



# FAMILIA-ETXEKO ZERBITZUAREN LAN-HARREMANARI BURUZKO INFORMAZIOA

2024



ZARAUZKO UDALA  
Gizarte Zerbitzuak



- Sarrera ..... 4
- Legeria, eskubideak ..... 5
- Lan egiteko baimenik ez duten langileak ..... 7
- Kontratua ..... 8
- Lanaldia ..... 9
- Soldata ..... 14
- Kontratua amaitzea ..... 18
- Gizarte Segurantza ..... 23
- Langabezia-prestazioa ..... 27
- Gaixotasun-baja eta/edo amatasun/ aitatasun-baja ..... 28
- Helbideak eta baliabideak ..... 32

## SEXUAREN ARABERAKO LAN-BANAKETA

Sexuaren araberako lan-banaketa da, besteak beste, gure gizartean emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna ezartzen duen oinarrietako bat. Tradizioz, “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 gizonak 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 zerbitzuko 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 ezintasunagatiko 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 Segurantza denean, laneko ezintasunaren 20. egunera arte oinarri arautzailearen % 60koa da prestazioa.*
- *Bajaren 21. egunetik aurrera, prestazioa igo egiten da: oinarriaren % 75ekoa da, Gizarte Segurantzaren kontura, harik eta laneko ezintasun-egoera bukatu arte.*
- *Laneko istripuen kasuan, oinarri arautzailearen % 75ekoa da laneko 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-segurantza hobetzeko irailaren 6ko 16/22 Errege lege-dekretuaren arabera (irailaren 8ko EAO). Prestazioa jasotzeko eskubidea izango*

da, baldin eta bere kontratua amaitzean langabezian gutxienez 360 egun kotizatuta baditu. Langabezian kotizatzen duten Gizarte Segurantzako edozein erregimenetan egindako kotizazioak hartuko dira kontuan, baita etxeko langile gisa egindako kotizazioak ere; izan ere, kolektibo horrek langabezian kotizatu egin behar du 2022ko urriaren 1az geroztik. Errege lege-dekretuaren arabera (irailaren 8ko EAO). Prestazioa jasotzeko eskubidea izango da, baldin eta bere kontratua amaitzean langabezian gutxienez 360 egun kotizatuta baditu. Langabezian kotizatzen duten Gizarte Segurantzako edozein erregimenetan egindako kotizazioak hartuko dira kontuan, baita etxeko langile gisa egindako kotizazioak ere; izan ere, kolektibo horrek langabezian kotizatu egin behar du 2022ko urriaren 1etik aurrera.

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 aplikatu egiten dira enplegatu edo langile batek ordaindutako zerbitzuak egiten dituenean etxean, enplegatzaile batentzat edo batzuentzat. Zerbitzu horien barnean etxeko lan-mota guztiak sartzen dira, bai eta etxearen ardura edo zaintza ere, eta etxe horretan bizi diren familiako kideen edo pertsonen zaintza edo arreta ere bai; era berean, haurtzaindegi lanak, lorezaintza lanak, ibilgailuak gidatzea eta antzekoak ere sartzen dira, betiere etxeko lanen multzo horretan sartzen badira.

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

- *Pertsona juridikoen hitzartutako izaera zibileko edo merkataritzako harremani*
- *Aldi baterako laneko enpresen bidez hitzartutako harremani.*
- *Erakunde publikoek edo pribatuek kontratatutako zaintzaile profesionalen zerrendei*
- *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, atsedenaldiak, jaieguna, likidazioa eta abar berdinak dira.

Lanerako baimenik ez dutenez, kontratua betetzen ez bada aurkeztu al dezakete erreklamaziorik?

Bai, erreklamazioak aurkez ditzakete, gainerako langileek edo enplegatuek bezala. Lehenengo urratsa Eusko Jaurlaritzako Kontziliazio Zerbitzura jotzea da; eta bigarrena, akordiorik ez badago Lan arloko Epaitegira jotzea. Bigarren kasu horretan, doako justizia eta ofiziozko abokatuak izateko aukera dago. Erreklamazioak nola egin jakiteko, arlo horretan adituak diren sindikatueta edo elkar-teetara 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). Bilbo.
- 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 jasotzea.

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.

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) Etxeko langileak bertan lo egiteko erregimena, hala badagokio.

Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioak enplegatzaileen eskura jarriko ditu lan-kontratuen ereduak, bai eta artikulua honetan adierazitakoa betetzeko beharrezkoa den informazioa ere.

### Langileari nomina ematea derrigorrezkoa al da?

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 iraun dezake? Nola kobratzen da?

Probaldia idatziz hitzartu behar da eta ezin da hamabi hilabete baino luzeagoa izan. Epe horretan, kontratuarekin gustura egon ezean, bi aldeetako edozeinek bukatutzat jo dezake kontratua.

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 lana utzi nahi badu, aurreabisurik gabe bukatu dezake 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, barneko zein kanpoko langileentzat. Hala ere, legeak denbora “presentzial” bat ere baimentzen du: asteen batez beste 20 ordu gehienez, hilabete osoan zehar.

Ordu “presentzialetan”, zerbitzuak emateko bakarrik egongo da langilea libre; alegia, ordu horietan ez du benetako lanik egin behar. Ordu presentzialak ordaindu egin behar dira, gutxienez ohiko lan-orduaren prezioan. Ordu presentzialaren gutxienerako prezioa 8,87 €-koa da 2024an.

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. Salbuespena: aurrez adostea 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 atsedendiak eta nola hartzen da?

Barneko langileen lan-baldintzak dituen langileak 36 orduko (jarraian) atsedendia 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 atsedendia. Kasu horretan, bi asterik behin 72 orduko atsedendia hartu beharko litzateke (hiru egun oso dira). Era berean, aste batean 24 orduko atsedendia 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 soldatetik 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 prezioan lanaldi osoz lan egiten bada. Beste aukera bat da kobratu beharrean, lan egindako denbora besteko atsedendia hartzea.

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

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

Urteko opor egunak 30 egun naturalekoak izango dira; horietatik 15 jarraian hartuko dira, eta beste 15ak aurrekoei erantsita edo urtean zehar banatuta har daitezke. Egunak 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.

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

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

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.

Langilea oporretan egon behar bada 30 egunetik gora, gomendagarria da idatziz baimen bat jasotzea eta idatzi horretan agertzea zein egunetan hasiko den lanean. Hartara, ezingo diote leporatu lanpostua abandonatu izana.

### 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: 15 egun.
- Gertuko familiakoen gaixotasun larria, istripua edo heriotza (gurasoak, seme-alabak, anai-arrebak, aitona-amonak, baita familia politikoa ere): 2 egun, eta 4 egunetara luza daitezke, baldin eta beharrezkoa bada beste herri batera joatea.
- Etxebizitza aldatzea: egun bat.
- Betebeharrak betetzea, adibidez, epaiketa batera joatea, dokumentuak kudeatzea, bozkatzea...:

behar adina denbora.

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

Lanaldiaren zortziren batetik lanaldi erdirainoko murrizketa eska daiteke 12 urte baino gutxiagoko seme-alabak edo gertuko senideak zaintzeko (aita/ama, 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 Segurantzaren.

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 senide batzuk zaintzeko?

Seme-alaba adingabeek 3 urte bete arte eska daiteke, bai eta bi urtez gehienez ere hurbileko senideak 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 senide batzuegatiko eszedentzietan, bi urte, eta hiru urtera irits daitezke eszedentzia enplegatzailearekin adostuta luzatu bazen. Bi kasuetan, kotizazio bat da prestazio guztietarako, 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:

- 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.*
- Laneko ohiko jardunaldia egokitzeko, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko bada.*
- Lanpostua gordez, lanbide-heziketarako edo hobekuntzarako behar duen baimena eman dakion.*
- 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 (etxeke 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 ordean, 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 etxeke 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. 2024. urterako lanbide arteko gutxieneko soldata 1.134 €-koa da, 14 ordainsaritan banatuta; guztira, 15.876 € urtean.

Aparteko bi ordainsariak proportzionalki banatzen badira, lanbide arteko

gutxieneko soldata hilean 1.323,00 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 8,87 € kobratuko ditu (2024an) 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 37,80 €-koa da 2024rako.

Lanbide arteko gutxieneko soldata beti izango da gordina.

**Zer da aparteko ordua?**

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

Ordu presentzialen eta aparteko orduen arteko diferentzia hau da: ordu presentzialetan enplegatzailerak zer behar duen zain egon behar du langileak, baina benetako lanik egin gabe, eta aparteko orduetan, berriz, lanean egongo da.

Urtean aparteko 80 ordu egin daitezke gehienez. Aparteko orduaren gutxieneko prezioa 8,87 €-koa da (2024an). Aparteko orduak denbora librearekin edo diruarekin ordain daitezke.

