

ETXEKO LANAREN GIDA PRAKTIKOA NAFARROAN

GIDALIBURU PRAKTIKOAREN EGUNERAKETA

Etxeko enpleguaren sektorean, aldaketa garrantzitsuak egon dira irailaren 6ko 16/2022 Errege Lege Dekretuak ezarritako erreformaren ondorioz. Araudi hori Etxeko langileen lan-baldintzak eta Gizarte Segurantzakoak hobetzekoa da (216. zenbakiko BOE, 2022ko irailaren 8koa). Hori dela eta, “Nafarroako etxeko lanaren gidaliburu praktikoa”ren eguneraketa bat emanen dugu jarraian. Eguneraketak erakusten du dekretu horrekin zer aldaketa nagusi sartu diren lehengo araudian.

1 ZER DA ETXEKO ZERBITZUAREN IZAERA

BEREZIKO LAN HARREMANA?

Familia etxeko zerbitzuaren izaera bereziko lan harremantzat hartzen da titularrak, enplegatzaile gisa, eta enplegatuak, haren menpe eta kontura etxean ordaindutako zerbitzuak ematen dituenak, hitzartzen duten harremana.

1.1 Etxeko langile batek ba al du lan eske enplegu zerbitzu publikoetara joaterik (SEPE, NAFAR LANSARE-NAFARROAKO ENPLEGU ZERBITZUA)?

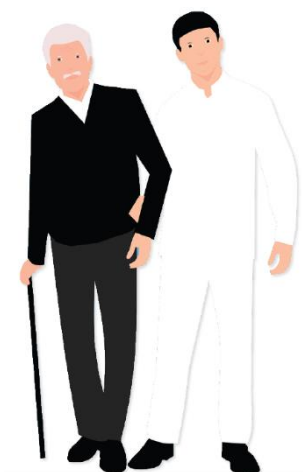
Bai; izan ere, enplegu zerbitzu publikoek lan eskaera guztiak jasotzen dituzte, etxeko langileek aurkeztutakoak barne.

1.2 Legezkoak al dira enplegu agentzia pribatuak?

Familia-etxean enplegua eskuratzeko, kontratazio zuzena egin beharko da, edo enplegu-zerbitzu publikoen edo behar bezala baimendutako enplegu-agentzien bitartez, berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa erabat bermatuta.

Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren, SEPEren edo zerbitzu autonomikoaren funtzionamendurako baimena duten enplegu-agentziak baino ez dira legezkoak (Nafarroaren kasuan, Nafar Lansare Nafarroako Enplegu Zerbitzua).

1.3 Kontratazio agentziek aukera dute ezer kobratzeko?



Legez kanpokoak da agentziak hileko soldataren zati bat beretzat hartzea edota kalte-ordain bat kobratzea, baldin eta enplegatzailearekin harremanetan jarri duten langileak kontratazioa zuzenean harekin egiten badu.

Agentziaren batek langileei beren izena emateagatik kobratzen diela jakinez gero, jakinarazi GAZTELAN FUNDAZIOARI.

2 LAN-KONTRATUA

2.1 Enplegatzaileak idatziz jaso behar du lan-kontratua?

Hori nahitaezkoa da lanaldi partzialeko kontratua bat denean (astean 40 ordu baino gutxiago) edo lau aste edo gehiago iraunen duen aldi baterako kontratua denean, betiere lan erreformaren bidez ezarritako araudiarekin bat badator.

Kontrako frogarik ez badago, idatzizko itunik ezean ulertuko da lan-kontratua denbora mugagaberako eta lanaldi osorako hitzartu dela.

Alderdietako edozeinek kontratua idatziz formalizatzeko eskatzen ahalko du, are lan-harremana hasita dagoenean ere.

(Gidaliburuaren edizioa, 2022ko martxoa. 7. orrialdea. 2.1 apartatuaren idazketa berria. 2022ko azaroa)

2.2 Zer agertu behar da lan-kontratuan?

Enplegatzaileak informazio-dokumentu bat eman beharko du, idatziz formalizatutako kontratuan edo bereizitako beste agiri batean. Dokumentu horrek datu hauek izan beharko ditu, gutxienez:

- Kontratatzaileen izenak.
- Lan-harremanaren hasiera data eta, aldi baterako lan-harremana bada, harreman horren iraupena, aurreikuspenaren arabera.
- Zerbitzuak non emanen diren. Langileak enplegatzailearen zenbait etxebizitzatan lan egin behar badu, horren berri emanen da.
- Egin beharreko zereginen deskribapen laburtua, lanaren eduki espezifikoa behar bezain zehatz ezagutzeko moduan.
- Hasierako oinarrizko soldataren eta soldata-osagarrien zenbatekoa, baita horiek ordaintzeko maiztasuna ere. Soldataren zati bat gauzaz ordaintzen bada, hori zertan datzan zehaztu beharko da, eta adierazi, horren baliokidea zein izango litzatekeen dirutan.
- Lanaldi arruntaren iraupena eta banaketa. Halakorik badago, bertan nahitaez egon beharreko ordutegia zehaztu beharko da,

baita hori konpentsatzeko sistema ere. Konpentsazio hori dirutan edo denbora librea emanaz gauzatu beharko da.

- Barneko lanean, gaua igarotzeko araubidea zehaztu beharko da.
- Oporren iraupena eta, hala badagokio, datak zehazteko modua.
- Aurreabisu-epeak; enplegatzailea eta langilea behartuta egonen dira epe horiek betetzera, baldin eta kontratua azkentzen bada. Informazioa ematerakoan ezin bada datu hori zehaztu, aurreabisu-epe horiek finkatzeko moduak adierazi beharko dira.

Enplegatzaileek idatzizko kontratuen ereduak eskuragarri dituzte Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren esteka honetan:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

(Gidaliburuaren edizioa, 2022ko martxoa. 7. orrialdea. 2.1 apartatuaren idazketa berria. 2022ko iraila)

2.3 Zer dokumentazio behar da atzerritar bat etxeko langile gisa kontratatu nahi bada?

Enplegatzailearen eta langilearen nortasun agiriak, lan-kontratua (lanaldia eta soldata adierazita), ordainketak helbideratzeko erabiliko den kontu korrontearen IBAN zenbakia, SEPA agindua eta Europar Batasunetik kanpoko langileen lan baimena edukitzeaz gain, honako hauek ere beharko dira:

- Identifikazio-zenbakia, Europako Esparru Ekonomikoko edo Suitzako pertsona bat bada.
- Lan baimena indarrean duen aldi baterako bizileku baimena edo iraupen luzeko bizileku baimena.

2.4 Zein iraupen izan dezakete kontratuak?

Lan-kontratua mugarik gabe edo iraupen jakin baterako egiten ahalko da, baina 2021eko lan erreformaren bidez aldaketak ezarri diren 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera sinatzen diren kontratu berrietarako.

Iraupenari dagokionez, lan harremana hasten den unetik kontratua mugagabetzat jotzeko arau orokorra ezarri da, eta iraupen mugatuko kontratu bat egiteko aurreikusi diren egoerak argitaratu dira, kontuan hartuta bai kausalitate printzipioa bai 2021eko lan erreformaren ondoren Langileen Estatutuan aurreikusitakoa.

2.5 Zertan eragiten die 2021eko abenduako lan erreformak etxeko langileen kontratuei?

Abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege Dekretuaren bidez (32/2021 Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa, lan erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan merkatua eraldatzeko premiazko neurriei buruzkoa), desagertu egiten da aldi baterako kontratua, orain arte zegoen moduan, eta kontratu mugagabea sustatzen da. Enplegatzailleek hiru eta sei hilabete artean izanen dituzte etxeko langileen obraeta zerbitzu-kontratuak (oraindik aldi baterakoak direnak) aldizkako kontratu finkoen modalitatera egokitzeko.

2.6 Zehapenik aurreikusten du 2021eko lan erreformak kontratazioan iruzurra egiten duen enplegatzaileri dagokionez?

Enplegatzailleak (pertsone fisiko bat) kontratazio iruzurra egin eta betebeharrak berriak betetzen ez baditu, 10.000 eurora arteko zehapenak ezartzen ahalko dira, ukitutako etxeko langile bakoitzeko.

2.7 Zer gertatzen da 2021eko abenduaren 30era arte egin diren obra edo zerbitzuen aldi baterako kontratuekin?

Ez dira aldatuko; hau da, erreformaren aurreko erregularizazioari eutsiko zaio.

2.8 Eta 2021-12-31tik aurrera sinatu direnekin?

Lan erreformaren ondoren, gehienez ere 6 hilabeteko iraupena izaten ahalko du etxeko langile baten aldi baterako kontratuak. 6 hilabete igaro ondoren, araututako kontratu berrietara egokitu beharko dira.

2.9 Zer da probaldia eta zenbat denbora iraun dezake? Nola kobratzen da?

Probaldia idatziz erabaki behar da, eta ezin da hamabost egunetik gorakoa izan iraupen mugatuko kontratuetan, ezta bi hilabetetik gorakoa ere kontratu mugagabeen kasuan. Epe horretan, alderdietako edozeinek bukatutzat eman dezake kontratua, baldin eta harekin pozik ez badago. Probaldia adosten den kontratuetan, aurreabisua ere adostu daiteke, lan harremanari eutsi nahi ez zaion kasuetarako. Aurreabisuak bi alderdiei eragiten die, eta ezin da zazpi egunetik gorakoa izan. Langileak, haren eskubideak errespetatzen ari ez direlakoan, enplegua utzi nahi badu, ez da aurreabisu aldirik bete behar. Langileak probaldian egin dituen lanegun guztiak ordaindu behar ditu enplegatzailleak, aparteko pagen eta oporren zati proportzionala barne.

2.10 Enplegatzaileak ba al du betebeharririk enplegatuen osasuna babesteari dagokionez? Eta emakumeen aurkako indarkeriari aurre egitea dela eta?

Enplegatzaileak zaindu beharko du etxeko langilearen lana segurtasun- eta osasun-baldintza egokietan egiten dela, batez ere emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeari dagokionez. Horretarako, neurri eraginkorrak hartu beharko ditu, etxeko lanaren ezaugarri espezifikoak behar bezala kontuan hartuta.

Betebehar horiek modu larrian haustea enplegatuak lana uzteko arrazoi bidezkoa izanen da. Langileak enplegua utzi nahi badu haren eskubideak errespetatzen ari ez direlako, ez da aurreabisu-eperik bete beharko.

(Gidaliburuaren edizioa, 2022ko iraila. APARTATU BERRIA).

3 SOLDATA ETA NOMINA

3.1 Ba al dago legez ezarritako soldatarik etxeko langileentzat?

Bai, eta lanaldiarekin zerikusia du. Astean benetako laneko 40 orduko lanaldirako, lanbide arteko gutxieneko soldata errespetatu beharko da, hamalau ordainsaritan, zeina urtero finkatzen baitu Gobernuak. 2022an, 40 orduko lanaldirako gutxieneko soldata 1.000 €-koa da hilean, gehi 1.000 €-ko aparteko bi pagari. Horrek esan nahi du urtean, gutxienez, 14.000 € kobratu behar direla guztira, eta hainbat modutan ordaintzeko aukera dago. Lanaldia astean 40 orduetik beherakoa bada, proportzioan kalkulatu da soldata. Presentzia orduak egiten badira, ordu bakoitza lanordu arruntaren balio berean ordaindu behar da gutxienez. Beraz, 2022an gutxieneko soldata kobratzen ari denak 7,82 € jasoko ditu presentzia ordu bakoitzeko. Etxeko langileak legearen arabera zegokiona baino soldata txikiagoa hitzartu badu ere, eskubidea dauka legezko soldata eskatzeko (atzerapenak barne).

