



Etxebarria

13

LANBIDE HEZIKETARAKO Materialak

**LAN PRESTAKUNTZA
ETA ORIENTABIDEA:
LAN ZUZENBIDEA**

Euskara Zerbitzua
Ikasmaterialak

Toribio Etxebarria
Lanbide Heziketarako Materialak

13

Lan prestakuntza eta orientabidea: lan zuzenbidea

M.^a Auxi. Terceño Pérez de Nanclares

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2007

TERCEÑO PÉREZ DE NANCLARES, M^a Auxi.

Lan prestakuntza eta orientabidea : lan zuzenbidea / M^a Auxi. Terceño Pérez de Nanclares. – 1. argit. – Vitoria-Gasteiz : Eusko Juarlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia = Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2007

or. ; cm. – (Toribio Etxebarria. Lanbide Heziketarako Materialak ; 13)

ISBN 978-84-457-2627-3

1. Lan-zuzenbidea-Programazioa. I. Euskadi. Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila. II. Izenburua. III. Bilduma.

349.2:377

ARGITARATUTAKO IZENBURUAK

1. Prototipo elektronikoen garapena eta eraikuntza
2. Finantza kudeaketa
3. Giza baliabideak
4. Kultur animazioa
5. Analisi kimiko eta tresna bidezkoa
6. Laborategiko antolaketa eta kudeaketa
7. Farmazia- eta parafarmazia-produktuen prestaketa
8. Esku-hartze komunitarioen metodología
9. Taldeko gorputz- eta kirol-ekintzak
10. Biltegiatze-lanak
11. Komunitate-garapena
12. Jolasaren oinarri teorikoak eta umeen jolasak: (animaziorako jokoak eta jolas-ekintza fisikoak)
13. Lan prestakuntza eta orientabidea: lan zuzenbidea

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak onetsia (2007-07-07)

Argitaraldia: 1.a, 2007ko irailean

Ale-kopurua: 500

© Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila

Argitaratzailea: Eusko Juarlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
Donostia-San Sebastián, 1 – 01010 Vitoria-Gasteiz

Egilea: M.^a Auxi. Terceño Pérez de Nanclares

Azala: Jesus Iturriza

Fotokonposaketa: Eusko Printing Service, S.L.
Herminio Madinabeitia, 18 Pab. 3 - 01006 Vitoria-Gasteiz

Inprimaketa: Gráficas Santamaría, S.A.
Bekolarra, 4 - 01010 Vitoria-Gasteiz

I.S.B.N.: 978-84-457-2627-3

L.G.: VI-409/07

AURKIBIDEA

1. LAN ZUZENBIDEA	9
1.1. Lanaren eboluzioa historian zehar.....	11
1.2. Lana.....	12
1.3. Zuzenbidea	15
1.4. Lan-zuzenbidea	16
1.5. Lan-eskubideak eta betebeharrak	18
2. SOLDATA ETA LANORDUAK	23
2.1. Lanorduak.....	25
2.2. Soldata.....	31
3. LAN KONTRATUAK	45
3.1. Lan-kontratuak	47
3.2. Lan-kontratuen motak	50
4. LAN KONTRATUAK ALDATZEA, ETETEA ETA AMAITZEA	65
4.1. Lan-kontratua aldatzea	67
4.2. Lan-kontratua etetea.....	71
4.3. Lan-kontratua amaitzea	73
4.4. Kitoa	80
5. GIZARTE SEGURANTZA	83
5.1. Gizarte Segurantzza	85
5.2. Kontingentziak	89
6. LANGILEEN ORDEZKARIAK	103
6.1. Langileen ordezkariak	105
6.2. Negoziazio kolektiboa.....	113

Lan-zuzenbidea

1

Gai honekin hasteko, galdera sorta bat aurkezten dizugu. Jarri taldeka eta saiatu erantzuten. Uste baino gehiago jakiten dugu sarritan.

1. Zer da Zuzenbidea?
2. Zertarako sortu zen lan-zuzenbidea? Noiz?
3. Ba al dakizu zer den Konstituzioa? Eta Langileen Estatutua?
4. Aipa itzazu langilearen eskubideren bat eta betebeharren bat.
5. Aipa itzazu enpresariaren eskubideren bat eta betebeharren bat.
6. Nork kontrolatzen du lan-arauak betetzen diren edo ez?