Garrantzitsua da nolabait jasota geratzea lan egindako aparteko orduak, bi aldean arteko desadostasunak saihesteko.

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

Bai, betiere aurrez deskontu hori hitzartu bada langilearen eta enplegatzaileraren artean.



Hala ere, lanaldi osoa lan egiten bada, lanbide arteko gutxieneko soldata baino kantitate txikiagorik ezingo da jaso dirutan. 30 egunetarako janagatik eginiko deskontuak ezingo du gainditu inoiz soldata osoaren % 10- 15a; izan ere, legeak gehienez ere % 30eko kopurua ezartzen du gauzen bidez ordaintzen diren kontzeptu guztien batuketagatik (gosaria, bazkaria, afaria eta ostatua).

Kontzeptu horiengatik deskontuak hitzartzen badira, komeni da horietako bakoitzarengatik edo guztizkoagatik zenbatekoak hitzartzea, portzentaje bat ezarri beharrean.

### Zer da antzinatasun-saria?

Azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretuaren aurreko legerian, enplegatzaile berarentzat hiru urte lan egiten zen bakoitzeko, langileak hileko soldataren % 3ko osagarria jaso behar zuen, gehienez ere 5 hiruurtetara iritsi arte, hau da, 15 urteko antzinatasuna izan arte. Baina antzinatasun-sari hori desagertu egin da 2012ko urtarrilaren 1az geroztik. Aurretik hiruurtetako kobratzen zituztenek horiek edukitzen jarraitzen dute, baina aurrerantzean ez da berririk sortzen.

### Aparteko ordainsariak izateko eskubiderik badago, eta egotekotan, nola kobratzen dira?

120 egunetan baino gehiagotan pertsona berarentzat lanaldi osoan nahiz lanaldi partzian 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 kontaktetan, 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 (1.134,00 €), aparteko ordainsarien kopurua berdina izan behar da, hau da, 1.134,00 €. Horrela bermatuko da langileak urtean 15.876,00 € jasotzen dituela, hau da, 2024rako urte osoko LAGSa.

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

Hitzartu daiteke ordainsariak hileko soldatan sartuta kobratzea (proportzionalki banatuta), eta, kasu horretan, 2024rako hileko soldata gordina (Gizarte Segurantzak langilearen kontura deskontua egin aurretik) 1.323 €-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, 2024. urtean, 15.876,00 €. Beraz, 12 hilabeteko soldata eta aparteko bi ordainsari erdi batuta emaitza hori baino baxuagoa bada, EZINGO DA aparteko bi ordainsari erdi kobratu.

Orduka lan egiten duten langileek, kanpoko erregimenean, benetan lan egindako orduen arabera ordainsari orokorra jasotzen dute, eta hor sartzen 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, garbiketako 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...).

Kasu horretan, bi aldeek adostuko dute lan-harremana egoera berrira nola egokitu.

## 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 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 ordezkaturako pertsonak lanpostura itzultzeko eskubidea badu.

### Zer kobratzeko eskubidea du langileak, lana uztea berak erabakitzen duenean?

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

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

Azken hilabeteko 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 ordezkaturako 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 gutzia 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 espezifikoenatik edo diziplinazko kaleratzeengatik.

Zer esan nahi du etxeko eta zaintzako kontratuaren arrazoi espezifikoenatik?

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 horienatik 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 izango

da. **Lan-harremana urtebetekoa baino gutxiagokoa** izan bada, **aurreabisua 7 egunekoa** 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 ordeztu 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 iraingitze-erregimena aplikatzea aukeratu duela (“disziplinazko kaleratzea” ere deitzen zaio eta aurrerago aztertuko dugu).

Presuntzio hori, hau da, Langileen Estatutuan araututako kaleratzearen iraingitze-erregimena ezingo da aplikatu, baldin eta, kontratua arrazoi zehatzengatik amaitu dela adierazteko, langileari ematen zioan 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 arrazoa 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 erabakitzen bada?**

Kaleratzea bidezkoa edo bidegabea izan daiteke. Bidezkoa da langileak modu larrian urratu dituen bere kontratutik eratorritako betebeharrak. Langileen Estatutuaren 54. artikulua arabera, honakoak 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 pertsonei, edo horiekin bizi diren senitartekoei berbazko irainak esan edo irain fisikoak egitea.*

d) *Kontratuko fede ona urratzea, eta lana betetzean konfiantza-abusuz jokatzeta.*

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 pertsonei 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 bidegabea izango da.

Kaleratzearen arrazoa hutsegite larria izan ez bada, edo jakinarazpena idatziz egin ez bada, langileak kalte-ordainerako eskubidea izango du; kalte-ordain hori zerbitzu-urte bakoitzeko 33 eguneko soldatarena izango da, hogeita lau hilabeteko soldataren mugarekin.

Kaleratzearen 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.

Barneko langileari dagokionez, kontratua bukatzeko (kaleratzeko) erabakia ezin izango da gauzatu arratsaldeko bostetatik hurrengo eguneko zortziak arte, baldin eta kontratua amaitzeko arrazoa 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 erreklamatzeta. Soldata-zorrek erreklamatzeko urtebeteko epea dago. Hau da, gaur konturatzen banaiz duela bi urtetatik hona gutxiago ordaintzen ari zaizkidala, epaiketa

batean soilik azken 12 hilabetei dagozkien atzerapenak erreklamatu ahal izango ditut.

### Enplegatzailea erretirutzen 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 hilabetean lan egindako egunak), eta, gainera, beste hilabete bati dagokion soldata.

Langile horrek beste pertsona batentzat lanean jarraitzen badu etxe horretan 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.

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, bi aldeek honako puntu hauek egiaztatuko dituzte:

- kaleratzearen jakinarazpen-data zuzena dela.
- ordaintzen ari den kopurua eta likidazioan agertzen dena berdinak direla.

Langilea ez badago ados finikitoan agertzen denarekin eta erreklamazioa

jarri behar badu kaleratzearen, atzerapenen edo zorren aurka, komeni da ez sinatzea, eta, sinatzen badu, sinaduraren ondoan "EZ ADOS" idaztea.

Adierazpen horrekin, jaso-agiria sinatzen duela esan nahi du, baina ez dagoela ados kopuruarekin, eta, beraz, zenbateko hori okerra dela ondorioztatzen bada, dagokion erreklamazioa egin ahalko du inolako arazorik gabe.

### Zerbait egin al daiteke langilea tratu 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 araberako 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 kotizatzerara, langileak beste etxe batzuetan duen lanaldia edozein izanda ere

Alta eskaera lan-harremana hasi aurretik aurkeztu behar da.

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

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

Gizarte Segurantzari baja emateko inprimakian (TA.2/S-0138) **baja borondatezkoa** dela agertzen bada (2. apartatua), 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 etxeko zerbitzuko langileak Gizarte Segurantzaren?**

Etxeko langileen lan-baldintzak eta Gizarte-Segurantza 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 sartuko zirelako: langabeziarena (bi aldeek kotizatzen dute) eta Soldatak Bermatzeko Funtzaren (aurrerantzean FOGASA eta enplegatzaileak soilik kotizatzen du).**

Hala ere, oraindik ez da argitaratu Etxeko kotizazioaren 2024rako taula eguneratua; beraz, 2023ko tarteak eta oinarriak mantentzen dira. Aurreko urtearekin alderatuta izan den aldaketa bakarra da 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera igo egin direla BEMen (Belaunaldien arteko Ekitate Mekanismoa) kotizazio-portzentajeak. Pentsio-sistemak planteatzen dituen erroka koitunturalei aurre egiteko neurri multzo bat da.

Alde bakoitzaren ekarpena kalkulatzeko, kotizazio-oinarriari portzentaje batzuk aplikatzen zaizkio. **2024rako ezarritako hobariak (kenkariak) aplikatu ondoren,** honako hauek dira:

- Enplegatzaileak: % 18,88 kontingentzia arruntetarako, % 1,50 lan-istripuetarako, % 1,10 langabeziarako, % 0,04 FOGASArako eta % 0,58 BEMerako (Belaunaldien arteko Ekitate Mekanismoa). Portzentaje osoa oinarriaren % 22,10ekoa da.

- Langileak: % 4,7 kontingentzia arruntetarako, % 1,55 langabeziarako eta % 0,12 BEMerako. Portzentaje osoa oinarriaren % 6,37koa da.

Tartea	Hileko soldata, ordainsariak proportzionalki banatuta	Kotizazio-oinarria	Enplegatzailearen ekarpena	Langilearen ekarpena	Kotizazioa guztira
1	291,00 arte	270,00	59,67	17,20	76,87
2	291,01- 451,00	386,00	85,31	24,59	109,89
3	451,01 -613,00	532,00	117,57	33,88	151,46
4	613,01 - 775,00	694,00	153,37	44,21	197,58

5	775,01- 939,00	858,00	189,61	54,65	244,27
6	939,01 – 1.098,00	1.018,00	224,98	64,85	289,82
7	1.098,01 -1.260,00	1.260,00	278,46	80,26	358,72
8	1.260,01etik aurrera	Hileko ordainsaria	Oinarriaren %22,10	Oinarriaren %6,37	Oinarriaren %28,47

Ordainsarien tarteak eta kotizazio-oinarriak 2024ko lanbide arteko gutxieneko soldataren proportzio berean eguneratuko dira.