3.2 Nafarroan ba al dago etxe partikularretako lanetan erabiltzen diren legezko minimoen gainean gomendatutako hobekuntzarik? Zein arlotan?

Bai, LAN POLTSEN SAREA osatzen duten hainbat erakundek (Iruñeko eta Zizurko udalak, Gurutze Gorria, UGT, Asorna, Ijitoen Idazkaritza Fundazioa, Gaztelan Fundazioa, Ilundain Fundazioa, Acodifna, SIL, Cocemfe, etab.) zenbait gomendio orientagarri argitaratu dituzte Estatuko minimoak hobetzeko, eta horiek erabiltzen dituzte haien lan eskaintzen kudeaketan.

3.3 Zenbat kobratzen du etxeko langile batek orduka 2022an?

Urriaren 1etik aurrera langabezia-prestazioaren estaldura sartu ondoren, honako hauek izanen dira Nafarroako langileen ordainsariak 2022ko abendura arte, taula orientagarrien arabera:

ORDUAK	ASTEA	HILA	GORDINA + 1/6ko ORDAINSARIA	G.Z. KOTIZ.	LANGABEZIAREN KOTIZ.	KOTIZ. GUZTIRA	GARBIA +1/6ko AO	GARBIA 12	2 APARTEKO
				% 4,70	% 1,05				
1	5	21	270,15	17,81	2,43	20,24	249,91	211,32	231,56
2	10	42	379,17	17,81	2,43	20,24	358,93	304,76	325
3	15	63	525	24,82	5,54	30,36	494,64	419,64	450
4	20	84	641,66	31,82	7,11	38,93	602,73	511,07	550
5	25	105	802,08	38,87	8,68	47,55	754,53	639,95	687,5
6	30	126	962,5	45,87	10,25	56,12	906,38	768,88	825
7	35	147	1.020,83	54,83	12,25	67,09	953,74	807,91	875
8	40	160	1.166,67	54,83	12,25	67,09	1.099,58	932,91	1.000
BARNEKOAK			1.378,42	64,39	14,39	78,78	1.299,65	1.132,97	1.000

3.4 Nafarroan, tarifa orientagarri horiek aurreikusten al dute soldata igoserarik, lanaldia zatitua bada?

Bai, hileko guztizkoaren % 15ekoa, egunean 4 ordukoak diren lanaldietarako.

3.5 Zenbat lanordu izan behar dira kontratatuta 1.000 € gordineko soldata izateko?

2021ean, 33 lanordu bete behar ziren 1.000 euroko soldata gordina eskuratu ahal izateko; 2022an, berriz, astean 32 ordu eginda lortzen da hori, lanbide arteko gutxieneko soldataren igoserari esker.

3.6 Legezkoa al da soldatan janari eta ostatuagatiko deskontuak ezartzea?

Bai, betiere langileak eta enplegatzaileak aldez aurretik hitzartu badituzte.

Lanaldi osoagatik ezin da dirutan jaso lanbide arteko hileko gutxieneko soldata baino txikiagoa den zenbatekorik.

Eguerdiko bazkariagatiko deskontua ez da inoiz soldataren % 10 baino handiagoa izaten ahalko; izan ere, legeak % 30eko gehienekoa finkatzen du gauzaz ordaindu beharreko kontzeptu guztiengatik (gosaria, bazkaria, afaria eta ostatua). Lan egindako orduei dagokienez, lanbide arteko gutxieneko soldataren zenbatekoaren azpitik ez da deskonturik egiten ahalko mantenu edo ostatuari dagokion gauzazko soldatagatik.

Komenigarria da kontzeptu bakoitzeko kopuru finko bat hitzartzea, eta ez soldataren gaineko ehuneko bat.

3.7 Langilea haurrak zaintzeko edo janaria prestatzeko bakarrik kontratatu badute, eta ez etxeko lan guztietarako, bidezkoa al da soldata txikiagoa ematea etxeko langileei dagozkien zeregin guztiak ez egiteagatik?

Ez, lanorduen arabera finkatzen da soldata, ez egin beharreko lanen arabera.

3.8 Posible al da hasierako kontratuan adostutako zereginak ugaritzea?

Familia etxebizitzan egin beharreko lanak ugaritu egin daitezke, esate baterako, etxe handiago batera bizitzera joan direlako, haurren bat jaio delako edota adoptatu/hartu dutelako, artatutako pertsonak hasieran baino mendekotasun handiagoa duelako edo elkarrekin bizi diren pertsonen kopuruak gora egin duelako (beste senide bat gehiago egotea). Enplegatzaileak ezin du exijitu erritmoa azkartzerik edota lanorduak ugaritzerik; izan ere, langileak eskubidea du aurreko erritmoan eta lanaldian aritzeko eta, ondorioz, adostutako lan denboran egiten ahal dituen zereginak egiteko. Era berean, soldata edo lanaldi igoera ere planteatu dezake, kontratatutako orduak eskatutako zereginetarako nahikoak ez badira.

3.9 Zenbat kobratu behar du barneko zaintzaile batek 2022an Nafarroan?

2022rako tarifa eta baldintza orientagarrien arabera, barneko zaintzaile batek 1.378,42 euro gordin kobratu behar ditu gutxienez, 12 ordainsaritan.

2022ko urritik urte amaierara arte, kopuru gordin horretatik 64,39 € kentzen dira langileari dagozkion Segurantzako kotizazioengatik (soldata gordinaren % 4,70) eta 14,39 € langabezia-kotizazioengatik; beraz, hileko soldata garbia 1.299,65 eurokoa da, aparteko ordainsariaren zati proportzionala sartuta.

Gomendatutako tarifa horiek gutxieneko orientagarriak dira; beraz, hobetu egin daitezke, soldata handiagoa hitzartuz gero.

3.10 Nafarroan, enplegatzaileak ordaindu behar ditu lantokirako joan-etorrien gastuak?

Tarifa eta baldintza orientagarrien arabera, enplegatzaileak ordaindu behar du autobus publikoaren txartelaren kostua, edo kilometrajea Iruñerriko Mankomunitateko garraioa iristen ez den lantokien kasuan.

3.11 Ba al dago aparteko pagak kobratzeko eskubiderik?

Urtean, aparteko bi paga kobratzeko eskubidea dago, bata ekainean eta bestea abenduan. Ordainsariak osoak izateko, urteko soldataren zenbatekoak lanbide arteko gutxieneko soldataren gutxienekoarekin bat egin behar du; alderdiek LGS baino soldata handiagoak hitzar ditzakete, baina inoiz ez txikiagoak. Pagak hileko soldatan sartuta kobratzea adostu daiteke. 40 orduko lanaldi baterako, ez da inoiz urteko lanbide arteko gutxienekoa baino soldata txikiagoa jasotzen ahaliko dirutan (2022an, 14.000 €).

3.12 Etxeko langile batzuek antzinasuna kobratzen dute eta beste batzuek ez, zergatik?

2011ko azaroaren 15a baino lehenagoko kontratuak dituzten langileek kobratzen dute antzinasuna; soldataren % 3ko igoera ematen da dirutan enplegatzailearekiko lotura denetik hiru urte natural bakoitzeko, eta horrela hurrenez hurren kontratuak irauten duen hiru urtetik behin, gehienez ere bost hirurtekora arte (15 urteko antzinasuna). Ez dute antzinasunerako eskubiderik 2011ko azaroaren 15a baino geroagoko kontratuak dituzten langileek, egun horretan onartu baitzen 1620/2011 Errege Dekretua, etxeko langileen lan harremana arautzen duena.

3.13 Eskubidea dute urtero soldata igoera jasotzeko?

Bai, lanean urtebete egiten den bakoitzean, soldata igo behar da, urtea betetzen den hilean hitzarmen kolektiboetan erregistratutako soldata igoeraren arabera, edo, handiagoa bada, lanbide arteko gutxieneko soldatak izan duen igoeraren arabera. Hitzarmenen datua hemen dago eskuragarri:

<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>.

Langileei eta enplegatzaileei zein dagokien jakiteko zailtasunak direla eta, komeni da beste erreferentzia bat adostea, hala nola, igoera urte bakoitzeko urtarrilean egitea, beste formula baten arabera (KPlaren igoerari dagokion ehuneko; pentsioen igoera; diru kopuru zehatz bat...).

3.14 Zerbait egin daiteke kontratatzailearengandik edo haren senideengandik tratu txarrak edo abusuak jasaten badira?

Horrelakoetan, jo ezazu GAZTELAN FUNDAZIORA. Egoera zein den, erantzun posibleak baloratu beharko ditugu. Tratu txarrak isilean ez jasatera animatzen zaitugu.

3.15 Zer da nomina?

Langileak hilero jasotzen duen soldata islatzen duen dokumentua da. Ordainsari gordina, kotizazio-oinarria eta deskontuak argi eta bereiz islatzen dituen edozein paper da baliozkoa. Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren webgunean kontsulta daiteke nomina eredu bat: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/servicio_hogar/MODELO_NOMINA_SERVICIO_HOGAR_FAMILIAR_2019.pdf

3.16 Derrigorrezkoa al da etxeko langile bati nomina ematea?

Bai, enplegatzailerak hilero entregatu behar dio, soldatarekin batera. Beraz, langileak eskubidea du nomina eskatzeko, eta ematen ez badiote, Lan Ikuskaritzan sala dezake.

3.17 Ba al dago eperik zor diren soldatak eskatzeko?

Soldata zorrak edo bestelako zenbatekoak eskatzeko, urtebetekoa da epea, kobratu behar izan zenetik zenbatzen hasita. Hau da, etxeko langilea gaur konturatzen bada duela bi urtetatik ari dela behar gutxiago kobratzen, azken 12 hilabetei dagozkien atzerapenak soilik erreklamatzeko ahalko ditu epaiketa batean.

3.18 Enplegatzailerak ez baditu soldatak ordaintzen eta legearen arabera frogatzen badu ezin dituela ordaindu, SOLDATAK BERMATZEKO FUNTSERA jo daiteke?

Ez, FOGASAk kontratua azkentzen edo amaitzen deneko kalte-ordainak baizik ez ditu ematen.

4 LANALDIA, ATSEDENALDIAK, JAIEGUNAK

4.1 Zein da gehieneko lanaldia?

Asteko gehieneko lanaldia, barneko zein kanpoko langileentzat, 40 lanordukoa da. Benetakoko laneko zortzi ordu baino ezin dira egin egunean, eta hogeita hamar minutuko etenaldia egiten da lau ordu eta erditik gorako lanaldietan.

