko lehen kotizazio-taldean sartutako norberaren konturako langile gisa, batez besteko kotizazio-oinarria alta-egunetik kalkulatu da.

Hobaria bateragarria izango da irailaren 4ko 11/1998 Errege Lege Dekretuan ezarrita dagoenarekin.»

Zortzi. Aldatu egiten da 38 bis artikulua, eta honela geratzen da:

«38. bis artikulua. *Lanera itzultzen diren emakumezko langile autonomoentzako hoberiak, kasu jakin batzuetan.*

Gizarte Segurantzako Norberaren Konturako Langileen edo Langile Autonomoen Erregimen Berezian sartutako emakumezko langileek eta Gizarte Segurantzako Itsas Langileen Erregimen Berezian lehenengo kotizazio-taldean sartuta dauden norberaren konturako emakumezko langileek, baldin eta beren jarduera utzi bazuten semea-alabaren jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza, harrera edo tutoretza dela-eta —legez ezarritako baldintzetan— eta berriro norberaren konturako jarduera batean hasten badira jarduera utzi zuten egunaren ondorengo bi urteko epearen barruan, hoberi bat jasotzeko eskubidea izango dute, eta horren ondorioz, kontingentzia arrunt eta profesionalengatiko kuota hau izango dute: hilean 60 euro, lanera itzuli ondorengo hamabi hilabeteetan, betiere norberaren konturako jardueraren arabera dagokien erregimen berezian oro har ezarrita dagoen gutxienezko oinarriatik kotizatzea aukeratzen badute.

Norberaren konturako emakumezko langileek edo emakumezko langile autonomoek, aurreko baldintzak betetzen badituzte eta aurreko paragrafoan aipatutako kotizazio-oinarri minimoa baino handiagoa hautatzen badute, kontingentzia arruntan kuotan ehuneko 80ko hobaria aplikatu dezakete lehen

aipatutako aldian. Hoberia izango duen kuota honela kalkulatu da: dagokion kotizazio-oinarri minimoari unean unean indarrean dagoen kontingentzia arruntengatiko kotizazio-tasa aplikatuta.»

Xedapen gehigarri bakarra. *Araudia egokitzea.*

Amatasun- eta aitatasun-prestazio eta -baimenei buruz arau-testuetan egiten diren aipamen guztiak errege lege-dekretu honetan jasotako prestazio eta baimen berriei buruzkoak direla ulertu behar da. Halaber, Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistemaren azpiegiturak eta zerbitzuak sustatzeko eta garatzeko laguntza-funtsari egindako erreferentzia guztiak Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistemako eta Gizarte Zerbitzuen Sistemako azpiegiturak eta zerbitzuak sustatzeko eta garatzeko laguntza-funtsari buruzkoak direla ulertu behar da.

Xedapen indargabetzaile bakarra.

Indargabetuta geratzen dira errege lege-dekretu honetan xedatutakoaren aurkakoak diren maila bereko edo beheragoko xedapen guztiak.

Azken xedapenetako lehena. *Erregelamendu bidezko garapena.*

Gobernuak, sei hilabeteko epean, errege lege-dekretu hau aplikatzeko eta garatzeko behar diren adina xedapen eman beharko ditu, bere eskumenekoak diren gaitetan.

Azken xedapenetako bigarrena. *Indarrean jartzea.*

1. Errege lege-dekretu hau Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

2. Errege lege-dekretu honen bidez sartutako erregulazioa errege lege-dekretua indarrean jartzen denetik aurrera gertatzen edo eratzten diren kasuetan aplikatuko da, besteren konturako lanean —publikoan eta pribatuan— lanaldia egokitzeari, bularreko haurraren zaintzagatiko lanaldi-murritzetari, jaiotzari, adopzioari, adopzio-helburuko zaintzari eta harrerari dagokienez, eta dagozkion Gizarte Segurantzako prestazioei dagokienez.

Zehazki, bularreko haurraren zaintzagatiko prestazio ekonomikoa —urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaz onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren II. tituluko VII. kapituluaren aurreikusia— errege lege-dekretu hau indarrean jarri ondoren sortzen edo eratzten diren jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrerei aplikatuko zaie.

3. Bigarren artikulua hamabigarren apartatuan, hirugarren artikulua hirugarren apartatuan eta zazpigarren artikulua zazpigarren eta zortzigarren apartatuaren xedatutakoa dekretu hau Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo hilaren lehenengo egunean jarriko da indarrean.

Madriren, 2019ko martxoaren 1ean.

FELIPE e.

Gobernuko presidentea,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN