



# ETXEKO ZERBITZUAREN LAN-HARREMANARI BURUZKO INFORMAZIOA

2025



ZARAUZKO UDALA  
Gizarte Zerbitzuak



- Sarrera ..... 4
- Legeria, eskubideak ..... 5
- Lan egiteko baimenik ez duten langileak ..... 7
- Kontratua ..... 8
- Lanaldia ..... 10
- Soldata ..... 16
- Kontratua amaitzea ..... 20
- Gizarte Segurantza ..... 25
- Langabezia-prestazioa ..... 30
- Gaixotasun-baja eta/edo amatasun/aitatasun-baja ..... 31
- Helbideak eta baliabideak ..... 35

## SEXUAREN ARABERAKO LAN-BANAKETA

Sexuaren araberako lan-banaketa da, besteak beste, gure gizartean emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna ezartzen duen oinarrietako bat. Tradizionalki, “lana” soilik izan da lan-merkatuan egiten dena, diruaren truke, eta ez dira lan moduan ikusi izan eremu pribatuan eta etxean egiten diren lanak, eta horiek gehienbat emakumeek egiten dituzte. Beraz, sexuaren araberako lan-banaketa ez da banaketa hutsa, baizik eta zereginen balorazio desberdina eta bidegabea. Horren ondorioz, emakumeek maila baxuagoa dute gizartean.

### LAN PRODUKTIBOA

- Gehienbat gizonek egiten duten lana da
- Eremu publikoan egiten da (enpresa, administrazio publiko eta abar)
- Ondasunak eta zerbitzuak ekoizten dira merkaturako
- Ordaindutako lana da
- Kontratu bidez arautzen da
- Errekonozimendua du eta botere soziala

### LAN ERREPRODUKTIBOA

- Gehienbat emakumeek egiten duten lana da
- Eremu pribatuan egiten da (etxea)
- Ondasunak eta zerbitzuak ekoizten dira etxerako
- Ordaindu gabeko lana da edo gaizki ordainduta dago
- 2012ra arte kontraturik gabeko lana zen, edo Etxeko Langileen Erregimen Bereziaren barruan zegoen, eta hori argi eta garbi diskriminatzailea da
- Lan hau ez da ikusten, ez da errekonozitzen, estigmatizatuta dago

## LEGERIA ETA ESKUBIDEAK

2012ko urtarrilaren 1az geroztik, Etxeko Langileen Erregimen Berezia Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean sartuta geratu zen, horretarako Etxeko Langileentzako Sistema Berezia sortuta (**azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretua**) eta, 2022ko irailaren 9az geroztik, indarrean sartu da **irailaren 6ko 16/22 Errege Lege Dekretua**; Errege Lege Dekretu horrek aldaketa batzuk sartu ditu, garrantzitsuenak, etxeko langileei langabezia-prestaziorako eskubidea aitortzeari buruzkoak, bai eta lan-kontratuak amaitzeari eta Gizarte Segurantzako kotizazio-sistemari buruzkoak ere. Aurrerago zehaztuko ditugu.

Etxeko Langileentzako Sistema Berezian sartutako langileek Gizarte Segurantzaren prestazioak eskuratzeko eskubidea izango dute, Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean ezarritako moduan eta baldintzetan, berezitasun hauekin:

- *Gaixotasun arruntaren edo lanekoa ez den istripuaren kasuan, aldi baterako ezintasunagatik prestazio-aldia luzatu egiten da, bajaren bederatzigarren egunetik hasita. Enplegatzailearen kontura izango da prestazioa ordaintzea laugarren egunetik zortzigarren egunera arte, biak barne. Bi kasuetan, bai enplegatzailea denean baja ordaintzen duena, bai Gizarte Segurantzaren denean, lanerako ezintasun-egoeraren 20. egunera arte oinarri arautzailearen % 60koa izango da prestazioa.*
- *Bajaren 21. egunetik aurrera, prestazioa igo egiten da: oinarriaren % 75ekoa da, Gizarte Segurantzaren kontura, harik eta lanerako ezintasun-egoera bukatu arte.*
- *Laneko istripuen kasuan, oinarri arautzailearen % 75ekoa da lanerako ezintasun- prestazioa, eta istripu-bajaren hurrengo egunetik aurrera kobratzen da. Istripuaren egunean bertan soldata gisa kobratzen da.*
- *Aldi baterako ezintasun-subsidioaren ordainketa subsidio hori kudeatzea dagokion erakundeak egingo du zuzenean, eta ordainketa ezingo da eskuordetu.*
- *Langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea izango da, etxeko langileen lan-baldintzak eta gizarte-segurantzaren hobetzeko irailaren 6ko 16/22 Errege Lege Dekretuaren arabera (irailaren 8ko EAO). Prestazioa jasotzeko eskubidea izango da, baldin eta bere kontratua amaitzean langabeziarako gutxienez 360 egun*

*kotizatuta baditu. Gizarte Segurantzako edozein erregimenetan langabeziarako egindako kotizazioak hartuko dira kontuan, baita etxeako langile gisa egindako kotizazioak ere; izan ere, kolektibo horrek langabeziarako kotizatu beharra dauka 2022ko urriaren 1az geroztik.*

Arau horiek lehen aipatutakoak dira: **2011ko azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretua eta irailaren 6ko 16/22 Errege Lege Dekretua (horren bidez egin da erreforma).**

Arau horiek aplikatzen dira enplegatu edo langile batek ordaindutako zerbitzuak egiten dituen etxean, enplegatzaile batentzat edo batzuentzat. Zerbitzu horien artean etxeako lan-mota guztiak sartzen dira: etxearen ardura edo zaintza, etxe horretan bizi diren familiako kideen edo pertsonen zaintza edo arreta, haurtzaindegi lanak, lorezaintza lanak, ibilgailuak gidatzea eta antzekoak. Baina, betiere, etxeako lanen multzo horretan sartzen badira.

Aurreko arauditik kanpo geratzen dira eta, beraz, ez zaie aplikatzen honako egoera edo jardura hauei:

- *Pertsona juridikoek hitzartutako izaera zibileko edo merkataritzako harremani.*
- *Aldi baterako laneko enpresen bidez hitzartutako harremani.*
- *Erakunde publikoek edo pribatuek kontratatutako zaintzaile profesionalen harremani.*
- *Senideen artean hitzartutako harremani.*
- *Adiskidetasunagatik, borondate onagatik edo auzotar ona izateagatik egindako lanei.*

## LAN EGITEKO BAIMENIK EZ DUTEN LANGILEAK

### (ATZERRITARRAK)

Egia al da lanerako baimenik ez duten atzerritarrek ez dituztela baimen hori duten gainerako pertsonen eskubide berak?

**Gezurra da erabat;** desberdintasun bakarra da ezin direla egon Gizarte Segurantzaren alta emanda. Baina soldata, kaleratzea, lanaldia, atsedendia, jaiegunak, likidazioa eta abar berdinak dira.

**Lanerako baimenik eduki gabe aurkeztu al dezakete erreklamaziorik kontratua betetzen ez bada?**

Bai, erreklamazioak aurkez ditzakete gainerako langileek edo enplegatuek bezala. Lehenengo urratsa Eusko Jaurlaritzako Kontziliazio Zerbitzura jotzea da; eta, akordiorik ez badago, bigarrena Lan arloko Epaitegira jotzea. Bigarren kasu horretan, doako justizia eta ofiziozko abokatua izateko aukera dago. Erreklamazioak nola egin jakiteko, arlo horretan adituak diren sindikatuetara edo elkarteetara jo daiteke.

- Zarauzko Emakumeen Etxea, Nafarroa 3 C- behea, tel.: 943 00 51 36  
[emakumeen-etxea@zarautz.eus](mailto:emakumeen-etxea@zarautz.eus)
- Doako aholkularitza juridikoa
- ELA Zarautz: Bizkaia kalea 8. Tel.: 943 00 05 28
- LAB Zarautz: Urdaneta kalea 3, behea. Tel.: 680 55 40 74
- ATH- ELE. Bizkaiko Etxeko Langileen Elkarte (aholkularitza eta informazioa). Tel.: 648 14 94 07 • [athbizkaia@gmail.com](mailto:athbizkaia@gmail.com) • Pelota kalea 3, lonja (Alde Zaharra).
- Gipuzkoako Lan arloko Kontziliazio Zerbitzua, San Bartolome kalea 28. 20007 Donostia. Tel.: 943 023215. Helbide elektronikoa: [concili-gipuzkoa@euskadi.eus](mailto:concili-gipuzkoa@euskadi.eus).

## KONTRATUA

### Enplegatzaileak lan-kontratua idatziz egin behar al du?

Kontratua Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera egingo da; idatziz egin ezean, behin betikotzat joko da kontratu hori eta lanaldi osokoa izango da.

Gomendagarria da kontratu guztiak idatziz egitea.

Kontratua behin betikoa izan daiteke edo aldi baterakoa legeak aurreikusitako kasuetan.

Aldeetako edozeinek eska dezake kontratua idatziz formalizatzeko, baita lan-harremana indarrean dagoen bitartean ere.

Langileak informazioa jaso beharko du kontratuaren funtsezko elementuei eta lana gauzatzeko baldintza nagusiei buruz, baldin eta agertzen ez badira idatziz formalizatutako kontratuan.

Besteak beste, kontratuak lan-ordutegiak zehaztu behar ditu. Lana da langilea enplegatzailearen esanetara dagoen denbora guztia, etxetik libreki irteteko aukerarik gabe

Etxean lan egiteko kontratuetan garrantzitsua da honako informazio hau zehaztea:

- a) Gauza bidez ordaindutako soldatak, halakoak izatea hitzartu denean
- b) Hitzartutako presentzia-denboren iraupena eta banaketa, baita horiek ordaintzeko edo konpentsatzeko sistema ere.
- c) Langileak etxean gaua igartzeko erregimena, adibidez: zenbat gauetan egingo duen lo etxean (gehienez 6 gau), langilearen asteko 36 atseden-orduak gutxienez errespetatu behar baitira beti. Gaua igartzeko orduak atseden hartzeko izango dira, eta ez lan egiteko. Lanaldien arteko atsedenaldia 12 ordukoa izango da, "barneko lan-erregimenean" izan ezik; kasu horretan, 10 ordukoa izan daiteke, baldin eta 2 ordu horiek ekonomikoki edo ordu libre kopuru berarekin konpentsatzen badira hurrengo 4 asteetan.

Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioak enplegatzaileen eskura jarriko ditu

lan-kontratuen ereduak, bai eta artikulua honetan adierazitakoa betetzeko beharrezkoa den informazioa ere.

### Derrigorrezkoa al da langileari nomina ematea?

Bai, enplegatzaileak langileari nomina bat edo ordaintzen dizkion kantitateen ordainagiria eman behar dio hileroko. Agiri horretan zehatz-mehatz agertu behar dira honakoak: soldata gordina, gauzen bidez egindako ordainketak (baleude), kotizazio oinarria eta deskontuak; aparteko ordainsariak proportzionalki banatuta ordaintzen badira, horiek ere agertu egin behar dira. Langileak ez badu nominarik jasotzen, enplegatzailea sala dezake Lan Ikuskaritzaren aurrean.

### Zer da probaldia eta zenbat denbora iraua dezake? Nola kobratzen da?

Probaldia idatziz hitzartu behar da eta ezin da bi hilabete baino luzeagoa izan. Epe horretan, kontratuarekin gustura egon ezean, bi aldeetako edozeinek bukatutzat jo dezake kontratua. Kontratuan probaldirik hitzartu ez bazen, orduan ez dago probaldirik.

Probaldia hitzartu den kontratuan aurreabisu epea ados liteke, lan-harremana eten nahiko balute ere. Aurreabisuak behartu egiten ditu bi aldeak eta ezin da 7 egun baino gehiagokoa izan. Langileak aurreabisurik gabe bukatu dezake lana, bere eskubideak betetzen ari ez badira.

Enplegatzailea behartuta dago langileak probaldian egindako lanegun guztiak ordaintzera, baita aparteko ordainsarien eta oporren zati proportzionala ere.

## LANALDIA

### Zein da gehienezko lanaldia?

Asteko gehienezko lanaldia 40 lan-ordukoa da, bai barneko langileentzat, bai kanpoko langileentzat. Hala ere, legeak denbora “presentzial” bat ere baimentzen du: astean batez beste 20 ordu gehienez, hilabete osoan zehar.

Ordu “presentzialetan”, zerbitzuak emateko bakarrik egongo da langilea; alegia, ordu horietan ez du benetako lanik egin behar. Ordu presentzialak ordaindu egin behar dira, gutxienez ohiko lan-orduaren prezioan. Ordu presentzialaren gutxienezko prezioa 9,26 €-koa da 2025ean.

Barneko langileek 2 ordu libre eduki behar dituzte egunean otorduak egiteko, eta horiek ez dira kontatuko laneko denbora gisa. Langileari ezin zaio ukatu bi ordu horietan etxetik ateratzea, betiere, aurretik ez bada adostu otorduetako orduak hitzartutako ordu presentzialen barnean sartuko direla.

### Etxeko enpleguan, zer da gaua igarotzeko erregimena?

Enplegatzaileak eta barneko langileak egiten duten ituna da, eta ordutegia eta konpentsazio ekonomikoa ezartzen ditu lan egiten duen etxebizitzan lo egiteagatik. Zerbitzuak egunean zehar emateaz gain, bere kontratuaren betebeharren barruan etxebizitzan lo egiten duen langileaz ari gara.

Gaua igarotzeko erregimenak muga batzuk errespetatu behar ditu: barneko langilea ezin da behartu etxebizitzan egotera gaueko hamarrak baino lehen, ezin zaio eskatu inolako lanik egiteko eta bere logelan egoteko eskubidea izan behar du, justifikatutako larrialdi-kasuetan izan ezik.

Muga horiek errespetatzen ez dituen edozein “gau-igarotze” lanaldiaren edo presentzia-denboraren parte da, kasuaren arabera, eta horregatik ordaindu egin behar da.

### Zenbat irauten du asteko atsedenaldiak eta nola hartzen da?

Barneko langileen lan-baldintzak dituen langileak 36 orduko (jarraian)

atsedenaldia du astean; horietatik 24 ordu derrigorrez igandean hartu behar dira, eta gainerakoak larunbatean edo astelehenean. Eskubide bat da, eta eskubide hori errespetatu egin behar du enplegatzaileak.

Hala ere, langileak enplegatzailearekin hitzartu dezake bi asteko aldietan hartzea atsedentaldia. Kasu horretan, bi asterik behin 72 orduko atsedentaldia hartu beharko litzateke (hiru egun oso dira). Era berean, aste batean 24 orduko atsedentaldia hartzea eta hurrengoan 48 ordukoa hartzea ere hitzartu daiteke.

### Zenbat jaiegun izateko eskubidea du langileak, legearen arabera?

Gainerako langileek adina jaiegun izateko eskubidea du: urtean 14 egun, eta horietatik bi herriko festak izango dira.

### Langileak berreskuratu egin behar al ditu jaiegunak?

Ez, langilea ez dago behartuta jaiegunetan lan egitera, eta, beraz, ezin zaio soldatatik kendu lan egin ez duen jaieguna, eta ez du beste egun batean ordu gehiago lan egin behar.

### Jaiegun batean lan egiten bada, nola kobratzen da?

Ordu arruntaren prezioa kobratzen da orduka lan egiten bada, edo eguneko prezioa lanaldi osoan lan egiten bada. Beste aukera bat da kobratu beharrean, lan egindako denbora besteko atsedentaldia hartzea.

Kontratuan soldata-baldintzak hitzartzeko orduan, gomendagarria da langilea jaiegunetan lan egiteko prest dagoen jakitea, betiere ordainduta eta prezioa adostuta. Kasu horretan, lortzen ari den eguneko soldata baino prezio handiagoa hitzartzea hobe da.

### Zenbat opor egun ditu langile batek eta nola hartzen ditu?

Urteko opor egunak 30 egun natural izango dira; horietatik 15 jarraian hartuko dira, eta beste 15ak aurrekoei erantsita edo urtean zehar banatuta har daitezke. Egundak aldean artean hitzartu behar dira, eta, akordiorik ezean, alde bakoitzak aukeratuko ditu komeni zaizkion 15 egunak. Langileak opor egunen data bi hilabete aurretik jakiteko eskubidea du.

Oporrak soldata osoaren arabera kobratzen dira, eta ezingo da deskonturik egin soldatan gauzen bidez egindako ordainketekin.

Oporrak hartzeko eskubidea ez dago langilea "egoera erregularrean" egotearen edo ez izatearen mende, ezta idatzizko kontratua izatearen edo ez izatearen mende ere.

Lanaldi partzialeko langileek ere, bai orduka lan egiten dutenek, bai asteko egun batzuetan bakarrik lan egiten dutenek, 30 opor-egun hartzeko eskubidea dute.

### Ordaindutako oporrak izateko eskubiderik ba al dago, urte osoan lan egin ez bada?

Bai, urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean lan egindako denboraren arabera hartzen eta kobratzen dira oporrak.

Oso garrantzitsua da urtea bukatu baino lehen hartzea eta kobratzea oporrak; hurrengo urtea hasi orduko, aurreko urtean hartu eta/edo kobratu ez diren oporrak galdu egiten dira. Oporrak beste era batera kalkulatzearekin ados badaude bi aldeak (esate baterako, abuztutik abuztura), garrantzitsua da kontratuan adieraztea.

Bi aldeek adosten badute langilea oporretan 30 egunetik gora egotea, gomendagarria da idatziz baimen bat jasotzea eta idatzi horretan agertzea zein egunetan hasiko den lanean.

Urteren batean langileak ez baditu oporrak hartu enplegatzaileak hala erabaki duelako, hurrengo urtean hartu ahal izango dira. Lan-harremana deuseztatzen bada, aurreko urtean hartu gabeko oporrak likidazioan kobratzeko eskubidea dago.

### Ba al dago ordaindutako baimenak hartzeko eskubiderik? Zein dira?

Aurretik abisatuta, lanera joan gabe gera daiteke, soldata osoa jasotzeko eskubidea gordez, arrazoi hauek direla-eta:

- Ezkontza edo Izatezko Bikoteen Erregistro Ofizialean erregistratutako izatezko bikotea: 15 egun.
- Gertuko familiakoen gaixotasun larria, istripua edo heriotza (gurasoak, seme-alabak, anai-arrebak, aitona-amonak, baita familia politikoa ere): 5 egun
- Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo zuzeneko senideen heriotzagatik: 2 egun, eta beste herri batera joan behar izanez gero, 2 egun gehiago.
- Etxebizitza aldatzea: egun bat.
- Betebeharrak betetzea, adibidez, epaiketa batera joatea, dokumentuak kudeatzea, bozkatzea...:

behar adina denbora.

- Haurra jaio aurreko azterketekin eta erditzea prestatzeko teknikekin zerikusia duten jarduerak, lanaldiaren barruan egin behar badira: behar den denbora.
- Eguraldia dela-eta, administrazio publikoek leku jakin batzuetatik ibiltzea debekatuta edo beste batzuetatik joateko gomendatuta, lanpostura joateko ezintasuna: 4 egun

### Ba al dago senitartekoak zaintzeko lanaldi murrizketa eskatzeko eskubiderik?

Lanaldiaren zortziren batetik lanaldi erdirainoko murrizketa eska daiteke 12 urte baino gutxiagoko seme-alabak edo gertuko senideak zaintzeko (gurasoak, seme-alabak, anaia-arrebak, aitona-amonak, familia politikoa), gaixotasuna, istripua edo adina direla-eta beren kabuz moldatzeko gai ez direnean. Ondorioz, lanaldia murriztu den proportzio berean murriztuko da soldata, eta murriztutako soldata berriaren arabera kotizatuko da Gizarte Segurantzara.

Lanaldi murrizketa adingabekoen zaintzarako eskatzen den lehen bi urteetan eta helduen zaintzarako lehen urtean, pentsioen ondorioetarako eta geroko amatasun-prestaziorako Gizarte Segurantzaren sistemak murriztutako lanaldiaren % 100 kontatuko du kotizaziorako.



### Eska al daiteke eszedentzia seme-alabak edo beste senitarteko batzuk zaintzeko?

Seme-alaba adingabeek 3 urte bete arte eska daiteke, bai eta bi urtez, gehienez ere, hurbileko senitartekoak zaintzeko ere (gurasoak, seme-alabak, anai-arrebak, aitona-amonak, baita familia politikoa ere), gaixotasuna, istripua edo adina direla-eta beren kabuz moldatzeko gai ez direnean.

Eszedentzian dagoen bitartean, langileak ez du soldatarik ez langabezia-prestaziorik kobratzen, baina eszedentzia amaitzean lanpostura itzultzeko eskubidea du. Zaintzako eszedentzia horietan, aldi batzuk kotizatutakotzat hartzen dira: seme-alaben eszedentzietan, hiru urte bete arteko denbora guztia; beste senitarteko batzuegatik hartutako eszedentzietan, bi urte, eta hiru urtera irits daitezke eszedentzia enplegatzailearekin adostuta luzatu baten. Bi kasuetan, kotizazioa prestazio guztietarako da, langabeziarako izan ezik. Kotizazioaren onura aplikatzeko, enplegatzaileak eszedentziaren eta horren arrazoiaren berri eman behar dio Gizarte Segurantzari.

Langileen Estatutuaren 46. artikulua.

### Ba al dago seme-alaben edoskitzaroari dagokion eskubiderik?

Emakume batek 9 hilabete baino gutxiagoko seme-alaba badauka, ordu erdiko lanaldi murrizketa eska dezake, lanaldiaren hasieran edo bukaeran, berak nahi bezala. Beste aukera bat litzateke lanaldia etetea ordubetez edo bi ordu erdiz. Ordaindutako baimena da.

Bularra emateko baimena (edo "bularreko haurraren zaintzarako baimena") enplegatzaileak ordaintzen duen baimen bat da, ez Gizarte Segurantzak, ezta Mutuak ere.

Seme-alabak 9 hilabete bete arte iraun dezake, edoskitzea naturala zein artifiziala izan, eta, berez, haurra zaintzeko egunean ordubete edukitzean datza.

Baimen hori enplegatzaileei eska diezaiekete guraso biek, bai aitak bai amak, baina guraso bakoitzari dagokion eskubidea da, guztiz pertsonala; beraz, ezin zaio besteari transferitu, hau da, guraso batek ezin du baimena bi aldiz disfrutatu.

Ordaindutako baimen baten aurrean gaude, eta, beraz, langileak gauza bera kobratzen jarraituko du, ordubete gutxiago lan egin arren.

Langileen Estatutuaren 37.4 artikulua.

### Ba al dago eskubiderik prestakuntza-ikastaroetarako?

Langileen Estatutuaren 23. artikulua (Lanean mailaz igotzea eta laneko lanbide-heziketa) honako hau adierazten du:

*Langileak eskubidea du:*

- a) *Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak jasotzeko; eta titulu akademiko edo titulu profesionalen bat lortzeko ikasketak erregular egiten ari bada, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna ere badu, enpresako araubidea txandetako bada.*
- b) *Laneko ohiko jardunaldia egokitzeko, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko bada.*
- c) *Lanpostua gordez, lanbide-heziketarako edo hobekuntzarako behar duen baimena eman dakion.*
- d) *Lanpostuan izandako aldaketetara egokitzeko behar duen prestakuntza jasotzeko. Prestakuntza hori enpresaren kontura izango da, eta aukera izango du prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko. Prestakuntza jasotzen emandako denbora lanean benetan emandako denboratzat hartuko da."*

Era berean, 1620/2011 Errege Dekretuak (etxeko lanaren izaera bereziko lan-harremana arautzekoa da) 3. a) eta b) artikuluetan xedatutakoaren arabera, horrelako lan-harremanetako eskubide eta betebeharrak aipatutako errege dekretuak arautuko ditu, eta bere orde, hau da, errege dekretuak arautu gabeko gainerako guztian, Langileen Estatutuak. Beraz, prestakuntza-ikastaroak Langileen Estatutuaren 23. artikulua arautuko ditu.



## SOLDATA

### Ba al dago legez ezarritako soldatarik etxe langileentzat?

Bai, eta lanaldiarekin lotuta dago.

Asteko 40 orduko lanaldi baterako, soldata lanbide arteko gutxieneko soldata izango da, hamalau ordainsaritan banatuta, eta Gobernuak urtero finkatzen du. 2025. urterako lanbide arteko gutxieneko soldata 1.184 €-koa da, 14 ordainsaritan banatuta; guztira, 16.576,00 € urtean.

Aparteko bi ordainsariak proportzionalki banatzen badira, lanbide arteko gutxieneko soldata hilean 1.381,00 eurokoa izango da, 12 hilabetetan.

Lanaldia astean 40 ordukoa baino txikiagoa bada, soldata proportzioan kalkulatu da.

Ordu presentzialak egiten badira, gutxienez laneko ohiko ordua bezala ordaindu behar da ordu bakoitza. Beraz, gutxieneko soldata kobratzen ari denak 9,26 € kobratuko ditu (2025ean) ordu presentzial bakoitzeko.

Etxeko enplegatuek legez dagokiona baino soldata baxuagoa hitzartu badu ere, ez du galtzen legezko soldata (atzerapenak eta guzti) eskatzeko eskubidea.

Eguneko gutxieneko soldata 39,47 €-koa da 2025erako.

Lanbide arteko gutxieneko soldata beti izango da gordina.

### Zer da aparteko ordua?

Aparteko ordua da aldean artean hitzartutako lan-orduetatik gora egiten dena, eta, nolahi ere, legeak ezartzen duen asteko gehieneko lanaldia (40 ordukoa) gainditzen duena.

Ordu presentzialen eta aparteko orduen arteko diferentzia da ordu presentzialetan enplegataileak zer behar duen zain egon behar duela langileak eta aparteko orduetan, berriz, langilea lanean aktiboki egongo dela.

Urtean aparteko 80 ordu egin daitezke gehienez. Aparteko orduaren gutxieneko prezioa 9,26 €-koa da (2025ean). Aparteko orduak denbora librearekin edo diruarekin ordain daitezke.

Komeni da jakitea ia ezinezkoa dela etxe langile baten aparteko orduak epaiketa batean frogatzea; beraz, aparteko ordu horiek egin eta berehala edo gutxira kobratzen ez direnak galdu egiten dira. Horregatik garrantzitsua da langileak aparteko orduak egindakoan kobratzea edo komunikabideren baten bidez jasota geratzea (aparteko ordu horiek egin dituela (normalean WhatsApp erabiltzen da)

### Legezkoa al da soldatetik dirua deskontatzea, janagatik eta ostatuagatik?

Bai, betiere deskontu hori aurretik hitzartu bada langilearen eta enplegatailearen artean.

Hala ere, lanaldi osoa lan egiten bada, lanbide arteko gutxieneko soldata baino kantitate txikiagorik ezingo da jaso dirutan.

30 egunetarako janagatik eginiko deskontua ezingo da izan inoiz soldata osoaren % 10-15 baino handiagoa; izan ere, legeak gehienez ere % 30eko kopurua ezartzen du gauzen bidez ordaintzen diren kontzeptu guztien batuketarako (gosaria, bazkaria, afaia eta ostatua).

Kontzeptu horiengatik deskontuak hitzartzen badira, komeni da horietako bakoitzerako edo kontzeptu guztien batuketarako zenbatekoak hitzartzea, portzentaje bat ezarri beharrean.

### Zer da antzinasun-saria?

Azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretuaren aurreko legerian, enplegataile berarentzat hiru urtez lan egiten zen bakoitzean, langileak hileko soldataren % 3ko osagarria jasotzen zuen, gehienez ere 5 hiru urteko iritsi arte, hau da, 15 urteko antzinasuna izan arte. Baina antzinasun-sari hori desagertu egin da 2012ko urtarrilaren 1az geroztik. Aurretik hiru urtekoak kobratzen zituztenek horiek edukitzen jarraitzen dute, baina hortik aurrera ez dute berririk sortzen.

### Ba al dago parteko ordainsariak izateko eskubiderik eta nola kobratzen dira?

120 egunetan baino gehiagotan pertsona berarentzat lanaldi osoan nahiz lanaldi partzialean lan egiten duen langileak aparteko bi ordainsari jasotzeko eskubidea du; aldean artean adostuko da kopuru hori. Aparteko ordainsarien kopurua behar adinakoa izan behar da, eta bermatu egin beharko du, urteko kontaketan, *lanbide arteko gutxieneko soldata* jasotzen dela (aurrerantzean LAGS) dirutan, lanaldiaren proportzioan.

Adibidez, lanaldi osoko lana bada eta langileak jasotzen duen hileko soldata LAGSaren berdina bada (1.184,00 €), aparteko ordainsarien kopurua berdina izan behar da, hau da, 1.184,00 €. Horrela bermatuko da langileak urtean 16.576,00 € jasotzen dituela, hau da, 2025erako urte osoko LAGSa.

Beraz, urteko kontaketan LAGSa jasotzen dela bermatzen bada, aparteko ordainsarien kopurua aldean artean adosteko gaia da.

Hitzartu daitezke ordainsariak hileko soldatan sartuta kobratzea (proportzionalki banatuta), eta, kasu horretan, 2025erako hileko soldata gordina (Gizarte Segurantzak langilearen kontura deskontua egin aurretik) 1.381,33 €-koa izango litzateke.

Aparteko bi ordainsari erdi kobratu ahalko dira, bakar-bakarrik urteko soldata batuta (hau da, 12 hilabeteko soldata eta bi ordainsari erdi) urteko soldata guztira 14 soldata bestekoa bada, hau da, 2025. urtean, 16.576,00 €. Beraz, 12 hilabeteko soldata eta aparteko bi ordainsari erdi batuta emaitza hori baino baxuagoa bada, EZIN DA aparteko bi ordainsari erdi kobratu.

Orduka lan egiten duten langileek, kanpoko erregimenean, benetan lan egindako orduen arabera ordainsari orokorra jasotzen dute, eta hor sartzan dira ordainsari-kontzeptu guztiak: lan egindako denborari dagokion soldata, gehi asteko atsedenaldiaren, oporren eta aparteko ordainsarien zati proportzionalak.

### Ba al dago urtero soldata igotzeko eskubiderik?

Bai, lanean urtebete egiten den bakoitzean, urtea bete den hilabetean egon diren hitzarmen kolektiboetako soldata-igoeraren batezbestekoa igo beharko da. Honelako lan-harremanetan ez dagoenez hitzarmen kolektibo zehatzik,

garbiketetako hitzarmenetara jo beharko litzateke, esate baterako, eta hori ez da erraza. Horregatik, Estatistikako Institutu Nazionalak argitaratzen duen Kontsumoko Prezioen Indizea (KPI) erabiltzea gomendatzen da, edo, bestela, pentsioen igoera, etab.

### Areagotu al daitezke hasierako kontratuan adostutako zereginak?

Etxean egin beharreko zereginak areagotu egin daitezke, adibidez, etxe handiago batera bizitzera joan direlako, haur berriak jaio direlako, artatutako pertsona hasieran baino mendekotasun-egoera handiagoan dagoelako, edo elkarrekin bizi diren pertsonen kopurua handitu delako (senitartekoren bat bizitzera etorrira...).

Enplegatzaileak ezin du eskatu lan-erritmoa edo -orduak handitzea: langileak eskubidea du aurreko erritmoan eta lanaldian lan egiteko, adostutako lan-denboran ahal dituen zereginak eginez.

Eta eskatuko balu, lanaldia handitzen bada soldata ere igotzea planteatu beharko da beti, betiere kontratatutako orduak eskatutako zereginetarako nahikoak ez badira, baina ezer berririk ituntzen ez bada, langileak kontratatu ziren orduak hartu beharko ditu kontuan, eta, azaldu dugun bezala, erritmoa handitu gabe.

## KONTRATUAREN AMAIERA

### Langileak lanean jarraitu behar al du derrigorrez kontratua amaitu arte?

Ez, langileak hala erabakitzen badu, lana utz dezake hitzartutako denbora amaitu baino lehen; kasu horretan ez du kalte-ordaina jasotzeko eskubiderik izango.

Kontratuan hitzartu bada lana utzi baino lehen aurreabisua egon behar dela, langileak hori bete egin beharko du. Hala hitzartu ez badute, legez ez dago behartuta epe jakin batean aurretik abisatzera.

Abisua gutxienez zazpi egun aurretik eman behar da, eta ez da derrigorrezkoa izango, baldin eta lana uztearen arrazoia izan bada enplegatzaileak langilearen eskubideak urratu izana.

Langilea mendekotasun-egoeran dagoen pertsona bat zaintzen ari bada, familiari jakinarazi egin behar zaio lana uzteko asmoa duela, eta hobe da idatziz abisatzea. Langileak lanpostuan jarraituko du artatutako pertsonaz arduratzeko familiak behar izango duen denboran zehar.

### Langilea denbora jakin baterako kontratatu al daiteke edo beti langile finko bihurtu behar dute?

Aldi baterako kontratu bat egin daiteke sei hilabete baino gehiago iraungo ez duen egoera bati aurre egiteko bada, baina idatziz egin ez bada, langilea langile finko bihurtzen da.

Aldi baterako kontratu bat ere egin daiteke gaixotasun, istripu, amatasun, opor edo beste zenbait baimenen ondorioz ordezkapena egin behar bada eta ordezkatzeko pertsonak lanpostura itzultzeko eskubidea badu.

### Langileak berak erabakitzen badu lana uztea, zer kobratzeko eskubidea du?

Azken hilabetean lan egindako egunetako soldataz gain, likidazioa ordaindu behar diote. Likidazioaren osagaiak honakoak dira: aparteko ordainsarien zati proportzionala eta oporren zati proportzionala.

### Kontratua denbora jakin baterako bada, zer ordainsari jaso behar du langileak kontratua bukatzen denean?

Azken hilabeteke soldatarekin batera, aparteko ordainsariaren eta hartu gabeko oporren zati proportzionalaren likidazioa, eta, horrez gain, lan egindako urte bakoitzeko 12 eguneko kalte-ordaina, kasu honetan izan ezik: gaixotasun, istripu, amatasun edo beste edozein baimenengatik bajaran dagoen langile bat ordezkatzeko bada kontratua eta ordezkatzeko langile horrek bere lanpostura itzultzeko eskubidea badu.

Kontratu amaierako kalte-ordaina kalkulatzeko soldata gordin osoa hartuko da kontuan, hau da, dirutan eta gauzen bidez urtean kobratzen den guztia 365 egunetan zatituta eta Gizarte Segurantzako kenkaririk gabe.

### Langilea lanetik bota al dezakete kontratua bukatu aurretik?

Bai. Enplegatzailearen borondatez kontratua bi arrazoiengatik bukatu daiteke: etxeko eta zaintzako kontratuaren arrazoi espezifikoengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik.

### Zer esan nahi du etxeko eta zaintzako kontratuaren arrazoi espezifikoengatik?

Etxeko lanaren lan-harreman berezia arrazoi hauetako batengatik bukatu ahal izango da, betiere arrazoi horiek justifikatuta baldin badaude:

- Familia-unitatearen diru-sarrerak murriztea edo bere gastuak handitzea, gerora gertatutako egoeraren batengatik.
- Familia-unitatearen beharren erabateko aldaketengatik etxeko langilea kendu behar izatea.
- Langilearen portaera dela-eta, arrazoizkoa eta juxtua izatea enplegatzaileak berarekiko konfiantza galtzea.

Kontratua arrazoi horiengatik bukatzeko, baldintza hauek bete beharko dira:

Kontratua bukatzeko erabakia idatziz jakinarazi beharko zaio etxeko langileari, eta argi eta garbi adierazi beharko da enplegatzaileak lan-harremana amaitutzat eman nahi duela eta erabaki hori zergatik hartu den.

Kontratua bukatu egin dela jakinaraztearekin batera, enplegatzaileak **kalte-ordain bat** ordaindu beharko dio langileari: **lan-urte bakoitzeko hamabi eguni**

**dagokien soldata, 6 hilabeteko mugarekin.**

**Lana urtebetez baino denbora luzeagoan egin bada**, enplegatzaileak **aurreabisu-epe bat eman** beharko du. Epe hori, kontratua bukatzeko erabakia langileari jakinarazten zaionetik zenbatzen hasita, gutxienez **20** eguneko ia izango da. **Lan-harremana urtebetekoa baino gutxiagokoa** izan bada, **aurreabisua 7 eguneko** ia izango da.

Aurreabisu-aldian, lanaldi osoan lan egiten duen langileak astean sei orduko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, ordainsaririk galdu gabe, enplegu berria bilatzeko.

Aurreabisuaren ordeaz aldi horretako soldata besteko kalte-ordaina eman ahal izango du enplegatzaileak.

Aurreko atalak aipatu bezala, kontratua bukatu egin dela idatziz jakinarazi ezean, edo kalte-ordaina eman ezean, pentsatu behar da enplegatzaileak Langileen Estatutuan araututako kaleratzearen iraungitze-erregimena aplikatzea aukeratu duela (“disziplinazko kaleratzea” ere deitzen zaio eta aurrerago aztertuko dugu).

Presuntzio hori, hau da, Langileen Estatutuan araututako kaleratzearen iraungitze-erregimena ezingo da aplikatu, baldin eta, kontratua arrazoi zehatzengatik amaitu dela adierazteko, langileari ematen zaion gutunean aurreabisua falta bada edo akatsa badago kalte-ordainaren kalkuluan. Horrelakoetan, baldintza horiek falta direnean enplegatzaileak ordaindu egin beharko ditu aurreabisu-aldiari dagokion soldata eta dagokion kalte-ordain zuzena.

Beraz, kaleratzearen arrazoia idatziz jakinarazten bada, baina akatsa badago kalte-ordainaren eta/edo finikitoaren kalkuluan, kalte-ordaina ordaindu beharreko urte bakoitzeko 12 egun aplikatuko dira, eta kontratua likidatuko da soldata, opor eta/edo aparteko ordainsari gisa zor diren zenbatekoekin.

**Zer da diziplinazko kaleratzea, eta zer kobratzen da kaleratzea bidegabetzat jotzen edo bidegabea dela erabakitzen bada?**

Kaleratzea bidezkoa edo bidegabea izan daiteke. Bidezkoa da langileak modu larrian urratu dituen bere kontratutik eratorritako betebeharrak. Langileen Estatutuaren 54. artikulua araberak, honako hauek izango dira kaleratzeko arrazoiak:

- a) *Sarri eta arrazoirik gabe lanera ez joatea, edo puntualtasun-hutsak egitea.*
- b) *Lanean diziplinarik ez izatea edo laneko desobedientzia.*
- c) *Enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsoneri, edo horiekin bizi diren senitartekoei berbazko irainak esan edo irain fisikoak egitea.*
- d) *Kontratuko fede ona urratzea, eta lana betetzean konfiantza-abusuz jokatzeko.*
- e) *Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta jarraian gutxitzea.*
- f) *Sarri mozkortuta edo toxikomaniak jota egotea, lanerako ondorio negatiboak baditu.*
- g) *Arraza edo etnia, sexua, erlijioa edo sinesmenak, ezintasunen bat, adina edo sexu-joera dela eta, enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsoneri eraso egitea.*

Kasu horretan, enplegatzaileak kalte-ordainik gabe kalera dezake, baina eskutitz baten bidez egin beharko du, bertan arrazoiak agertuz. Kaleratzea idatziz jakinarazi ezean, beti izango da bidegabea.

Kaleratzearen arrazoia hutsegite larria izan ez bada, edo jakinarazpena idatziz egin ez bada, langileak kalte-ordaineko eskubidea izango du; kalte-ordain hori zerbitzu-urte bakoitzeko 33 eguneko soldataren ia izango da eta gehienez ere hogeita lau hilabeteko soldata.

Kaleratzearen kalte-ordaina kalkulatzeko soldata gordin osoa hartuko da kontuan, hau da, dirutan eta gauzen bidez urtean kobratzen den gutzia 365 egunetan zatituta eta Gizarte Segurantzako kenkaririk gabe.

Barneko langileari dagokionez, kontratua bukatzeko (kaleratzeko) erabakia ezin izango da gauzatu arratsaldeko bostetatik hurrengo eguneko zortziak arte, baldin eta kontratua amaitzeko arrazoia leialtasun- eta konfiantza-betebeharren falta oso larria ez bada, behintzat.

**Orduka lan egiten duten langileek ere ba al dute kaleratzeagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubiderik?**

Bai, lanaldi osoan lan egiten duten langileen baldintza beretan.

### Ba al dago eperen bat zor digutena erreklamatzeko?

Kaleratzearen kasuan, garrantzitsua da 20 egun baino lehenago erreklamatzea. Soldata-zorrek erreklamatzeko urtebeteko epea dago. Hau da, gaur konturatzen banaiz duela bi urtetik hona gutxiago ordaintzen ari zaizkidala, epaiketa batean soilik azken 12 hilabeteetako dagozkien atzerapenak erreklamatu ahal izango ditut.

### Ba al dago babes berezirik haurdunaldian kaleratzeagatik? Eta amatasun-bajan edo lanera itzultzean?

Etxeko langile haurdun bat kaleratzen bada, enplegatzaileak 33 eguneko kalte-ordaina ordaindu behar du lan egindako urte bakoitzeko, bai eta tramitazio-aldiko soldatak ere (kaleratzearen egunetik kalte-ordaina emateko erabakiaren egunera arte jasoko zuen soldata, edo epaiaren egunera arte jasoko zuena, epaiketara iristen bada).

Haurra jaio ondorengo 12 hilabeteetan, aurreko paragrafoan azaldutako berbera izango da babesa.