4.2 Zer da “presentzia denbora”?

Lanaldiaz gain, legeak “presentzia denbora” onartzen du barneko langileen kasuan; denbora hori ez da astean 20 ordu baino gehiagokoa izaten ahalko (hilabeteko batezbestekoa), salbu eta alderdiek atsedendaldi bidez konpentsatzea adosten badute. “Presentzia ordu” horietan, langileak zerbitzuak emateko prest egon behar du soilik, ordu horietan ez baita benetako lana egin behar. Lanordu arrunten prezio bera izanen dute “presentzia orduak” (7,82 € 2022an). 4 16 Barneko langileek egunean 2 ordu libre izan behar dituzte otorduetarako, eta ordu horiek ez dira lan denbora gisa zenbatzen. Langileari ezin zaio eragotzi 2 ordu horietan etxetik irtetea, salbu eta langileak eta enplegatzaileak adostu badute otorduak hitzartutako presentzia orduen barruan sartzen direla.

4.3 Zer da etxeko enpleguan “gaua igarotzeko araubidea”?

Enplegatzaileak eta barneko langileak egiten duten ituna da. Kontratuan zehaztutako betebeharren arabera, enplegatzailearen etxebizitzan egunez lan eta gauz lo egiten duen langilearen kasuan gertatzen da; horrelakoetan, lantokia den etxebizitzan lo denborari dagokion ordutegia eta konpentsazio ekonomikoa ezarri behar dira. Gaua igarotzeko araubide horrek muga batzuk izan behar ditu: gaua etxean emateagatik, barneko langilea ezin da behartu gaueko hamarrak baino lehen etxean egotera; ezin zaio eskatu inolako zereginik egiteko; eta eskubidea du bere logelan egoteko, justifikatutako larrialdi kasuak gertatzen direnean izan ezik. Muga horiek errespetatzen ez dituen edozein egoera lanaldiaren edo “presentzia denboraren” partetzat hartuko da, kasuaren arabera, eta halakotzat ordaindu beharko da.

4.4 Ba al du errekar gurik gaueko lanak?

Gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara bitarteko lanorduetan, salbu eta kontratua gauz lan egiteko bada eta ez egunez, alderdiek adostutako errekar gura ezarriko da, eta gomendatutako gutxieneko orientagarriak errespetatu beharko dituzte.

4.5 Nafarroako erreferentziako tarifa eta baldintza orientagarriek eragiten diote gaueko lanari (22:00etatik 08:00etara)?

Bai, hasteko, gaueko orduetan % 25eko gehikuntza ezarri behar da. Noizbehinkako gaua bada, 101 €-koa da tarifa. Gaueko lan horrek zenbat gau iraunen duen ez badakigu, lehenengo 5 gauean 101 € garbi ordainduko dira, 6. eta 14. gaua bitartean 76 € garbi, eta 15. gauek aurrera 38 € garbi. Kontratua asteleheneetik ostiralera bitarteko gauak estaltzeko bada, 1.111 €-ko soldata garbia dagokio, aparteko pagak barne.

4.6 Zenbat atsedeen ordu izan behar dira lanaldien artean?

12 ordu gutxienez. Barneko langileen kasuan, 10 ordu bakarrik izan daitezke, baina gainerako 2 orduak atsedean gisa konpentsatu behar dira, gehienez lau asteko aldietan.

4.7 Zer hartzen da aparteko ordutzat?

Alderdiek hitzartutako ordutegian jasota ez dagoen lanordu oro, eta, edozein kasutan, legez ezarrita dagoen asteko 40 lanorduko gehieneko lanaldian jasota ez daudenak. Ezin da aparteko ordurik egin, ezta gauez lan egin ere; gaueko lanordutzat jotzen delarik gaueko hamarretatik goizeko seiak bitartean egiten dena. Hauxe da presentzia orduen eta aparteko orduen arteko desberdintasuna: presentzia denboran enplegatzaileak behar izan dezakeenaren zain egon besterik ez du egin behar langileak, eta aparteko orduetan aktiboki aritzen da langilea lanean. Urtean gehienez aparteko 80 ordu egin daitezke, eta denbora librearen bidez nahiz dirutan konpentsa daitezke. 2022an, aparteko orduaren gutxienezko prezioa 7,82 €-koa da. Ia ezinezkoa da etxeko langile batek epaiketa batean aparteko orduak egiten dituela frogatzea, eta, beraz, galdu egin ohi dira egin eta berehala edo gutxira atsedenaldira bidez kobratzen edo konpentsatzen ez direnak.

4.8 Zein da asteko atsedeenaren iraupena eta nola hartzen da?

Etxeko langileak 36 orduko atsedenaldira jarraitua hartzeko eskubidea du astean; ahal izanez gero, larunbat arratsaldea edo astelehenean goiza eta igande osoa hartu beharko ditu. Langilearen eskubidea da hori, eta, beraz, enplegatzaileak errespetatu egin behar du. Hala ere, langileak bi asteko aldietan hartzea adostu dezake enplegatzailearekin. Halakoetan, bi astean behin 72 orduko atsedena hartzeko eskubidea izanen luke (hiru egun oso). Aste batean 24 orduko atsedena eta hurrengoan 48 ordukoa egitea ere adostu dezakete alderdiek.

4.9 Zein jaiegun hartzeko eskubidea du langileak legez?

Gainerako langileek bezalaxe, 14 jaiegun har ditzake urtean; horietatik bi herriko jaiegunak. Jaiegunak, lanik egiten ez bada ere, berdina kobratzen dira. Jaiegunak 24 ordu ditu jarraian.

4.10 Jaiegunak berreskuratu behar dira?

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

4.11 Asteburuan edo jaiegun batean lan egiten bada, nola kobratzen da?

2022an Nafarroako etxe partikularretan egiten diren lanetarako tarifa eta baldintza orientagarrien arabera:

- Ordu solteak, asteburu edo jaiegunetan: lan egindako ordu kopuruari dagozkion tarifetan zenbateko garbiaren % 25eko gehikuntza ezarriko da.
- Jaiegun bat edo noizean behingo lanaldi bat (8 ordu): 101 € edo orduen zati proportzionala.
- Asteburu osoa, gaua barne, noizean behin: 190 € garbi.
- Hilabeteko asteburu guztietan: 560 € garbi hilean, 12 pagatan.

5 OPORRAK

5.1 Zenbat opor egun ditu etxeke langile batek eta nola hartzen ditu?

Urtean 30 opor egun izan behar ditu etxeke langileak; horietatik gutxienez 15 jarraituak izan behar dira, eta beste 15ak aurrekoekin batera edo urtean zehar banatuta har daitezke.

Datak alderdien artean adostu behar dira, eta, adostasunik egon ezean, langileak libreki aukeratuko du 15 egun noiz hartu, eta enplegatzaileak gainerako 15 egunak noiz eman. Langileak eskubidea du bi hilabeteko aurrerapenaz jakiteko noiz izanen dituen oporrak.

Oporraldian edo oporraldietan, etxeke langilea ez dago behartuta familiaren etxebizitzan bizitzera, ezta familia nahiz familiako kideren bat joaten den lekuan ere.

Oporrak soldata osoaren arabera kobratzen dira, gauzako soldaten deskonturik egin gabe.

5.2 Urte osoz lan egin ez bada, ba al dago oporrak kobratzeko eskubiderik?

Bai, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean lan egindako denboraren proportzioan hartzen eta kobratzen dira oporrak. Garrantzitsua da oporrak dagokion urtea amaitu baino lehen hartzea eta kobratzea; izan ere, aurreko urtean hartu eta/edo kobratu gabeko oporrak galdu egiten dira hurrengo urtea hasitakoan, salbu eta alderdiek berariaz adosten eta idatziz jasotzen badute oporrak geroago hartuko direla. Bi alderdiak ados badaude oporrak beste era batera kalkulatzearekin (adibidez, abuztutik abuztura), idatziz

adierazi beharko dute kontratuan. Langilea 30 egunez baino gehiagoz egonen bada oporretan, garrantzitsua da enplegatzaileak idatzizko baimena ematea, lanera noiz itzuli behar duen adierazita, lanpostua utzi izanaren akusazioak saihesteko.

6 BAIMENAK

6.1 Ba al da baimen ordainduak jasotzeko eskubiderik? Zeintzuk dira?

Langileak baimena du lanera ez agertzeko, ordainsaria jasotzeko eskubidea galdu gabe, baldin eta alde z aurretik abisatu eta justifikatzen badu. Hona hemen horretarako arrazoiak eta denbora:

- Hamabost egun natural, langilea ezkontzen bada.
- Bi egun odol-ahaidetasuneko nahiz ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitalizazioagatik edo ospitaleratu gaberik ere etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik. Arrazoi horregatik langilea bidaia egin beharrean bada, lau egun izanen ditu.
- Egun bat ohiko bizilekua aldatzeagatik.
- Behar-beharrezkoa den denbora, publikoa eta pertsonala den eginbehar saihetsezin bat betetzeko, boto ematekoa barne. Legezko edo hitzarmenezko arau batean denbora tarte jakin bat zehazten bada, hark ezarritakoa beteko da absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.
- Langile batek, eginbeharra betetzeagatik edo karguan jardun beharagatik, kalte-ordaina kobratzen badu, diru kopuru horixe deskontatuko zaio enpresak ordaintzen dion soldatetik.
- Jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko tekniketan trebatzeko, adopzioaren, harreraren edo adoptatzeko egiten den zaintzaren kasuetan, informazio eta prestakuntza saioetara joateko eta egokitasun deklarazioaren aurreko txosten psikologiko eta sozialak egiteko behar den denbora, betiere lanorduetan egin behar badira.

Oso garrantzitsua da baimena eragin duen egoera egiaztatzeko agiriak edukitzea.

7 LANALDI MURRIZKETAK, SENITARTEKOAK

ZAINZKEKO EDO HAURRARI BULARRA EMATEKO

7.1 Ba al dago senitartekoak zaintzeko lanaldia murrizteko aukerarik?

Lanaldiaren zortzirena eta lanaldi erdia bitartean murrizteko eska daiteke 12 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko, edota hurbileko senideak (seme-alabak, anai-arrebak, aitona-amonak edo ezkontza bidezko senideak) zaintzeko, baldin eta, gaixotasunagatik, istripuagatik edo adinagatik, autonomiarik ez badute. Ondorioz, lanaldia murrizten den proportzio berean jaisten da soldata, eta Gizarte Segurantzako kotizazioa soldata murriztu horren arabera egingen da. Adingabeak zaintzeko lanaldi murrizketaren lehenengo bi urteetan eta adinekoak zaintzeko murrizketaren lehen urtean, murriztutako lanaldiaren % 100 lan egin izan balitz bezala zenbatuko du kotizazioa Gizarte Segurantzaren sistemak, pentsioei eta etorkizunean izan litekeen amatasun prestazioari ez eragiteko.