1.1. LANAREN EBOLUZIOA HISTORIAN ZEHAR

Gizakiak betidanik lan egin behar izan du bizimodua aurrera ateratzeko; baina, denboraren poderioz, lan-baldintzak asko aldatu dira. Hori dela eta, gaur egungo egoera ulertzeko, beharrezkoa da lanaren eboluzioa ezagutzea. Hona hemen laburpen txiki bat:

Greziako eta Erromako esklaboek eta Erdi Aroko jopuek ez zeukaten inolako eskubiderik; areago, jabeek esklaboak hiltzeko eskubidea ere bazuten.

Erdi Aroko anaiarteetako artisauek, berriz, bazeukaten eskubideren bat, baina oso lan-baldintza txarrak jasan behar izaten zituzten: esaterako, 12 urterekin hasten ziren lanean, 16 orduko lanaldiak izaten zituzten, lana ondo ikasi arte ez zuten kobratzen, oso soldata baxuak izaten zituzten...

Industrializazioaren ondorioz (XVIII-XX), anaiarteak desagertu egin ziren. Garai hartan, hiriak hazten hasi ziren, lantegi handiak sortu ziren, berrikuntzak agertu ziren... Horrek guztiak aldarazi egin zuen lan egiteko era, eta proletarioak agertu ziren. Teorian, garai hartan, bai enpresaria, bai langilea libreak ziren lanari buruzko akordioak egiteko; praktikan, ordea, langileak onartu behar izaten zituen enpresariak eskainitako baldintzak, lana baitzuen dirua lortzeko iturri bakarra. Horren ondorioz, lan-baldintzak guztiz txarrak ziren:

	Lan-baldintzak XIX. mendean	Lan-baldintzak gaur egun
Haurrak	5 urterekin hasten ziren lanean.	
Ordutegia	12-19 ordu bitarteko lanaldiak egiten zituzten.	
Soldatak	Oso baxuak ziren; hori dela eta, familiako umeek ere lan egin behar izaten zuten.	
Oporrak	Ez zegoen oporrik. Lan egin ezik ez zen kobratzen.	
Atsedenaldiak	Ez zeuden.	
Gizarte Segurantzza	Ez zegoen. Gaixotuz gero edo istripu bat izanez gero, ez zen kobratzen	
Segurtasuna eta Higienea	Ez zeuden; horrexegatik, lan-baldintzak (lan-tokietako hezetasuna, tenperatura...) jasanezinak ziren askotan.	
Sindikatuak	Ilegalak ziren.	
Grebak	Ilegalak ziren.	

Egoera larri hori salatzeko eta lan-baldintzak hobetzeko sortu zen XIX. mendean Langileen Mugimendua; eta, horretaz aparte, Estatuak ere parte hartu behar izan zuen lan-harremanak arautzeko. Horrela sortu zen lan-zuzenbidea. Baina horri buruz gero hitz egingo dugu.

Ariketa

Zure ezaguerak praktikan jartzeko, bete ezazu goiko taula, gaur egungo egoerari erreparatuz. Zalantzaren bat badaukazu, begiratu Langileen Estatutuan.

1.2. LANA

Lan-zuzenbidea ulertzeko, lana eta zuzenbidea landu behar ditugu.

1.2.1. Lan-kontzeptua

Lan izena ematen diegu soldata lortzeko egiten ditugun ahalegin fisiko edota psikikoei. Lanaren ondorioz, enpresariaren eta langilearen arteko harremana sortzen da: langileak bere lana eskaintzen dio enpresariari, eta horren truke, enpresariak dirua ematen dio langileari.

1.2.2. Lan-harremanen motak

Lan-harremanak 3 motatakoak izan daitezke:

- Lan-harreman arruntak.
- Lan-harreman bereziak.
- Beste batzuk.

1.2.2.1. Lan-harreman arruntak

Lan-zuzenbideak arautzen du lan-harreman arrunta. Harreman mota mota hau era honetakoa izango da:

- **Pertsonala:** langileak berak egin behar du lana.
- **Borondatezkoa:** langilea bere borondatez hasiko da lanean. Inork ezin du behartu.
- **Ordaindua:** langileak soldata jasoko du bere lanaren truke.
- **Norbaiten kontura:** lanaren etekinak ez dira langilearenak, enpresariarenak baizik. Bestetik, langilea enpresariaren arauak jarraitzea behartuta dago.