### Enplegatzailea erretiratzen edo hiltzen bada, zein eskubide ditu langileak?

Bere kontratuaren likidaziorako eskubidea du (aparteko ordainsarien zati proportzionala; oporrak hartu ez badira, proportzionalki baita ere; enplegatzailea hil den hilabeteetan lan egindako egunak), eta, gainera, beste hilabete bati dagokion soldata.

Langile horrek beste pertsona batentzat lanean jarraitzen badu etxe horretan bertan beste 7 egunetan eta ez bazaio ezer jakinarazten, ulertzen da haren kontratuak indarrean jarraitzen duela eta enplegatzailearen subrogazioa gertatu dela.

### Langileak lana bere borondatez uzten badu, likidazio bat jasotzeko eskubidea izango al du?

Bai, likidaziorako eskubidea izateko, berdin da lana bere borondatez uzten duen edo kaleratu egin duten. Aldatzen den gauza bakarra da ez duela kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango.

### Zer da finikitoa?

Langileak sinatzen duen dokumentua da, aitortuz, likidazioa jaso duela eta enplegatzaileak ez diola beste ezer zor. Beraz, ez da sinatu behar, baldin eta erreklamazioa egin behar bada kaleratzearen aurka edo ordainketetan atzerapenak edo zorrek daudelako.

Sinatzen bada, komeni da "EZ ADOS" idaztea sinaduraren ondoan.

Adierazpen horrekin, jaso-agiria sinatzen dugula esan nahi dugu, baina ez gaudela ados kopuruarekin, eta, beraz, aholkua eskatzen badugu eta zenbateko hori okerra dela jakinarazten badigute, inolako arazorik gabe egin ahalko dugu dagokion erreklamazioa.

Likidazioa sinatu aurretik, puntu hauek egiaztatu behar dira:

- kaleratzearen jakinarazpen-data zuzena dela, hau da, aurreragoko data duen papera ez zaizkigula ematen ari.
- ordaintzen ari zaizkigun kopurua eta likidazioan agertzen dena berdinak direla.

Sinatu aurretik dirua kontatu egin behar da egiaztatzeko likidazioan dioena jasotzen ari garela.

### Zerbait egin al daiteke langilea tratatu txarrak edo edozein abusu jasaten ari bada kontratatzaileen edo haien senideen aldetik?

Horrelako kasuetan, erabaki bat hartu aurretik, garrantzitsua da gaian adituak diren konfiantzazko profesionalengana jotzea, jasaten ari den egoeraren araberrako erabakia hartu ahal izateko, eta garrantzitsuena da ez isiltzea, dena kontatzea eta ondoren zer egin erabakitzea.

## GIZARTE SEGURANTZA

### Nork eman behar dio alta langileari Gizarte Segurantzari?

Beti enplegatzaileak eman behar dio alta; langilea hainbat enplegatzailek kontratatzen badute, horietako bakoitzak eman behar dio alta Gizarte Segurantzari bere langileari.

Enplegatzaileak beti daude behartuta langileari alta ematera eta kotizatzaera, langileak beste etxe batzuetan duen lanaldia edozein izanda ere.

Alta eskaera lan-harremana hasi aurretik aurkeztu behar da.

Gizarte Segurantzaren kuota enplegatzaileak eta langileek ordaindu behar dute.

Enplegatzailea arduratzen da hilero Gizarte Segurantzako kuota osoa ordaintzeaz, bai bere zatia, bai langilearena; langileari nominatik kentzen zaio kuota hori. Kotizazioa hileko soldataren arabera da, aparteko ordainsariak barne. Aparteko ordainsariak urteko 12 hilabeteetan proportzionalki banatzen dira. Zortzi tarte dituen soldata-taula baten arabera dagokion kotizazio-oinarriari ehuneko bat aplikatuz kalkulatzen da. Tarte bakoitzaren zenbatekoa urtero aldatzen da, Gobernuak finkatzen du.

### Noiz ematen zaio baja langileari Gizarte Segurantzaren eta nork egiten du hori?

Lana utzi edo aldaketa gertatu eta hurrengo 3 egun naturalen barruan aurkeztuko dira baje eta datu-aldaketaren eskaerak. Enplegatzaileak du **etxe laneko laneko baja** tramitatzeke erantzukizuna. Hala ere, langileak ere eska dezake baldin eta hasierako alta berak tramitatu bazuen.

Gizarte Segurantzaren baja emateko inprimaki bat sinatu aurretik (TA.2/S-0138), ondo begiratu zer jartzen duen 2. atalean bajaren arrazoiari buruz. Inprimakian baja borondatezkoa dela agertzen bada, langileak ezingo du langabezia-prestazioa edo beste gizarte-eskubide batzuk eskuratu, eta, Euskal Autonomia Erkidegoaren kasuan, ezta Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta ere.

### Nola kotizatzen du etxe langileak Gizarte Segurantzaren?

Etxeko langileen lan-baldintzak eta Gizarte-Segurantzaren hobetzeko irailaren 6ko 16/22 Errege Lege Dekretuak honako arau hauek ezarri ditu:

**2022ko urriaren 1etik aurrera**, Gizarte Segurantzako kotizazioa aldatu egin zen **bi kuota berri sartu zirelako: langabeziarena (bi aldeek kotizatzen dute) eta Soldata Bermatzeko Funtzaren (aurrerantzean FOGASA, eta enplegatzaileak soilik kotizatzen du).**

Alde bakoitzaren ekarpena kalkulatzeko, kotizazio-oinarriari portzentaje batzuk aplikatzen zaizkio. Eta **2025erako ezarritako hobariak (beherago aipatuta daude) aplikatu ondoren**, honako hauek dira:

- Enplegatzaileak: % 18,88 kontingentzia arruntetarako, % 1,50 lan-istripuetarako, % 1,10 langabeziarako, % 0,04 FOGASArako eta % 0,67 BEMerako (Belaunaldien arteko Ekitate Mekanismoa). Portzentaje osoa oinarriaren % 22,19koa da.

- Langileak %4,7 kontingentzia arruntetarako, %1,55 langabeziarako eta %0,13 BEMerako (Belaunaldien arteko Ekitate Mekanismoa). Portzentaje osoa oinarriaren % 6,38koa da.

Tartea	Hileko soldata, ordainsariak proportzionalki banatuta euro/hilean	Kotizazio-oinarria euro/hilean	Enplegatzailearen ekarpena euro/hilean	Langilearen ekarpena euro/hilean	Kotizazioa guztira euro/hilean
1	319,00 € arte	296,00 €	65,68 €	18,88 €	84,56 €
2	319,91 €-495,00 €	423,00 €	93,86 €	26,99 €	120,85 €
3	495,01 €-672,00 €	584,00 €	129,59 €	37,26 €	166,85 €
4	672,01€-850,00 €	761,00 €	168,87 €	48,55 €	217,42 €
5	850,01 €-1.029,00 €	941,00 €	208,81 €	60,04 €	268,85 €
6	1.029,01 € -1.204,00 €	1.116,00 €	247,64 €	71,20 €	318,84 €
7	1.204,01€ - 1.381,20 €	1.381,20 €	306,49 €	88,12 €	394,61 €
8	1.381,21 €-tik aurrera	Soldata gordina	Soldata gordinaren %22,19	Soldata gordinaren %6,38	Soldata gordinaren %28,57

**2024tik aurrera**, kontingentzia arruntengatiko eta profesionalengatiko kotizazio-oinarriak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 147. artikuluan ezarritakoaren arabera zehaztu beharko ziren, eta kotizazioa ezingo zen izan legez ezartzen den gutxieneko oinarria baino txikiagoa, hau da, tarte-sistema desagertuta egon beharko zen, eta soldata errealean arabera kotizatzen hasita egon beharko zen.

Hala ere, hori berriz ere atzeratu egin da eta tarteen sistemak jarraitzen du.



Kotizazioa langilearen hileko soldataren (aparteko ordainsariak sartuta) arabera aldatzen da; aparteko ordainsariak urteko 12 hilabeteetan proportzionalki banatzen dira.

Enplegatzaileak sartu behar du taulako “Kotizazioa guztira” atalean agertzen den zenbatekoa. Zenbateko horretatik, “langilearen ekarpena” gisa agertzen dena deskontatu ahal izango du langilearen soldatetik.

Enplegatzailea da hileroko Gizarte Segurantzaren kotizazioa ordaindu behar duena, langilearen zatiarekin batera. Horretarako, alta ematen denean ordainketa hori helbideratu egiten da enplegatzailearen kontu korrontean; kotizazio-kontua deitzen zaio horri.