7.2 Ba al dago eskubiderik seme-alaben edoskitzeari dagokionez?

Jaiotzaren, adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren edo harreraren kasuan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluekin bat, langileek eskubidea izanen dute ordu batez lanetik kanpo egoteko, edoskitzeko, haurrak bederatzi hilabete bete arte. Ordu hori bi zatitan banatzen ahal da. Ume baten baino gehiagoren jaiotze, adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, baimenaren denbora modu proportzionalean handituko da. Eskubideaz baliatzen denak, hala nahi badu, eskubide hori lanaldiaren ordu erdiko murrizketarekin ordeztu dezake, helburu berbererako, edo denbora hori lanaldi osotan pila dezake enplegatzaillearekin adostutakoan hala aurreikusi bada. Ordaindutako denbora da hori

8 ALDI BATERAKO EZINTASUNAGATIKO PRESTAZIOAK.

AMATASUNA

8.1 Zer prestazio dago lan istripuagatiko baja batean?

Aldi baterako ezintasuna lan istripu baten edo laneko gaixotasun baten ondorio bada, baja hartu aurreko hilean zegoen eguneko kotizazio-oinarriaren % 75ekoa izanen da subsidioa, eta laneko baja medikoa hasi eta hurrengo egunetik aurrera jasoko da. Istripuaren egunean soldata kobratu egiten da, eta enplegatzaileak ordaindu behar du. Askotan, lan istripuak gaixotasun arrunt gisa hartzen dira, eta horren aurka bada erreklamazioa jartzea. Kasu horretan, eska ezazu hitzordua gure aholkularitza bulegoan (948136020 telefono zenbakia, astelehenetik ostiralera, 09:00etatik 14:00etara), aurrez aurre erantzuteko, edo, bertaratu ezin baduzu, eskatu geuk bueltan deitzeko.

8.2 Zer da aseguru erakundea?

Gizarte Segurantzarekin lankidetzan aritzen den erakundea da, laneko arriskuak jorratzeaz arduratzen dena. Horrela, lan istripuen eta laneko gaixotasunen kasuan, aseguru erakundeak osasun arloko arreta ematen die langileei, eta, aldi berean, aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoa kudeatzen du.

8.3 Zer prestazio dago gaixotasun arruntagatik baja hartzen denean, lanarekin zerikusirik ez badu?

Gaixotasunaren kasuan, lehenengo hiru egunetan ez da ezer kobratzen. Enplegatzaileak 4. egunetik 8. egunera bitartean ordaintzen du baja. Bajaren aurreko hilabeteko kotizazioaren eguneko oinarriaren % 60 da. Bajaren 9. egunetik aurrera, Gizarte Segurantzak ordaintzen du zuzenean baja, eta eguneko kopuru bera du; hau da, oinarriaren % 60. Bajaren 21. egunetik aurrera, prestazioa igo egiten da, eta % 75ekoa da egunean, Gizarte Segurantzaren kontura, harik eta alta jaso arte. Gaixotasun beragatik berriz gaixotuz gero, bi bajen artean sei hilabete baino gehiago igaro ez badira, lehenengo egunetik kobratzen da bigarren baja.

8.4 Baja duen barneko langile batek (dela gaixotasun arruntagatik, dela lan 8 23 istripuagatik) berehala utzi behar du etxea?

Ez, etxean gutxienez hogeita hamar egunez egoteko eskubidea izanen du, medikuak ospitaleratzea gomendatu ez badu behintzat.

8.5 Amatasunari dagokionez, gainerako langileen eskubide berberak dituzte?

Bai, 16 asteko atsedenaldea hartzeko eskubidea dago, eta beste bi aste luza daiteke erditze anizkoitza izanez gero. Horietatik 6 aste erditu ondoren hartu behar dira nahitaez.

Langileak berak erabakiko du gainerako 10 asteak nola banatu, erditu aurretik eta ondoren, eta haurraren aitarekin (edo beste amarekin, sexu bereko bikoteen kasuan) bana ditzake.

Baja hartu aurreko hileko kotizazio-oinarriaren % 100eko subsidioa kobratzen da 16 asteetan.

Haurdun egoteagatik kaleratu egingen zaituztela uste baduzu, jarri harremanetan gure aholkularitza bulegoarekin (948136020 telefono zenbakia, astelehenetik ostiralera, 09:00etatik 14:00etara).

Kaleratzea gaixotasunagatikko bajaran egonda gertatzen bada, amatasun baja kobratzen ahalko duzu gero.

8.6 Zer behar da amatasun prestazioa jasotzeko eskubidea edukitzeko?

Amatasunagatikko baja hasten den egunean Gizarte Segurantzaren alta emanda egon behar da, eta, gainera, adinaren arabera, kotizazio aldi hauek eskatzen dira:

- 21 urtera arte: ez da inolako kotizazio aldirik behar.
- 21 eta 26 urte bitartean: azken 7 urteetan 90 egun kotizatu izana, edo 180 egun lan bizi osoan.
- 26 urte baino gehiago: azken 7 urteetan 180 egun kotizatu izana, edo 360 egun lan bizi osoan.

8.7 Zer ordaindu behar du Gizarte Segurantzak bajaran egon bitartean (dela gaixotasunagatik, dela istripuagatik, dela amatasunagatik)?

Alde biek bajaren aurretik bezala jarraitzen dute ordaintzen, norik bere portzentajea, baina enplegatzailearen ardura da kuota osoa ordaintzea.

9

KONTRATUAREN AMAIERA ETA AZKENTZEA

9.1 Langilea aldi jakin baterako kontratatu bazuten, zer ordaindu behar diote kontratua amaitzen denean?

Azken hilabeteari dagokion soldatarekin batera, ordainsari eta oporraldiei dagokien zati proportzionalen likidazioa ordaindu behar da. Gainera, 12

eguneko kalteordaina ere eman behar da lan egindako urte bakoitzeko. Kontratua bajaran dagoen beste langile bat ordezkatzeko izan bazen (dela gaixotasunagatik, istripuagatik, amatasunagatik edo lanpostura itzultzeko eskubidea ematen dion beste edozein baimenengatik), ordezko langileak ez du kalte-ordainik jasoko kontratua amaitzean. Kontratu amaierako kalte-ordaina kalkulatzeko, eguneko soldata gordin osoa hartzen da oinarri gisa; hau da, urtero dirutan eta gauzatan kobratzen den guztia zati 365 egun, Gizarte Segurantzari dagozkion zenbatekoak kendu gabe.

9.2 Ba al dago eskubiderik enplegatzailearen heriotzaren ondorioz lana galtzen bada?

Bai. Aparteko pagen eta egiteke dauden oporren likidazioaz gain, hilabeteko soldata kobratzen da kalte-ordain gisa, aparteko pagen hileko hainbanaketa barne, Gizarte Segurantzari dagozkion zenbatekoak kendu gabe, eta aldi baterako kontratua edo kontratu mugagabea den kontuan hartu gabe.

9.3 Zer gertatzen da enplegatzailea aldatzen bada?

Enplegatzailea aldatzeagatik kontratu subrogazioa bidezkoa izanen da soilik bi alderdiek alde aurretik hala adosten badute, eta hala izan dela ulertuko da etxeko langileak gutxienez zazpi egunez jarraitzen badu etxe berean zerbitzua ematen, nahiz eta familia etxearen titulartasuna aldatu.

9.4 Zer gertatzen da familia etxea beste herri batera aldatzen bada? Kontratua mantentzeari dagokionez, familia beste herri batera aldatzen bada, enplegatzailea aldatzen deneko araubide bera aplikatuko da: kontratuari eusten zaiola ulertuko da, baldin eta etxeko langileak zazpi egunez jarraitzen badu etxe berrian zerbitzua ematen. Aldaketa aldi baterakoa bada, kontratua etetea erabakitzen ahalko da.

9.5 Zer gertatzen da etxez aldatuz gero?

Apartatu honetan arautzen den kasuan, enplegatzaileak lan-harremana etetea erabakitzen badu, idatziz jakinarazi beharko dio langileari.

Bere erabakiaren berri eman behar dio langileari 20 egun lehenago, baldin eta horrek urtebete baino gehiago badarama berarentzat lanean, edo 7 egun lehenago, urtebete baino gutxiago badarama. Halakoetan, jakinarazpena ematearekin batera, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko 12 eguneko kalte-ordaina ordaindu beharko du dirutan, 6 hileko mugarekin.

Az kentzea idatziz adierazteari eta kalte-ordaina eskura jartzeari buruzko betekizunak –aurreko apartatuan aipatuak– betetzen ez badira, ulertuko da

enplegatzaileak aukeratu duela Langileen Estatutuan araututako kaleratze-araubidea aplikatzea (33 soldata-egun lan egindako urte bakoitzeko, bidegabetzat jotako kaleratzeen kasuan, 24 hileko mugarekin).

Ez da hori ulertu eta aplikatuko aurreabisua egin ez denean edo kalte-ordaina kalkulatzeko akats desenkusagarria egin denean; hala ere, enplegatzaileak aldi horri dagozkion soldatak ordaindu beharko ditu, edo kalte-ordainaren zenbateko egokia eman.

9.6 Langileak ba al du aukerarik erabakitzeke etxebizitza berrira ez joatea eta haiekin lanean ez jarraitzea?

Bai, eta horren berri eman beharko dio enplegatzaileari; halakoetan ere, eskubidea dauka zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 12 eguneko kalte-ordaina jasotzeko, gehienez ere 6 hileko soldataren baliokidea. Hau da, beste edozein atzera egite bezala.

9.7 Kontratua egitean iraupen jakin bat hitzartu bada, langilea behartuta al dago kontratua amaitu arte lanean jarraitzera?

Ez, langileak hala erabakitzen badu, hitzartutako aldia amaitu baino lehen utz dezake lana, eta, kasu horretan, ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izanen. Kontratuan lana uzten denerako aurreabisua itundu bada, langileak errespetatu egin beharko du. Aurreabisuaren epea ezin da zazpi egunekoa baino luzeagoa izan, eta ez da aplikatu beharko baldin eta enplegatzaileak langilearen eskubideak ez betetzeak eragin badu lana uzteko erabakia. Kontratuan aurreabisurik hitzartu ez bada, legez ez dago aurrez abisatzeko betebeharririk. Probaldian lana uzten bada, beste edozein egoeratan bezala jokatu behar da; langileak ordainsarien eta oporren zati proportzionalak likidatzeko eskubidea du.

9.8 Zer kobra dezake langileak enplegua uztea berak erabakitzen badu?

Azken hilabeteetan lan egindako egunei dagokien soldataz gain, likidazioa ere ordaindu behar diote; hau da, aparteko pagan zati proportzionala eta oporren zati proportzionala.

Aldatzen den gauza bakarra da ez dela kalte-ordaina jasotzeko eskubiderik izanen.

9.9 Eska al daiteke beste kopururik?

Bai, lana uzten duen unean, langileak zerbitzuak eman dituen denbora osotik zor dioten guztia erreklama dezake (gehienez ere urtebete atzera eginda):

atzerapenak, jasotako soldataren eta legez zegokionaren arteko aldea, otorduengatik ezarritako gehiegizko deskontuak edo hitzartu gabekoak, etab.

9.10 Enplegataileak kontratua amaitu aurretik eten al dezake lan-harremana? Legezkoa al da orain atzera egitea?

Atzera egitea, orain arte ezagutzen den bezala, jada ez da legezkoa.

Lan-harremana azkentzen ahalko da Langileen Estatutuaren 49.1 artikuluan ezarritako arrazoiak direla medio, eta lan-arloko araudi arrunta aplikatuko da, salbu eta harreman horren izaeraren berezitasunekin bateraezina bada.