1.2.2.2. Lan-harreman bereziak

Lan-zuzenbideak arautzen ditu, baina arau berezien bitartez. Hona hemen lan-harreman berezien multzoan sartzen diren kasuak:

- **Goi-mailako zuzendariak**
- **Etxe-garbitzaileak**
- **Presoak**
- **Kirolariak**
- **Ikuskizun publikoetako artistak**
- **Merkataritza-agenteak**, beren jardueraren arriskua jasaten ez dutenak
- **Lan-zentro berezietako elbarrituak**
- **Portuko zamaketariak**

1.2.2.3. Beste batzuk

Kasu hauek ez ditu lan-zuzenbideak arautzen. Normalean, lan-harremanen ezaugarriren bat falta zaie —gogoratu lan-harreman arruntaren ezaugarriak: pertsonala, borondatezkoa, ordaindua, norbaiten kontura— edo beren arau propioak dauzkate. Ondo uler dezazun, hemen daukazu lan horien adibide batzuk:

- **Derrigorrezko prestazioak;** esate baterako, epaileak zigor moduan jartzen dituenak (kaleak garbitzea...)
- **Adiskide edo lagun bati laguntzeko lan egitea**
- **Familia barruan egiten diren lanak;** esaterako, gurasoen negozioan laguntzea; hala ere, halako lan baten truke soldata jasotzen bada, ez da erregulaziotik kanpo geratzen
- **Merkataritza-agenteak**, beren jardueren arriskuak jasaten-dituztenak
- **Garraiolariak**, beren garraioak erabiliz gero
- **Funtzionarioak**
- **Autonomoak**, hau da, beren kontura lan egiten dutenak

Ariketak

1. Zuriñek 18 urte dauzka, eta tailer bateko idazkaritzan lan egiten du. Enpresan beste bost pertsona daude:

- Jabea Emilio da, 50 urte ditu, eta berak ere lan egiten du.
- Jabearen semeak, Iñakik, 16 urte ditu, eta aitari laguntzen dio; soldatarik jasotzen ez duen arren, aitak astero ematen dio dirua lagunekin joateko.
- Peiok 40 urte ditu, jabearen anaia da, eta soldata jasotzen du.
- Mariak 42 urte dauzka; saltzailea da, eta auto bat saltzen duen bakoitzean, soldataz gain, komisio bat kobratzen du.

Hori guztia kontuan izanda, esan zein diren lan-harreman bereziak eta zein geratzen diren lan-zuzenbidetik kanpo.

2. Barakaldoko TXIMELETA hartzaindegian 25 pertsonak lan egiten dute. Haien artean, hauek dauzkagu:

- Patxike, garbitzailea; astean 20 ordu egiten ditu lan.
- Oier, hartzaina; lanaldi osoa du.
- Ane; umeak asko gustatzen zaizkionez, laguntzera joaten da ia arratsaldero.
- Karlos jabearen semea da; sukaldaria da, eta lan-kontratua dauka.
- Leire; ikaslea da, eta praktikak egiten ari da.

Aztertu kasu guztiak, eta esan zein geratzen diren lan-zuzenbidetik kanpo eta zergatik.

3. Hauetatik, zein dira lan-harreman bereziak? Zein geratzen dira lan-zuzenbidetik kanpo? Zergatik?

Egoera	Lan-harreman berezia	Lan-zuzenbidetik kanpo
Anek Gurutze Gorrian lan egiten du boluntario.		
Mirenek bere nebaren supermerkatuan lan egiten du.		
Patxi Andoniren etxeko garbitzailea da: astean behin egiten du lana.		
Liher merkataritza-agentea da.		
Mikelen gurasoek janari-denda bat daukate. Nahiz eta batzuetan lagundu, Mikelek ez du soldatarik jasotzen.		
Suteak direla eta, Cadizeko auzo batzuek sua itotzen lagundu dute. Hango gobernuak asko eskertu die.		
Luzia garraiolaria da. AZKAR enpresarentzat lan egiten du, baina kamioia berea du.		

1.3. ZUZENBIDEA

1.3.1. Zuzenbide-kontzeptua

Zuzenbidea arautegi bat da komunitateak berak sortzen duena bere barne-elkarbizitza egoki erregulatzeko.

1.3.2. Zuzenbidearen iturriak

Zuzenbidearen iturriak **2 multzotan** banan ditzakegu:

1. **Iturri materialak**
2. **Iturri formalak**

1.3.2.1. Iturri materialak

Zuzenbidearen iturri materialak honako hauek dira: parlamentua, gobernua, udaletxeak eta gainerako administrazio erakundeak.

1.3.2.2. Iturri formalak

Zuzenbidearen iturri formalak hiru dira:

- legea
- ohitura
- printzipio orokorrak

Ondo uler dezazuen, banan-banan azalduko ditugu.