Legez kanpokoa da langilea behartzea enplegatzaileari dagokion kuota ordaintzera. Soldata garbi bat kobratzen ari bazen (eskuan edo banku-kontuan jasotzen ari zen soldata da soldata garbia), soldata horrek ezin du kotizazio-oinarriaren % 6,38 baino gehiagoko murrizketarik izan; langileak kontingentzia arruntetarako eta langabeziarako egiten dituen ekarpenen batura da kotizazio-oinarria.

#### **Etxeko Langileentzako Sistema Bereziko kotizazioan hainbat onura aplika daitezke:**

Etxeko langile bat edozein kontratu-modalitatetan kontratatu eta Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean alta ematen dioten pertsonak eskubidea izango dute %20ko murrizketa izateko, kontingentzia arruntetarako Gizarte Segurantzaren enpresak egin beharreko kotizazioan (Etxeko Langileentzako Sistema Bereziko dagokio).

Halaber, eskubidea izango dute sistema berezi horretan enpresek langabezia-kotizaziorako eta Soldatak Bermatzeko Funtserako egiten dituzten ekarpenetan ehuneko 80ko hoberia izateko.

Lehen aipatutako murrizketaren alternatiba gisa, irailaren 6ko 16/22 Errege Lege Dekretua indarrean sartu zenetik aurrera (ondorioak izan zituen), etxeko langile bati Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean alta ematen dioten pertsonak eskubidea izango dute, langilea erregimen horretan alta emanda dagoen denbora guztian %45eko edo %30eko hoberia izateko kontingentzia arruntetarako Gizarte Segurantzaren enpresak egin beharreko kotizazioan (Etxeko Langileentzako Sistema Bereziko dagokio), enplegatzailearen familia-unitatearen edo bizikidetzaren unitatearen ondareari eta/edo errentari buruzko betekizunak betetzen dituztenean, erregelamendu bidez ezarritako moduan eta baldintzetan.

Hobari horiek Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean alta emanda dagoen etxeko langile bakar bati aplikatuko zaizkio enplegatzaile bakoitzeko. Erregimen horretan etxeko langile bat baino gehiago badago alta emanda enplegatzaile bakoitzeko, hoberia lehenik alta emanda dagoenari baino ez zaio aplikatuko.

Gainera, kuota murrizketa hori areagotu egingo da, eta familia ugarietan % 45era arte iritsiko da. Horretarako bi baldintza bete beharko dira: batetik, etxeko langileek emandako zerbitzuak soilik izan behar dira zaintza edo arreta ematea familia ugari horretako kideei edo etxebizitza horretan bizi direnei; eta bestetik, bi gurasoek (edo bakarrak, familia gurasobakarrean) etxetik kanpoko lanbidea eduki behar dute, besteren kontura nahiz beren kontura, edo lanerako ezintasuna eduki behar dute. Familia ugaria kategoriatik bereziko bada, ez da beharrezkoa izango bi gurasoek etxetik kanpo egitea ordaindutako edozein jarduerara.

#### **Nork ordaindu behar du Gizarte Segurantzaren bajak dirauen bitartean, bajaren arazoia gaixotasun arrunta, istripua, lan profesionala edo amatasuna denean?**

Bi aldeek baja aurretik bezala jarraituko dute ordaintzen, bakoitzak bere portzentajea, baina enplegatzailearen ardura da kuota osoa ordaintzea.

#### **Enplegatzailea salatu al daiteke ez badu aseguratzen edo ez badu aseguratu langilea?**

Bai, beti sala daiteke Laneko Ikuskaritzan, Gizarte Segurantzaren alta emanda eta kotizatzen ez egotea, nahiz eta langileak aurrez egoera hori onartu bazuen ere.

Langileari soldata gehixeago ordaintzearen truke asegururik ez egitea adostek ez du inolako baliorik.

Gizarte Segurantzak 4 urteko atzerapenak ordaintzera behartzen du, nahiz eta langileari atzerapen guztiak aitortzen zaizkion etorkizuneko prestazioen ondorioetarako.



## LANGABEZIA-PRESTAZIOA

### Zein kasutan kobratu daiteke langabezia?

Gogoan izan behar dugu etxeko langileek langabezia kotizatu behar dutela 2022ko urriaren 1az geroztik; beraz, data horretatik aurrera, langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea dute.

Langabezia kobratzeko, beharrezkoa da lanean egon izana eta nahi izan gabe lanik gabe geratzea, edozein arrazoiengatik: kaleratzea, enplegatzailearen heriotza eta baita dagokion atalean adierazitako arrazoi espezifikoengatik ere.

Gainera, azken sei urteetan langabeziarako 360 egun kotizatuta izan behar dituzte. Erregimen Orokorrean beste enplegu batzuetan egindako kotizazioek ere balio dute. 360 egun kotizatuta ez dituztenek ez dute langabezia kobratzeko eskubiderik, baina bai langabezia-subsidioa jasotzeko.

### Zein kasutan kobratu daiteke langabezia-subsidioa?

Pertsona bat langabezian geratu bada berak hala nahi izan gabe (aurreko galderaren kasu berberetan), diru-sarrerera gutxi baditu eta langabeziarako 6 hilabete edo gehiago kotizatu baditu 360 egunera iritsi gabe, langabezia-subsidioa jasotzeko eskubidea du. Familia-kargak izanez gero, nahikoa da hiru hilabetez kotizatu izana.

Familia-kargatzat jotzen dira ezkonlaguna, izatezko ezkontidea eta ekonomikoki langilearen mende dauden 26 urtetik beherako seme-alabak.

Familia-unitatean bizi diren pertsonen diru-sarrerak baloratzen dira; izan ere, langabezia-subsidioa lortzen da bizikidetz-unitateak baliabide ekonomiko gutxi baditu.

Batzuetan, langilearen seme-alabak beste herrialde batean bizi badira eta egiaztatzen bada dirua bidaltzen zaiela mantentzeko, familia-kargatzat har daitezke. Baina egoera horiek SEPEak baloratu behar ditu, hau da, Estatuko Enpleguko Zerbitzu Publikoak.

### Nola eskatu behar dira langabezia-prestazioa eta langabezia-subsidioa?

Hamabost egun balioduneko epea dago (larunbatak, igandeak eta jaiegunak ez dira zenbatzen). Epea igarotzen bada, ez da galtzen ez langabezia-prestazioa, ezta subsidioa ere, eskatu egin daitezke eta igarotako egunak galduko lirateke.

Lehenengo urratsa da enplegu-eskatzaille gisa izena ematea autonomiako enplegu-zerbitzuan, Euskal Herriaren kasuan LANBIDEn.

Ondoren, SEPEra (Estatuko Enpleguko Zerbitzu Publikoa) joan behar da enplegatzaileak emandako agiriekin: enpresa-ziurtagiria, kaleratze-gutuna edo arrazoi espezifikoengatik lana utziaraztearen jakinarazpena, etab.

Enplegatzaileak dokumentazio hori eman ez badu, SEPEra jo behar da, eta bertan hartuko dira dagozkion neurriak.

## GAIXOTASUN-BAJA ETA/EDO AMATASUN-BAJA

### Nola hartzen da gaixotasun-baja?

Gaixotasunaren kasuan, lehenengo hiru egunetan ez da ezer kobratzen. Enplegatzaileak ordaintzen du baja 4. egunetik 8. egunera bitartean. Bajaren aurreko hilabeteko eguneko kotizazio-oinarriaren % 60a da.

9. egunetik aurrera, Gizarte Segurantzak ordaintzen du baja zuzenean, eta eguneko kopuru bera da, hau da, oinarriaren % 60a.

Bajaren 21. egunetik aurrera, prestazioa igo egiten da: oinarriaren % 75ekoa da egunero, Gizarte Segurantzaren kontura, amaitu arte.

Gaixotasun berarekin berriro gaixotuz gero, bi bajen artean sei hilabete baino gehiago igaro ez badira, bigarren baja lehenengo egunetik kobratzen da.

### Zer jasotzen du langileak lan-istripuagatik bajaran dagoen bitartean?

Lan-istripuko baja istripuaren bajaren hurrengo egunetik aurrera kobratzen da, eta istripuaren egunean bertan egun horretako soldata kobratzen da.

Askotan, lan-istripuak gaixotasun arrunt gisa hartzen dira. Gaixotasun arrunt gisa kalifikatzearen aurka langileak erreklamazioa egin dezake, baina hori egiteko garrantzitsua da gaian adituak diren profesionalengana jotzea, kasu horietan zer egin gomendatzeko. Zaila eta nahasia da laneko istripuzat hartzea, baldin eta hasieratik zehaztu bada gaixotasun arrunta izan dela, baina saiatu egin daiteke.