49.1 artikuluan, hauek dira lan-harremana azkentzeko kausarik ohikoenak:

- a) Aldeek hori adostea.
- b) Kontratuan behar bezala jasota dauden arrazoiak; salbu eta arrazoi horiek enpresaburuak egindako eskubide-abusu nabarmenak badira.
- c) Hitzartutako denbora bukatzea.
- d) Enplegatuak lana uztea, gorago adierazi den aurreabisua eginda edo tokian tokiko usadioei jarraikita.
- e) Langilearen heriotza, baliaezintasun handia, edo ezintasun iraunkor oso edo absolutua, Langileen Estatutuaren 48.2 artikuluan xedatutakoa alde batera utzi gabe.
- f) Langileak erretiroa hartzea.
- g) Enpresaburuak hiltzea edo erretiratzea, Gizarte Segurantzaren dagokion araubidean aurreikusitako kasuetan; edo enpresaburuaren ezintasuna, 44. artikuluan xedatutakoari kalterik egin gabe; edo kontratatzailearen nortasun juridikoa azkentzea.
- j) Langileak hala nahi izatea, enpresaburuak kontratua urratu duelako.
- k) Langilea kaleratzea.
- m) Langileak erabakia hartzea, genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima izateagatik lanpostua behin betiko uztera behartuta dagoelako.

9.11 Ba al dago lan-harremana kontratua amaitu aurretik azkentzeko legezko beste arrazoirik?

Bai, etxeko lan-harremanak dituen berezitasunak kontuan hartuta, araudi berriak honako hauek aipatzen ditu (betiere justifikatu egin behar dira):

- a) Familia-unitatearen diru-sarrerak murriztea edo gastuak handitzea gerora sortutako inguruabar bat dela medio (adibidez, lana galtzea edo enplegatzailearen ezintasunari buruzko deklarazioa).
- b) Familia-unitatearen beharretan funtsezko aldaketa gertatzea, eta, horren ondorioz, justifikatuta egotea langilea kanporatzeko erabakia (erakunde publiko batek zereginak bere gain hartzea edo familiako kideren baten zaintza-premiak aldatzea).
- c) Langilearen portaera, baldin eta, portaera horren ondorioz, arrazoizkoa eta bidezkoa bada enplegatzaileak harengan zuen konfiantza galtzea.

9.12 Nola izapidetzen dira aurreko arrazoen ondoriozko azkentzeak? Zer eskubide ditu langileak?

Kontratua azkentzeko 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 duen.

Az kentzea jakinaraztearekin batera, enplegatzaileak kalte-ordain hau jarri beharko du langilearen eskura: zerbitzu-urte bakoitzeko hamabi eguni dagokien soldata, sei hileko mugarekin.

Zerbitzu-emateak urtebeteko iraupena gainditu badu, enplegatzaileak aurreabisu-epe bat eman beharko du, eta epe hori hogeitun egunekoa izanen da gutxienez, langileari azkentzeko erabakia jakinarazten zaionetik zenbatzen hasita.

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

Enplegatzaileak, aurreabisuaren ordez, denboraldi horretako soldaten baliokidea den kalte-ordaina ematen ahalko du.

9.13 Eta enplegatzaileak ez baditu izapide horiek betetzen?

Az kentzeko jakinarazpena idatziz emateko eta kalte-ordaina eskura jartzeko betekizunak betetzen ez badira, ulertuko da enplegatzaileak aukeratu duela Langileen Estatutuko kaleratzearen azkentze-araubidea aplikatzea: etxeko langileek –kaleratzen badituzte eta eskatutako baldintzak betetzen badituzte– besteren konturako gainerako langileen kalte-ordain berak jasotzeko eskubidea izanen dute (33 soldata-egun lan egindako urte bakoitzeko, bidegabetzat jotako kaleratzeen kasuan, 24 hileko mugarekin).

Ez da hori ulertu eta aplikatuko aurreabisua egin ez denean edo kalte-ordaina kalkulatzeko akats desenkusagarria egin denean; hala ere, enplegatzaileak aldi horri dagozkion soldatak ordaindu beharko ditu, edo kalte-ordainaren zenbateko egokia eman.

Barneko enpleguari dagokionez, kontratua azkentzeko erabakia ezin izanen da hartu arratsaldeko bostetatik hurrengo eguneko goizeko zortziak arte, salbu eta kontratua azkentzeko arrazoia leialtasun- eta konfiantza-betebeharren falta oso astuna bada.

9.14 Zer motatako kaleratzeak daude?

Kaleratzea bidezkoa edo bidegabea izan daiteke. Salbuespen gisa, deuseza izan daiteke, baldin eta langilearen oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratzen baditu.

Bidezkoa izanen da, baldin eta langileak kontratuan ezarritako betebeharrak larriki urratu baditu. Horrelakoetan, enplegatzaileak kalte-ordainik gabe kaleratzen ahalko du langilea; gutun bidez egin beharko du, arrazoiak behar bezala azalduta. Kaleratzea idatziz jakinarazten ez bada, beti izanen da bidegabea.

Langilea ados ez badago, lan-arloko epaitegietara jo dezake, epaile batek bere kasua azter dezan, adiskidetze-ahalegina egin ondoren.

Kaleratzea ez badu falta astun batek justifikatzen, edo jakinarazpena ez bada idatziz egin, edo langileari ez bazaio dagokion kalte-ordaina eskura jarri, etxeko langileek besteren konturako gainerako langileen kalte-ordain berak jasotzeko eskubidea izanen dute (33 soldata-egun lan egindako urte bakoitzeko, bidegabetzat jotako kaleratzeen kasuan, 24 hileko mugarekin). Kasu horretan ere, lan-arloko epaitegiek ebatzi beharko dute kaleratzea bidegabea dela, adiskidetze-ahalegina egin ondoren.

Kaleratzeagatiko kalte-ordaina kalkulatzeko, guztizko soldata gordina hartzen da oinarri gisa; hau da, urtean dirutan eta gauzatan kobratzen den guztia zati 365 egun, Gizarte Segurantzari dagozkion zenbatekoak kendu gabe.

9.15 Ba al dago babes berezirik haurdun dagoen langile bat kaleratu nahi dutenean? Eta kaleratzea bere eskubideak eskatzearen ondoriozko errepresalia denean?

Langileen Estatutuaren 55.5 b) artikulua xedatzen du –araudi horretako 53.4. b) artikulua bezala– ezen objektiboki deuseza izanen dela haurdun dauden langileak kaleratzea, haurdunaldia hasten denetik a) letran aipatzen den etenaldiaren etena hasi arte, nahiz eta enplegataileak horren berri ez izan.

Nolanahi ere, genero-ikuspegiak nagusi izan behar du arauen interpretazioan eta aplikazioan. Eta ikuspegi horrek eramaten gaitu interpretatzera haurdunaldiaren babes objektiboa aplikatu beharrekoa dela etxeko langile baten lan-kontratua azkentzen den kasuan. Haurdunaldia elementu bereizgarria da eta, ageriko arrazoiengatik, soilik emakumeei eragiten die. Eta nabarmena da, halaber, batez ere emakumeei aplikatzen zaiela familia-etxeko zerbitzuaren lan-harreman bereziari buruzko 1620/2011 Errege Dekretua.

Gainera, enplegataileak haurdunaldiaren berri bazuen, eta, hala eta guztiz ere, kaleratzearekin jarraitzen badu, kalte-ordain bat ezar daiteke oinarrizko eskubide bat urratzeagatik (kasu honetan, sexuagatiko diskriminaziorik ez jasateko eskubidea); izan ere, kalte moralak daude kaleratzeak langilearengan izan duen eragin psikikoa kontuan izanda. Kalte-ordainaren xedea izanen da konpentsatzea urraketak langileari eragin ahal izan dion sufrimendua, mina, ziurgabetasuna, larritasuna, antsietatea eta abar. Beraz, kasu guztietan dago kalte psikologikoa, nahiz eta batzuetan ez den posible jasandako kaltearen proba zehatz bat aurkeztea eta hura dirutan kalkulatzea, kalte horren izaera dela eta.

Auzitegiei dagokie deuseztasuna deklaratzeko. Epaile batek kaleratzea deuseza dela ebazten badu, enplegataileak etxeko langilea berriz hartu beharko du, eta izapide-aldiko soldatak ordaindu beharko dizkio langilea berriz hartu arte, bai eta kalte moralengatik kalte-ordaina eman ere, epaian halakorik ezartzen bada.

Era berean, kaleratzea errepresalia bat baldin bada haurdunaldiarekin zerikusirik ez duen oinarrizko eskubide bat erreklamatu delako, kalte-ordaina handiagoa izan daiteke.

Jarri harremanetan gure aholkularitza bulegoarekin (948 136 020 telefono zenbakia, astelehenetik ostiralera, 09:00etatik 14:00etara).

9.16 Ba al dago kaleratzearen aurka erreklamatzeko eperik?

Kaleratzeen kasuan, 20 egun balioudun baino ez daude (ez dira zenbatuko ez larunbatak, ez igandeak, ez jaiegunak). Baldintzak aldatzen direnean, ahalik eta azkarren egin behar da erreklamazioa, ahal dela, baita 20 egun baliouduneko epea igaro aurretik ere.

9.17 Ba al dut langabezia prestazioa jasotzeko eskubiderik?

2023ko urriaren 1etik aurrera, urtebetean kotizatu duzunean, 4 hilabeteko langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea sortuko duzu, Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean jasotako prestazioaren ildotik.

Langabeziarako kotizazioa 2022ko urriaren 1ean ezartu zen, eta enplegatzaileak eta langileak kotizatu behar dute, legeak aurreikusitako baldintzetan.

Bien bitartean, langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea izango duzu Gizarte Segurantzaren etxeko langile gisa alta eman aurreko sei urteetan gutxienez 360 egun kotizatu badituzu Erregimen Orokorrean, edo langabeziagatiko kotizazioa duen Gizarte Segurantzako beste araubide batean, etxeko langilearen baja borondatezkoa izan ez bada.

Kontuan izan 2022ko urriaren 1etik aurrera Etxeko Langileen Erregimenean kotizatzen dela, eta, beraz, kotizazio-aldi berri hori Erregimen Orokorrean edo langabeziagatiko kotizazioa duen Gizarte Segurantzako beste Erregimen batean ditzuznei gehitu beharko litzaiekeela.

9.18 Enplegatzaileak ez badu kalte-ordaina ordaintzen eta legearen arabera frogatzen badu ezin duela ordaindu, SOLDATAK BERMATZEKO FUNTSERA jo daiteke?

Soldatak Bermatzeko Funtsak kalte-ordainak ordainduko ditu, baldin eta epai, auto, adiskidetze judizialeko ekitaldi edo ebazpen administratibo baten bidez onartu badira, Langileen Estatutuarekin eta 1620/2011 Errege Dekretuko 11.2 artikuluekin bat kaleratu bada langilea edo azkendu bada kontratua, familia-unitatearen diru-sarrerak murriztu direlako, familia-unitatearen beharrak aldatu direlako edo langilearekiko konfiantza galtzea justifikatzen duen portaera bat egon delako.

Aldi baterako edo iraupen mugatuko kontratuak azkentzeagatiko kalte-ordainak ere bai, legez bidezkoak diren kasuetan.

Azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretuaren 11.2 artikuluen kasuan, muga 6 hilekoa izanen da, eta eguneko soldatak (kalkuluaren oinarria baita) ezin izanen du gainditu lanbide arteko gutxieneko soldataren bikoitza, aparteko ordainsarien zati proportzionala barne.