**2024tik aurrera,** kontingentzia arruntengatiko eta profesionalengatiko kotizazio-oinarriak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 147. artikuluan ezarritakoaren arabera zehaztu beharko lirake, eta kotizazioa ezingo da 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 tarten sistemak jarraitzen du.

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

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 % 6,37 baino gehiagoko murrizketarik izan; langileak kontingentzia arruntetarako eta langabeziarako egiten dituen ekarpenen batura da kotizazio-oinarria.

Kotizatzekeo pizgarriak daude. Azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretua onartu zenetik (indarrean dago 2012/1/1etik), urtero Ministroaren Agindu bat egon da pizgarri berak onartuz, hain zuzen ere, pizgarri hauek: kontingentzia

arruntengatik Gizarte Segurantzako kotizazioan %20ko murrizketa aplika daiteke enplegatzaileak egindako ekarpenean. Horretarako, inoiz lanaldi osoan eta enplegatzaile berarentzat Etxeko Langileen Erregimen Berezian egon gabeko pertsona bat kontratatu behar da.

Era berean, % 80ko hoberia jasotzeko eskubidea izango dute enpresek Sistema Berezian honetan langabeziarako eta FOGASAn (Soldatak Bermatzeko Funtsa) kotizatzeke egiten dituzten ekarpenetan.

Aipatutako murrizketaren alternatiba gisa, **atal hau indarrean sartzen denetik** (irailaren 6ko 16/22 Errege lege-dekretuan **2023ko apirilaren 1erako dago ezarrita**), etxeko langile bati Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean alta ematen dioten enplegatzaileek, erregimen horretan altan emanda dauden denbora guztian, **eskubidea izango dute % 45eko edo % 30eko hoberia izateko Etxeko Langileentzako Sistema Berezian dagozkion kontingentzia arruntengatik Gizarte Segurantzari egin beharreko ekarpenetan** (sistema hori Errege lege-dekretu horretan dago jasota), betiere **enplegatzailearen familia-unitatearen edo bizikidetzaren unitatearen ondare- eta/edo errenta-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 baldin badago alta emanda enplegatzaile bakoitzeko, lehenengo alta emanda dagoenari soilik aplikatuko zaio hoberia.

Gainera, kuoten 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 kategoria bereziko bada, ez da beharrezkoa izango bi gurasoek etxetik kanpo egitea ordaindutako edozein jarduera.

**Nork ordaindu behar du Gizarte Segurantzaren bajak dirauen bitartean, bajaren arrazoiak gaitasun 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 ez ematea eta ez kotizatzea, 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-prestazioa?**

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

Prestazioa 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 prestazioa jasotzeko 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-sarrerak 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 senarra edo emaztea (izatezko bikotekidea ez) 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 Enplegu Zerbitzu Publikoak.

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

Hamabost egun baliaduneko epea dago (larunbatak, igandeak eta jaiegunak ez dira zenbatzen). Epea igarotzen bada, ez da galtzen ez 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 Enplegu Zerbitzu Publikoa) joan behar da enplegatzaileak emandako agiriarekin: enpresa-ziurtagiria, kaleratze-gutuna edo arrazoi espezifikoengatik lana utzi izanaren 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 istriputzat 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 irteten 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 Dekretua, lan-arloan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunerako neurriak ezartzekoa, apirilaren 1ean sartu zen indarrean. Horren bidez, aitatasun-atsedenerako eskubidea ezarri zen, 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 prestazioak "jaiotza-prestazioa eta adingabearen zaintza- prestazioa" izena hartzen dute, eta, beraz, hemendik aurrera horrela deituko dira.

### Zer behar da jaiotza-prestazioa eta adingabearen zaintza-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 osoan.
- 26 urtetik gora: 180 egun azken 7 urteetan edo 360 egun bizi 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 bermeeekin; 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.

## HELBIDEAK ETA BALIABIDEAK

Honela geratuko litzateke:

- Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa: esteka honetan etxeke 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. zk., 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. zk. 20014 Donostia. Tel.: 943 48.36.00. <http://www.seguridad-social.es>.