Langileak lesioaren bat izaten badu lan-ordutegian, lanera doala edo lanetik irten berri dela, komeni da une horretan bertan bere medikuarengana edo lan-mutuara joatea eta argi eta garbi deskribatzea nola gertatu den lesioa, ahalik eta datu gehien izateko laneko istripuaren kalifikazioa lortzeko.

Bestalde, langileak Gizarte Segurantzari istripu-baja ordaintzeko eskatzen dionean, eskabidearekin batera enplegatzaileak egin beharreko istripu-partea aurkezteko eskatu ohi zaio. Horrelako kasu batean, azpimarratu behar da enplegatzaileak bete behar duela zati hori, eta langileak, edozein modutan ere, baja kobratzeko eskubidea duela.

### Nork ordaindu behar du Gizarte Segurantza bajak dirauen bitartean, gaixotasun-baja nahiz istripu-baja izan?

Bi aldeek bajaren aurretik bezala ordaintzen jarraitzen dute, bakoitzak bere portzentajea, baina enplegatzailearen erantzukizuna da kuota osoa ordaintzea.

### Amatasunaren kasuan, gainerako langileen eskubide berberak izaten al dira?

Bai, 16 asteko atsedenaldirako eskubidea dago seme-alaba bakoitzeko, eta bi aste gehiago luzatu daiteke erditze, adopzio edo harrera aniztunetan. Horietatik 6 aste erditu eta gero hartu behar dira derrigorrez. Adopzioaren kasuan, edo adopzioa edo harrera xede duen zaintzaren kasuan, berriz, 6 aste hartu behar dira adopzioaren ebazpen judiziala edo adopzio edo harrera xede duen zaintzaren erabaki administratiboa eman eta berehala.

Gainerako 10 asteen kasuan, langileak erabaki dezake horiek nola banatu, erditzearen aurretik eta ondoren. Adopzioaren kasuan, edo adopzioa edo harrera xede duen zaintzaren kasuan, berriz, 10 aste horiek pilatuta edo banatuta hartu ahalko dira, adopzioaren ebazpen judiziala edo adopzio edo harrera xede duen zaintzaren erabaki administratiboa eman eta hurrengo 12 hilabeteetan.

16 asteetan, kotizazio-oinarriaren % 100eko subsidioa kobratzen da.

### Aitatasunaren kasuan, gainerako langileen eskubide berberak izaten al dira?

Bai. Martxoaren 1eko 6/19 Errege Lege Dekretuak, lan-arloan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunerako neurriak ezartzekoak, aitatasun-atsedenerako eskubidea ezarri zuen, eta urteetan zehar eskubide hori handituz joan da, harik eta 2021eko urtarrilean behin betikora iritsi arte. Guztira, 16 aste dira, eta lehenengo 6ak erditzearen, adopzioaren edo harreraren ondoren hartu behar dira, eta gainerako 10ak partzialki edo metatuta hartu ahal izango dira, baina betiere haurrak 12 hilabete bete aurretik.

Aitatasun-baimena hartzeak ez du zerikusirik amatasun-atsedenaldia elkarrekin hartzearekin.

Aitatasun-prestazioa langileak duen eskubide uko egin ezina da, eta Gizarte Segurantzatik soldataren oinarri arautzailearen % 100aren baliokidea den subsidio ekonomikoa jasotzen du.

Azpimarratu behar da, pertsona askok aitatasun-prestazioa deitzen jarraitzen duten arren, 2019az geroztik aiten eskubideak amaren eskubideekin parekatzen direla; beraz, aitaren eta amaren prestazioek “adingabearen jaiotzagatiko eta zaintzagatiko prestazioa” izena hartzen dute, eta, beraz, hemendik aurrera horrela deituko dira.

### Zer behar da adingabearen jaiotzagatiko eta zaintzagatiko prestazioa jasotzeko eskubidea edukitzeko? (bai aitak bai amak)

Amatasun-baja hasten den egunean Gizarte Segurantzaren alta emanda egon behar da, eta aitak jaso behar badu prestazioa, aitak Gizarte Segurantzaren alta emanda egon behar du haurra jaiotzen den egunean, eta, gainera, adinaren arabera, kotizazio-aldi hauek eskatzen dira:

- 21 urtera arte: ez da eskatuko gutxieneko kotizazio-aldirik.
- 21etik 26 urtera bitartean: 90 egun azken 7 urteetan edo 180 egun bizi-tza osoan.
- 26 urtetik gora: 180 egun azken 7 urteetan edo 360 egun bizi-tza osoan.

### Etxeko zerbitzuko langileek ba al dute nolabaiteko segurtasun eta osasun babesik lanean?

Irailaren 6ko 16/22 Errege Lege Dekretuaren bidez egindako aldaketarekin, etxeko langileek eskubidea izango dute laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan babes eraginkorra izateko, batez ere emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioaren arloan; horretarako, kontuan izango dira etxeko lanaren ezaugarri espezifikoak, osasuna eta segurtasuna bermatzeko erregelamendu bidez aurreikusten diren baldintzetan eta bermeekin; beraz, etxeko enplegua eta zainketak Laneko Arriskuen Prebentziorako Legetik kanpo egoteari uzten diote eta, sektorerako, laneko arriskuen prebentziorako neurriak arautzea aurreikusten da.

### FOGASAK (Soldatak Bermatzeko Funtsa) estaltzen al ditu enplegatzaile kaudimengabeen zorrak?

Irailaren 6ko 16/22 Errege Lege Dekretuak ezarritako erreformaren arabera, Langileen Estatutuaren 33. artikulua 2. paragrafoa aldatu egin da honela: FOGASAK ordainduko ditu epai, auto, adiskidetze-egintza edo administrazio-ebazpen bidez kaleratzeagatik edo kontratua bukatzeagatik aitortutako kalte-ordainak, baldin eta enplegatzailea kaudimengabea bada.

### Etxeko langilearen lan-ordutegia kontrolatzeko erregistroa

Europako justiziak babesten du etxeko langileek beren lanaldia erregistratzea. Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak (EJJA) epai bat eman zuen 2024ko abenduaren 19an. Epai horretan adierazten denez, etxeko enplegatzaileek sistema bat ezarri behar dute kolektibo horri eguneko lanaldia zenbatzen uzteko, edozein langilek bezala; bestela, ezin izango da modu objektibo eta fidagarrian zehaztu egindako lan-orduen kopurua eta horien denbora-banaketa.

Hala ere, orain arte (2025eko martxoa), ez dago alderdi horri buruzko erregulaziorik, baina, Ministerioaren planen artean, baliteke hori aldatzea, Europako justiziak eskatzen duenaren ildotik.

## HELBIDEAK ETA BALIABIDEAK

Honela geratuko litzateke:

- Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa: esteka honetan etxeko enpleguari buruzko informazio-gida bat dago.  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio\\_destacados/Gua-Empleadas-de-Hogar.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua-Empleadas-de-Hogar.pdf)
- Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritza: Urdaneta Kalea 7, 1., 20006 Donostia. Tel.: 943 45.80.00; e-maila: [itpv-gipuzkoa@euskadi.eus](mailto:itpv-gipuzkoa@euskadi.eus)
- Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra: Otamendi Anaiak kalea 13. 20014 Donostia. Tel.: 943 48.36.00. [http:// www.seguridad-social.es](http://www.seguridad-social.es).
- Zarauzko Emakumeen Etxea, Nafarroa 3 C- behea; tel.: 943 00 51 36; [emakumeen-etxea@zarautz.eus](mailto:emakumeen-etxea@zarautz.eus); Doako aholkularitza juridikoa.
- ELA Zarautz, Bizkaia kalea 8; Tel.: 943 00 05 28
- LAB Zarautz, Urdaneta kalea 3, behea; 680 55 40 74
- ATH-ELE Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia Etxebarrukoak (aholkularitza eta informazioa) Pelota kalea 3, lonja (Alde Zaharra); Tel.: 648149407; [athbizkaia@gmail.com](mailto:athbizkaia@gmail.com);
- Servicio de Conciliación Laboral de Gipuzkoa, San Bartolomé kalea 28, 20007 Donostia; Tel.: 943 023215; helbide elektronikoa: [concili-gipuzkoa@euskadi.eus](mailto:concili-gipuzkoa@euskadi.eus)