Kalte-ordainaren zenbatekoa kalkulatu da zerbitzuko urte bakoitzeko hogeita hamar egun hartuta oinarri gisa, urtebeteko mugarekin; kalkulu hori eginen da Soldatak Bermatzeko Funtsak egin beharreko ordainketei begira bakarrik,

kaleratzeak eta kontratu-azkentzeak honelakoak direnean: Langileen Estatutuaren 50. artikulua araberakoak (langileak bere borondatez kontratua azkentzea, enpresaburuak bete beharrekoak ez betetzeagatik) eta 56. artikulua araberakoak (bidegabeko kaleratzea).

10 ERRETIROA

10.1 Zer behar da erretiro pentsioa jasotzeko eskubidea izateko?

2022an, 37 urte eta 3 hilabete edo gehiago kotizatuta, 65 urtetan mantentzen da erretiro adina. 37 urte eta hiru hilabete baino gutxiago kotizatuta, erretiro adina 66 urtetan ezartzen da.

2027. urtera arte, erretiro adina handituz joanen da pixkanaka, 67 urtetara iristeraino. 2027tik aurrera, 38 urte eta 6 hilabete edo gehiago kotizatu duten langileek soilik hartzen ahalko dute erretiroa 65 urte dituztenean.

Gutxienez 15 urtez kotizatu behar izan da, horietako bi erretiroa hartu aurreko 15 urteetan, kotizaziopeko erretiro pentsioa jasotzeko eskubidea izateko.

Kotizatutako urteak zenbatzeko, kontuan izan behar da Espainiako Estatuak hitzarmenak dituela hainbat herrialdetan, eta horien bidez atzerrian egindako kotizazioak batzea aurreikusten dela. Kasuak banan-banan aztertu behar dira.

Gaur egun zahartzaro eta baliaezintasuneko nahitaezko subsidioa kobratzen dutenek, alargunduz gero, alarguntza pentsioarekin batera kobratzen ahalko dute kasu gehienetan.

Kasu bakoitzari aplikatu dakiokeen informazioa Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren (GSIN) bulegoetan eskura daiteke.

11 GIZARTE SEGURANTZA

2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, Gizarte Segurantzako etxeko langileen araubide berezia sistema berezi gisa txertatu zen araubide orokorrean.

11.1 Nork egin behar du langilearen alta Gizarte Segurantzari?

Enplegatzailea arduratuko da Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren aurrean langileen alta egiteaz, zerbitzuak ematen hasi aurretik. Gizarte Segurantzako sisteman izena eman behar du, TA.6-0138 inprimakia betez (esteka honetan jasota dago):

<https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/10929/31193/2304>

Posible da enplegatzaile baten baino gehiagoren kontura alta emana izatea Gizarte Segurantzari.

Enplegatzaile batentzat hilean 60 ordu baino gutxiago lan egiten dutenen kasuan, alta emateko eta kotizatzeko betebeharra langilearen esku geratzea adostu dezakete alderdiek. Kasu horretan, enplegatzaileak hileroko eman beharko dio, soldatarekin batera, bere kargurako Gizarte Segurantzako kuota.

Hala ere, hilean 60 ordu baino gutxiago lan egiten duen pertsona baten enplegatzaileak haren alta egin eta kotizatu dezake; ez dago kotizazioa eta alta langilearen esku uztera behartuta.

Hilean 60 ordu edo gehiago kontratatzen dituzten enplegatzaileek alta eman eta kotizatu egin beharko dute beti, langileak beste etxe batzuetan duen lanaldia edozein izanda ere.

11.2 Hainbat etxetan lan egiten bada, enplegatzaile guztiek eskatu behar al dute etxeko langilearen alta?

Bai, enplegatzaile guztiek izapidetu behar dute etxeko langilearen alta, lanordu kopurua edozein dela ere.

Etxe bakarrean hilean 60 ordu baino gutxiago lan egiten bada, etxeko langilea arduratuko da bi alderdiei dagozkien kuotak Gizarte Segurantzari ordaintzeaz.

11.3 Etxeko langileak Gizarte Segurantzari alta hartu behar al du orduka lan eginez gero?

Ez, enplegatzaileak kotizatu behar du, hark arduratu behar baitu langilearen alta eskatzeaz eta hileroko ordaintzen dion sariaren berri Gizarte Segurantzari emateaz.

Salbuespena izanen dira enplegatzaile bakoitzeko hilean 60 ordu baino gutxiago lan egiten duten langileak, zuzenean egiten ahalko baitituzte afiliazioa, altak eta bajak, baldin eta enplegatzaileekin hala hitzartu badute.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, enplegatzaileek beren gain hartu beharko dituzte kotizazioaren arloko betebeharrak, enplegatzaile bakoitzeko hilean 60 ordu baino gutxiago lan egiten duten etxeko langileei dagokienez, baldin eta haiekin adostu badute 2022ko irailaren 9a baino lehen Gizarte Segurantzako Araubide Orokorrean ezarritako Etxeko Langileentzako Sistema Berezian kokatzeko eta kotizatzeke betebeharrak beren gain hartzea.

Ondorio horietarako, enplegatzaileek Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari jakinarazi beharko dizkiote, 2023ko urtarrilean, Gizarte Segurantzaren kuotak kalkulatzeko eta ordaintzeko beharrezkoak diren datuak, eta, bereziki, kotizazioak ordaintzeko beharrezkoak diren banku-datuak, bai eta kontingentzia profesionalak estaltzeko aukeratzen duten erakunde kudeatzailea edo, hala badagokio, Gizarte Segurantzarekin lankidetzan ari den erakundea ere, betiere datu horiek guztiak aurrez jakinarazi ez badira.

11.4 Zer urrats egin behar ditu langileak alta hartzeko, horretaz bera arduratu behar denean?

Jarduera hasi aurretik, honako hauek aurkeztu beharko ditu Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren Administrazioan:

- Araubide orokorrean, etxeko langileen sistema berezian, besteren kontura arituko den langilearen alta edo baja hartzeko eskaera, edo datuak aldatzeko eskaera; horrez gain, enplegatzailearen NANaren fotokopia eta TA.2/S-0138 eredia, beteta, zeina esteka honetan baitago eskuragarri:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10817/31190/2194?changeLanguage=eu>

- Lan-kontratua.

Alta-eskabideetan, oro har ezarritako datuez gain, finantza-erakunde bateko kontuaren kodea agertu beharko da, kotizazioaren ordainketa helbideratzeko; halaber, lan-kontratu motari eta horren gutxieneko edukari buruzko datu hauek: hileko eta asteko lanorduen kopurua, hitzartutako soldataren zenbatekoa (zenbat ordainduko den lan egindako orduko eta hilabeteko), aparteko ordainsarien zati proportzionala barne, eta, hala badagokio, adostutako gauzako soldataren zenbatekoa zein den hilabetean, presentzia-

orduen eta/edo lo egiteko orduen ituna dagoen ala ez, eta ordu bakoitzeko hitzartutako ordainsaria.

Enplegatzaile batentzat baino gehiagorentzat lan egiten badu, eskaera eta kontratu bat aurkeztu beharko du enplegatzaile bakoitzeko.

11.5 Ba al dago eperik altak, bajak edo aldaketak aurkezteko?

Alta eskaera jarduera hasi baino lehen egin beharko da (60 egun lehenago gehienez). Baja egiteko eta datuak aldatzeko eskaera lana utzi edo aldaketa gertatu eta hurrengo 3 egun naturaletan aurkeztu behar da.

11.6 Langileak berak aurkeztu al dezake baja, besterik gabe?

Baja eskatzeko epea 3 egunekoa da, lana utzi denetik zenbatzen hasita, eta enplegatzailearen sinadura jasota aurkeztu behar da.

11.7 Non izapidetzen dira altak, bajak eta egoera aldaketak?

Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren administrazioetan, Nafarroaren kasuan honako hauetan:

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

Conde Oliveto, 7 31003 PAMPLONA

Tfno...: 948 289 200; Fax: 948 289 203

Servicio de atención telefónica: 901 50 20 50

Correo-e.: navarra.direccionprovincial.tgss@seg-social.es

Web: http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

Administración n.º 1

Avda. Galicia, 5 31003 PAMPLONA/IRUÑA

Tfno...: 948 242 512; Fax: 948 233 169

Correo-e.: navarra.administracion1.tgss@seg-social.es

Administración n.º 2

C/ Monasterio Zamarce, 3 31011 PAMPLONA/IRUÑA

Tfno...: 948 267 312; Fax: 948 268 577

Correo-e.: navarra.administracion2.tgss@seg-social.es

Administración n.º 3

Manresa, 3 31500 TUDELA

Tfno...: 948 825 962; Fax: 948 826 353

Correo-e.: navarra.administracion3.tgss@seg-social.es

Administración n.º 4
Conde Oliveto, 7 31003 PAMPLONA/IRUÑA
Tfno.: 948 289 200; Fax: 948 289 210
Correo-e.: navarra.administracion4.tgss@seg-social.es

11.8 Zenbat kotizatu behar zaio Gizarte Segurantzari etxeko langile batengatik?

Kotizazioa langilearen hileko soldataren arabera da, aparteko ordainsariak barne, urteko 12 hilabeteetan hainbanatuko direnak. Kalkulatzeko, soldata-aula baten arabera dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko hamar tarte ditu. Tarte bakoitzaren zifra urtero aldatzen da, Gobernuak finkatzen du.

Kontingentzia arruntengatiko kotizazio-oinarriak, 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera honako eskala honetan zehaztutakoak dira, etxeko langileek jasotzen duten hileko ordainsariaren arabera, eskubidez dagozkion aparteko ordainsarien zati proportzionalarekin gehituta, lan-harreman bakoitzeko:

Tartea	Hileko ordainsaria euro/hilabete	Kotizazio-oinarria euro/hilabete
1.	269,00 arte	231,00
2.	269,01 eta 418,00 bitartean	379,00
3.	418,01 eta 568,00 bitartean	528,00
4.	568,01 eta 718,00 bitartean	677,00
5.	718,01 eta 869,00 bitartean	827,00
6.	869,01 eta 1.017,00 bitartean	976,00
7.	1.017,01 eta 1.166,669 bitartean	1166,70
8.	1.166,71 eta 1.273,00 bitartean	1220,00
9.	1.273,01 eta 1.439,00 bitartean	1.370,00
10.	1.439,01tik aurrera	Hileko ordainsaria

Etxeko langilearen hileko ordainsaria zehazteko, hilero jasotzen duen zenbatekoa handitu egin beharko da, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 147.1 artikuluan ezarritakoaren arabera, jasotzeko eskubidea duen aparteko ordainsarien zati proportzionalarekin.

Gizarte Segurantzaren Diruzaintzan, enplegataileak kotizaziorako aitortu duen soldataren berri eman behar diote langileari. Garrantzitsua da kontrolatzea. Gutxiago kotizatzen bada, Gizarte Segurantzako kenketak ere gaixotasunagatiko bajak, istripuak, pentsioak) baxuagoak izango dira.

Informazioa pertsonalki eska daiteke, edo beste pertsona bati bidalita. Pertsona horrek baimena ematen dionaren eta bere NANen kopiak eraman beharko ditu, eta baimen-inprimaki bat bete.

