

2017TIK AURRERA AITATASUNAGATIKO LAN KONTRATUA ETETEA 28 EGUNEKOA DA

Dakizuenez, aitatasun prestazioa langileak seme/alaba jaio, adoptatu edo familian hartzeagatik kontratu eteta duen bitartean ordaindutako baimena jasotzeko eskubidea da. Lansariaren oinarri arautzailearen %100koa da.

2009an PSOEk aitatasunagatiko lan-kontratua etetea 13 egunetik 28ra luzatzea onartu zuen, baina neurria ezartzea eperik gabe atzeratu zen. Azkenik, 8 urte beranduago, 2017ko urtarrilaren 1etik aurrerako jaiotze, adopzio edota harrera kasuetan indarrean ipiniko da.

Langileak lan kontratua ondoz ondoko 4 aste eteteko eskubidea izango du. Beste 2 egun luzatu ahal izango dira bigarren seme-alabatik aurrera dagoen seme/alaba bakoitzagatik, erditze, adopzio edo harrera anitzen kasuan.

Eskubide honetaz baliatzen den langileak lan hitzarmenetan araututako aitatasun baimena amaitzen den egunetik amatasunagatiko kontratu etetea amaitu bitartean edota etete hori amaitu eta berehala. Langileak aurretiaz jakinarazi behar dio enpresaburuari.

Aitatasunagatiko lan kontratua etetea lanaldi osoan edo, enpresaburu eta langileak adostuz gero, gutxieneko %50eko lanaldi partzialean disfrutatu daiteke.

Beraz, kontratu etete hau ez da hitzarmenetan aipatzen den aitatasun baimenarekin konfunditu behar eta honekin pilatu daiteke. Zehazkiago Gizarte Ekimeneko Ikastetxeen Hitzarmeneko 44.b artikulua arabera, ondoz ondoko 5 egun naturalak hartu daitezkenak jaiotze, adopzio edo familian hartzen den egunetik hurrengo 15 egunetan. Erditzea zesareaz izanik 2 egun gehiago da. Ikastolen Hitzarmeneko 38.C.1 artikulua kontsektiboak ez diren 3 lanegun bermatzen ditu. Zesarea izatekotan bi gehiago.

A PARTIR DE 2017 LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR PATERNIDAD ES DE 28 DÍAS

Como sabéis, la prestación por paternidad se define como el derecho del trabajador a percibir un permiso retribuido durante los días de suspensión del contrato de trabajo, o cese en la actividad, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija. Dicha prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora de su salario.

Desde que en octubre de 2009 el PSOE aprobara la ampliación de la suspensión de contrato de trabajo por paternidad de 13 a 28 días, esta medida había estado suspendida de forma indefinida. Por fin, después de 8 años se va a aplicar en el caso de los nacimientos, adopciones o acogidas que tengan lugar a partir del 1 de enero de 2017.

En estos supuestos el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo-a a partir del segundo.

Quien ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por paternidad que se regula en los Convenios, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

La suspensión del contrato por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Por lo tanto esta suspensión del contrato es independiente y acumulable con el permiso de paternidad que se regula en los diferentes Convenios. En concreto el artículo 44.b del Convenio de Centros de Iniciativa Social regula un permiso de 5 días naturales continuados comprendidos en el periodo de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o adopción, ampliándose en 2 días más en caso de parto por cesárea. El artículo 38.C.1 del Convenio de ikastolas habla de tres días laborales no consecutivos, ampliables en dos más en caso de cesárea.

www.steilas.eus