Beste pertsona bat ere baimendu dezakezu, Gizarte Segurantzaren eta Pentsioen Estatu Idazkaritzaren Erregistro Elektronikoaren bidezko kudeaketetan ordezka zaitzan esteka honetan agertzen den dokumentua sinatuz:

https://sede.seg-social.gob.es/wps/wcm/connect/sede/db56ecfd-38f0-4d87-bd90-8b178f1ce980/6-087+Castellano_v2_0_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES

11.9 Zeintzuk izango dira 2023ko kotizazio-oinarriak? Eta hurrengo urteetan?

2023an hasiko dira taula honetan adierazten direnak:

Tartea	Hileko ordainsaria euro/hilabete	Kotizazio-oinarria euro/hilabete
1.	269,00 arte	250,00
2.	269,01 eta 418,00 bitartean	357,00
3.	418,01 eta 568,00 bitartean	493,00
4.	568,01 eta 718,00 bitartean	643,00
5.	718,01 eta 869,00 bitartean	794,00
6.	869,01 eta 1.017,00 bitartean	943,00
7.	1.017,01 eta 1.166,669 bitartean	1166,70
8.	1166.67tik aurrera	Hileko ordainsaria

Ordainsarien tarte horiek eta kotizazio-oinarriak 2023ko Lanbide Arteko Gutxieneko soldataren proportzio berean eguneratuko dira. 2024. urtetik aurrera, gertakari arruntengatiko eta profesionalengatiko kotizazio-oinarriak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 147. artikuluan ezarritakoaren arabera zehaztuko dira, eta kotizazioa ezin izango da izan lege ezartzen den gutxieneko oinarria baino txikiagoa.

11.10 Zer dira kotizazio-tasak? Nork ordaintzen ditu?

Dagokion kotizazio-oinarriari tasa izeneko ehuneko aplikatzen zaio.

2022ko urriaren 1etik aurrera, nahitaezkoak dira langabeziarako eta SOLDATAK BERMATZEKO FUNTSETARAKO kotizazioak, eta sistema berezi horretako ekarpenak zehazteko, tasa hauek aplikatuko dira 2022ko urriaren 1etik abenduaren 31ra bitartean:

- a) Langabeziarako kotizazio-tasa % 6,05 izanen da. Tasa horren % 5 enplegatzailearen kontura izanen da, eta % 1,05 enplegatuaren kontura.
- b) Soldatak Bermatzeko Funtserako kotizazio-tasa % 0,2koa izanen da, eta enplegatzaileak ordaindu beharko du.

2023. urteko kotizazio-tasak Eranskineko [VII. TAULAN](#) daude, enplegatzaileari eta enplegatuari dagozkion tasak bereizita.

11.11 Nork ordaindu behar ditu kuotak? Noiz? Noiz arte?

2013ko apirilaren 1etik aurrera, enplegatzaile bakoitzeko hilean 60 ordu baino gutxiago lan egiten duen etxeko langileak ordaindu beharko du ekarpen propioa eta enplegatzaileari (edo, hala badagokio, enplegatzaileei) dagokiona, baldin eta hori adostu badu.

Hala ere, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, enplegatzaileek hartu beharko dituzte beren gain kotizazioen alorreko betebeharrak, kuotak beraiek ordainduko dituztela adostu badute enplegatuekin.

Horrelakoetan, langileari berari dagokio, izatekotan, etxeko langileen sistema berezian kotizatzeke betebeharra ez konplitzearen erantzukizuna, eta, era subsidiarioan, enplegatzaileari edo enplegatzaileei, salbu eta horiek egiaztatzen badute egin beharreko ekarpenak eginak dituztela.

Kotizazioak sortu eta hurrengo hilabetean ordaindu behar dira, eta nahitaezkoa da helbideratzea.

Kotizatzeke betebeharrari eutsi eginen zaio jarduera hasi den egunetik jarduera hori amaitutzat jotzen den arte.

11.12 Salatu al daiteke etxeko langile bat aseguratzen ez duen enplegatzailea?

Bai, beti sala daiteke Lan Ikuskaritzan Gizarte Segurantzaren alta eman eta kotizatu ez izana, baita langileak egoera hori lehenago onartu badu ere. Soldata gehixeago ordaintzearen truke langilea ez aseguratzeke itunak ez du inolako baliorik. Gizarte Segurantzak 4 urteko atzerapenak ordaintzera behartzen du, nahiz eta langileari guztiak aitortzen zaizkion etorkizuneko prestazioen ondorioetarako.

11.13 Zergatik interesatzen zaio ezkontuta dagoen eta senarrak Gizarte Segurantza duen etxeko langile bati aseguratuta egotea?

Gizarte Segurantzaren kotizatzeak eskubide propioak ematen ditu, besteak beste, baliaezintasun-pentsioa, erretiro-pentsioa, alarguntasun-pentsioa eta zuztasun-pentsioa. Baliaezintasun-pentsioa eta erretiroa alargun-pentsioarekin batera kobra daitezke.

11.14 Zergatik interesatzen zaio etxeko langile atzerritar bati hemen kotizatzea bere herrialdera urte batzuetan itzultzeko asmoa duenean?

Espainiako Estatuak hitzarmenak ditu herrialde askorekin, Latinoamerikarrek, batez ere, baina baita Afrikakoekin ere (Maroko, Tunisia, Cabo Verde), Europa ekialdekoekin (Errusia, Ukraina) edo Asiakoekin (Japonia, Korea, Filipinak) Gizarte Segurantzaren arloan. Hitzarmen horiei esker, erretiro, baliaezintasun, alarguntasun eta zuztasun-pentsioak kobratu daitezke, hemen eta jatorrizko herrialdean egindako kotizazioak batuz.

11.15 Alta eman al dakioke Gizarte Segurantzaren zure senideentzat lan egiten duen pertsona bati? Adibidez, ilobak zaintzen dituen amona edo koinata...

Bai, alta eman dakioke bi baldintza betetzen baditu: etxe berean ez bizitzea eta lanegatik soldata bat kobratzea.

12 PIZGARRIAK ETA DIRULAGUNTZAK

12.1 Ba al da kontrataziorako pizgarririk enplegatzailearentzat?

2022ko ekitaldirako, kontingentzia arrunten kasuan, enpresek etxeko langileen sistema berezian Gizarte Segurantzako kotizazioari egindako ekarpena % 20 murrizten ahalko da.

Murrizketa horren onuradun izanen dira 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera etxeko langile bat edozein modalitatetan kontratatu duten eta araubide orokorrean alta eman dioten enplegatzaileak; betiere, enplegatua ez bada 2011ko abuztuaren 2tik abenduaren 31ra arteko aldiaren enplegatzaile berberarentzat sistema berezi horretan lanaldi osorako altan egon.

Era berean, enpresa-ekarpenetan ehuneko 80ko hobaria jasotzeko eskubidea izanen dute, 2022ko urriaren 1ean indarrean sartzen diren langabeziarako kotizazioari eta Soldadak Bermatzeko Funtserako kotizazioari dagokienez.

Ikus [IV. taula](#).

12.2 Ba al dago beste hobaririk aurreikusita 2022ko urriaren 1etik aurrera?

Aurreko murrizketaren alternatiba gisa, Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean etxeko langile bati alta ematen dioten enplegatzaileek, hura araubide horretan alta emanda dagoen aldi osoan, eskubidea izanen dute, urriaren 1etik aitzina, ehuneko 45eko edo ehuneko 30eko hobaria izateko, kontingentzia arruntengatiko Gizarte Segurantzaren kotizaziorako enpresa-ekarpenean (bertan ezarritako Etxeko Langileentzako Sistema Bereziari dagokionean), betiere enplegatzailearen familia-unitatearen edo bizikidetzak-unitatearen ondare- eta/edo errenta-betekizunak betetzen badituzte, erregelamendu bidez ezartzen diren moduen eta baldintzen arabera.

Hobari horiek aplikatuko zaizkio Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean alta emanda dagoen etxeko langile bakar bati bakarrik, enplegatzaile bakoitzeko. Araubide horretan etxeko langile bat baino gehiago baldin badago alta emanda enplegatzaile bakoitzeko, lehendabizi alta emanda dagoenari bakarrik aplikatuko zaio hobaria.

Ikus [V. taula](#) eta [VI. taula](#).

12.3 Nork zehazten du % 45eko edo % 30eko hobariak jasotzeko eskubidea?

Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak.

Kuoten hobari hori izateko eskubidea abiatuko da Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrari onuradunen berri eta onuradun bakoitzari aplikatu beharreko ehunekoaren berri ematen dion hilabetetik aurrera. Erregelamenduz ezarriko da eskubidea zehazteko eta administrazio publikoen artean informazioa trukatzeko prozedura; truke hori prozedura automatizatuen bidez egin beharko da, eta administrazio horien artean egonen dira zerga-administrazioak, foru-araubidekoak barne.

Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak kontrolatu beharko ditu Gizarte Segurantzako kuotetan hobari horiek aplikatzeko ezarritako betekizunak eta baldintzak, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak, berriz, horiek betetzen direla zaindu beharko du.

12.4 Ba al dago hobaririk, langabeak aldi baterako kontratatzen direnean amatasun, adopzio eta harreragatiko atsedendietan dauden langileak ordeztzeko? Eta enplegatzaile bakoitzeko hilean 60 ordu baino gutxiago lan egiten duten langileak ordeztzeko?

Araubide orokorrean dauden berberak.

12.5 Eta familia ugaria bada?

Familia ugarien kasuan, aurreko kuoten murrizketa hobari baten bidez handituko da, enplegatzailearen kuotaren %45era arte, Familia ugariak babesteari buruzko azaroaren 18ko 40/2003 Legearen 2. eta 9. artikuluetan aurreikusitakoaren arabera, baldin eta aurreko bi ahaideek edo, guraso bakarreko familia bada, aurreko ahaideak (aipatutako 2. artikuluko 3. apartatuan definitzen den bezala) etxetik kanpo lan egiten badute besteren nahiz norberaren kontura, edo lan egiteko ezintasuna badute.

Familia ugaria kategoria berezikoaren denean, onura hori aplikatzeko ez da beharrezkoa izanen bi gurasoek etxetik kanpo egitea ordaindutako lan bat.

Nolanahi ere, adierazitako hobaria aplikatuko da soilik zaintzaile bakarra kontratatzeagatik, familia ugariaren izaera ofizialki onartuta duen familia-unitate bakoitzeko.

2023ko apirilaren 1ean –Familia ugariak babesteko azaroaren 18ko 40/2003 Legearen 9. artikuluaen arabera– familia ugarietan zaintzaileak kontratatzeagatik aplikatzen ari diren hobariak indarrean jarraituko dute, hobariak izateko eskubidea ematen duten langileei Gizarte Segurantzako Araubide Orokorrean baja ematen zaien egunera arte.

Hobari horiek bateraezinak izanen dira kotizazioaren %20ko murrizketa orokorrarekin, bai eta familia-unitatearen egoera ekonomikoari lotutako %45eko edo % 30eko murrizketekin ere.

12.6 Ba al dago pizgarri horiek aplikatzen ez diren kasurik?

Kotizazioaren onurak, hala Gizarte Segurantzaren enplegatzailearen kotizazioan egiten diren murrizketak, nola haren kargurako kuoten hobariak, ez dira aplikatzen ahaliko, baldin eta enplegatzaile bakoitzeko hilean 60 ordu baino gutxiagoko lanaldia duten etxeko langileek beren gain hartzen badituzte enkoadraketa, kotizazio eta zerga bilketari dagozkion betebeharrak, aipatu sistema berezian.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko zaizkie; izan ere, enplegatzaileekin egindako akordioek baliozkoak izateari utziko diote, eta enplegatzaileei egokituko zaizkie kuoten izapideak, diru-sarrerak eta abar.

13 PAPERIK GABEKO ETXEKO LANGILEAK

13.1 Egia al da paperik ez izateagatik etxeko gainerako langileen eskubide berberak ez dituztela?

Gezurra da, desberdintasun bakarra da ezin dela Gizarte Segurantzaren alta emanda egon. Baina soldata, kaleratzea, lanaldia, atsedenaldiak, jaiegunak, likidazioa... berdinak dira.

13.2 Paperik ez duenez, ba al dago eskubiderik kontratuaren ez-betetzeen aurka erreklamatzeko?

Bai, erreklamatu daiteke, gainerako langileek bezala.

GAZTELAN FUNDAZIOAK gutun bat bidaltzen dio enplegatzaileari, langilearekin duen zorra zein den jakinarazteko. Arazoa ez bada horrela konpontzen, erreklamazio bat aurkezten dugu Nafarroako Gobernuko Lan Departamentuko Kontziliazio Zerbitzuan, enplegatzaileekin ados jartzen saiatzeko.

Hala ere konponbiderik lortzen ez bada, epaiketara jo daiteke. Langile bakoitzak erabakitzen du noraino iritsi nahi duen.

Aipatu ditugun erakundeek (Lan Saila) eta Lan Arloko Epaitegiek ez dute langilea salatzen, ez poliziaren aurrean, ez Atzerritarren aurrean paperik ez duelako; erreklamazioa erantzutera mugatzen dira.

14 LEGISLAZIOA

- 11/2020 Legea, abenduaren 30ekoa, 2021enerako Estatuaren Aurrekontu Orokorrena, (abenduaren 31ko BOE, 341. zk.).
- 152/2022 Errege Dekretua, otsailaren 22koa, lanbidearteko gutxieneko soldata finkatzen duena 2022rako (2022ko otsailaren 22ko BOE, 46. zk.).

- Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina, urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua (2015eko urriaren 31ko BOE, 261. zk.).
- 29/2012 Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa, etxeko langileen sisteman kudeaketa eta babes soziala hobetzeko eta izaera ekonomiko eta sozialeko beste neurri batzuei buruzkoa (2012ko abenduaren 31ko BOE, 314. zk.).
- 1620/2011 Errege Dekretua, azaroaren 14koa, familia-etxeko zerbitzuaren izaera bereziko lan-harremana arautzen duena (2015eko azaroaren 11ko BOE, 277. zk.).
- 65/2022 Errege Dekretua, urtarrilaren 25ekoa, 2022ko ekitaldirako Gizarte Segurantzaren sistemako pentsioak, Klase Pasiboen pentsioak eta beste prestazio sozial publiko batzuk eguneratzeari buruzkoa (BOE, 22. zk., 2022ko urtarrilaren 26koa).
- PCM/244/2022 Agindua, martxoaren 30ekoa, 2022ko ekitaldirako Gizarte Segurantzako kotizazioen, langabeziaren, jarduera uzteagatiko babesaren, Soldatak Bermatzeko Funtsaren eta lanbide-heziketaren lege-arauak garatzen dituenak. (2022ko martxoaren 31ko BOE, 77. zk.).
- 16/2022 Errege Lege Dekretua, irailaren 6koa, etxeko langileen lan-baldintzak eta Gizarte Segurantzaren hobetzeko (2022ko irailaren 8ko BOE, 216. zk.)

15 TARIFAK ETA BALDINTZA

ORIENTAGARRIAK NAFARROAN

15.1 Obligaciones ante la Seguridad Social

- Langile bakoitzak Gizarte Segurantzaren alta emanda egon behar du 1. ordutik aurrera.
- Gizarte Segurantzako baja baja-egunaren ondorengo sei egun naturalen barruan jakinarazi behar da, eta lan-baldintzetan gertatzen diren aldaketak (soldata, ordu kopurua, etab.) hurrengo hileko lehen sei egun naturalen barruan jakinarazi behar dira.

Hilabete osoa 21 lanegunen gainean kalkulatzen da, astelehenetik ostiralera lan eginez.

- **Ordu solteak asteburuan edo jaiegunean**, lan egindako ordu kopuruari dagozkion tarifen gaineko % 25eko igoera. Gaueko orduen % 25eko igoera (22:00etatik 8: 00etara)
- **Jaiegun bat edo noizbehinkako lanaldi bat (8 ordu):** 101 €edo orduen zati proportzionala.
- **Asteburu osoa**, gaua barne, noizean behin 190 €/ garbia.
- Hileko **asteburu guztietan** 560 €hilean/garbia (12 ordainsari).
- **Gauak (22:00etatik 08:00etara):**
 - **Gau bat noizean behin:** 101 €. Iraupena ezagutzen ez bada: lehenengo 5ak 101 €-tan ordainduko dira, 6a €-tik 14.a €-ra eta gainerakoa 38 €-tan.
 - Astelehenetik ostiralera bitarteko gauak:** 1.111 €garbi, aparteko ordainsariekin.
- **Soldataren igoera (12 ordainsariko soldata gordinaren gainean aplikatuta)**
 - Lanaldi zatitua: % 15 igoko da hilabete osoan, 4 orduko edo gutxiagoko lanaldietan.
 - % 10 igoko da etxean 2a pertsonari arreta emateagatik, eta % 5 3a pertsonatik aurrera (Arreta: igoera horren ondorioz Gizarte Segurantzako kotizazio-tartea)
- **Lantokirako joan-etorria:** EPMren garraioa iristen ez den tokian, bidaia ordainduko da, bai BUS txartelaren kostua, bai kilometrajea.

15.2 Oporrak

- **30 egun natural** (larunbata eta igandea barne). Alderdiek adostuko dute noiz hartu.
- Bi alditan edo gehiagotan bana daitezke, baina horietako bat gutxienez 15 egun naturalekoa izango da, jarraian.

Adostasunik ez badago, 15 egun enplegatzaileak erabakiko du, eta gainerakoak langileak. Kasu horretan, oporrak hartu baino 2 hilabete lehenago jakin beharko da noiz hartu.

15.3 Lan denbora

Asteko gehieneko lanaldia 40 lanordukoa izango da. Orduategia aldeek adostuko dute.

- **Atsedeen-denbora:** gutxienez 12 ordu.
- **BARNEKOAK**
 - Barneko langilearen atsedeen-denbora: **10 ordu lanaldien artean, eta gainerako 12 orduak gehienez 4 asteko aldietan konpentsatuko dira.**
 - Asteburuko atsedeenaldia dagokion asteko atsedeenaldia. Ondoz ondoko 36 ordu izango dira, eta, oro har, larunbat edo astelehen goiza eta igande osoa.
 - Laneko jaiegun ofizialetarako eskubidea (urtean 14).

15.4 Dokumentazioa

- Enplegatzailea Gizarte Segurantzaren sisteman inskribatzea, TA.6-0138 EREDUAREN bidez.
- Langileari Gizarte Segurantzaren sisteman alta emateko eskaera, TA.2/S-0138 ereduaren bidez.
- Nahitaezkoa da kuoten ordainketa helbideratzea.
- Aurkeztu beharreko dokumentazioa:
 - Enplegatzailearen NANaren fotokopia.
 - Langilea Europar Batasunetik kanpoko herrialde batekoa bada, indarrean dagoen lan baimena.

15.5 Lan kontratua (eredu ofiziala)

- Idatzia: hala egin ezean, lanaldi osokoa eta mugagabea dela ulertuko da.
- Hartzen diren akordio guztiak jasotzen dira, eta enplegatzaileak eta langileak kopia bana dute.
- Probaldia: 15 egun iraupen mugatuko kontratueterako eta 2 hilabete kontratu mugagabeetarako.

15.6 Nomina

Langileari oldata ordaindu izanaren banakako ordainagiria eman behar zaio.

15.7 Lan-kontratua amaitzea

Ikus gidaren eguneraketaren 9. atala.

15.8 Aldi baterako ezintasuna

- **Lan-istripuak (LI) edo lanbide-gaixotasunak (LG)** eragindako AEko kasuak sistema berezian, langileak kotizazio-oinarriaren % 75 kobratzen du bajaren hurrengo egunetik.
- **Aldi baterako ezintasuna gaixotasun arruntagatik** bada:
 - Lehenengo 3 egunetan ez du ezer kobratzen.
 - 4. egunetik 8. egunera bitartekoa izango da, eta enplegatzaileak ordaindu beharko du.
 - 9. egunetik aurrera, GSIN (Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala) edo mutualitatea. Aldi baterako ezintasunaren laugarren egunetik hogeigarrenera bitarteko kotizazio-oinarriaren % 60 eta hogeita batgarren egunetik aurrera % 75.
- **Ezintasunagatiko prestazioa.** Baja Gizarte Segurantzak ordaintzea gomendatzen da, eta ez beste mutualitate batek.

15.9 Esteka

<https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/regimen-laboral/index.htm>

15.6 Araudia

- 27/2011 Legea, abuztuaren 1ekoa, Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzkoa (BOE, 184. zk., 2011/08/02).
- 1620/2011 Errege Dekretua, azaroaren 14koa, familia-etxeko zerbitzuaren izaera bereziko lan-harremana arautzen duena (2011-11-17ko BOE, 277. zk.).
- 29/2012 Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa, Etxeko Langileentzako Sistema Berezian kudeaketa eta gizarte-babesa hobetzeko. (BOE, zk.,314, 2012/12/31koa).
- 152/2022 Errege Dekretua, otsailaren 22koa, 2022rako lanbide arteko gutxieneko soldata finkatzen duena (2022-02-22ko BOE, 46. zk.).
- PCM/244/2022 Agindua, martxoaren 30ekoa, 2022ko ekitaldirako Gizarte Segurantzako kotizazioen, langabeziaren, jarduera uzteagatiko babesaren, Soldatak Bermatzeko Funttsaren eta lanbide-heziketaren lege-arauak garatzen dituena. (2022ko martxoaren 31ko BOE, 77. zk.).

16 Doako lan-aholkularitza juridikoa

Nafarroako Berdintasunerako Institutuak etxeko langileei zuzendutako doako aholkularitza juridiko-laboraleko zerbitzua jarri du abian, Gaztelan Fundazioak emana.

Beren lan-eskubideei buruzko legezko informazioaren bidez, Institutuak emakume langileen eskubideak erabiltzea sustatzen du, eta etxeko enpleguak gizartean duen balioa erakusten du.

DOAKO AHOLKULARITZA JURIDIKO-LABORALEKO ZERBITZUA ETXEKO LANGILEEI ZUZENDUA.

Hitzordua eskatzeko:

Astelehenetik ostiralera (lanegunetan) 09etatik 14etara: 948 136 020 eta repcion@gaztelan.org

Aurrez aurreko arreta:

Astelehenetan 16etatik 19etara, Gaztelan Fundazioan · Probintziak kalea, 6, Iruña (Lauhaize ondoan).

Kontsultak: empleadashogar@gaztelan.org

Kontsultarako gaiak: soldata, nominak, lanaldia, oporrak, atsedenaldiak, kaleratzea, kontratu-amaiera, kotizazioa, baja, amatasuna, ... etab.