● **Legea**

- Arau idatzia da
- Estatuak sortzen du
- Guztiontzat izan behar du
- Iraunkorra izan behar du
- Derrigorrez bete behar da
- Arrazoizkoa izan behar du
- Denok ezagutu behar dugu; hori dela eta, *Estatuko Aldizkari Ofizialean* (EAO) argitaratzen da

Arau idatzien multzoan honako hauek **sartzen dira**:

- *Konstituzioa*
- Lege organikoak
- Lege arruntak
- Legegintzako dekretuak
- Lege-dekretuak
- Ministro-aginduak
- Beste batzuk: bandoak....

Esan beharra daukagu arauak **hierarkia-printzipioa** jarraitzen dutela, hau da, behe-mailako arau bat ezin dela goi-mailako arau baten kontra egon.

- **Ohitura**

- Ez dago idatzita
- Komunitateak berak sortzen du, erabiliaren poderioz
- Arrazoizkoa izan behar du
- Ezin da egon Legearen kontra
- Legerik ez dagoenean baino ez da aplikatzen

- **Printzipio orokorrak**

Epailak, legea edo ohitura aplikatzerik ez duenean, printzipio orokorrak erabili behar ditu. Printzipioen bi adibide:

- Enpresariak ordaindu egin behar dio langileari (lan-zuzenbidea)
- Zalantzarik badago, mesede egiten zaio presoari (zigor-zuzenbidea)

Ariketak

1. Posible al da auzitegi batek, arlo jakin batean, epai bat eman gabe uztea esparru horretan ez legerik ez ohiturarik ez dagoelako? Zergatik?
2. Hurrengo iturri formalak ordenatu ondoren, esan zein diren iturri materialak: lege organikoa, ministro-aginduak, Konstituzioa, lege-dekretua, ohitura.
3. Izan al daiteke lege arrunt bat Konstituzioaren kontrakoa? Zergatik?
4. Enpresa batean ohitura bat daukate: emakumeak ez kontratatzea. Derrigor bete behar da ohitura hori? Zergatik?

1.4. LAN ZUZENBIDEA

1.4.1. Lan-zuzenbide kontzeptua

Lan-zuzenbidea zuzenbidearen adar bat da, eta langilearen eta enpresariaren arteko harremanak erregulatzeko balio du.

1.4.2. Lan-zuzenbidearen iturriak

Lan-zuzenbidearen iturriak bi dira:

1. Kanpokoak
2. Barnekoak

1.4.2.1. Kanpoko iturriak

Nazioarteko erakundeek lan-arauak sortzen dituzte, mundu osoko langileek lan-baldintza berberak izan ditzaten. Horrela, honako iturri hauek dauzkagu: Europar Batasuneko Arautegia, Nazioarteko Lan Erakundearen Hitzarmenak...

1.4.2.2. *Barneko iturriak*

Herrialde bakoitzak sortzen ditu, eta hauek dira:

- Legea:

1. **Konstituzioa** da garrantzitsuena
2. Beste batzuk: Kode Zibila eta Merkataritzako Kodea, Sozietate Anonimoen Legea eta Erantzukizun Mugatuko Sozietateen Legea, **Langileen Estatutua** (langileen eta enpresaren arteko erlazioak erregulatzen ditu)

- Hitzarmen kolektiboak (seigarren atalean landuko ditugu)
- Lan-kontratuak (hirugarren atalean landuko ditugu)
- Lan-ohiturak
- Printzipio orokorrak

1.4.3. Lan-zuzenbidearen printzipioak

Langileak babesteko sortzen dira, eta honako hauek dira:

1. **Hierarkia-printzipioa**

Behe-mailako arau batek ezin du goi-mailako beste bat deuseztatu. Adibidez, langile baten hitzarmen kolektiboak oinarritzko soldata 480 € direla zehazten badu, lan-kontratuan ezin diote gutxiago eskaini.

2. *In dubio pro operario* printzipioa

Batzuetan, araua argi ez dagoenez, era askotan interpreta daiteke. Halako kasuetan, langilearentzat onena dena aplikatu behar dugu. Adibidez, demagun langile bat lanetik botatzen dutela. Legeak dio kaleratzea objektiboa bada, lan egindako urte bakoitzeko 20 egun ordaindu behar dizkiotela; baina, arau hori kontuan hartuta, ez dago argi aparteko pagak sartuta dauden edo ez. Hala ere, indemnizazioa kobratzean, aparteko ordainsarien parte proportzionala ere pagatu behar izango diote.

3. **Eskubideei uko ez egiteko printzipioa**

Nahiz eta kontratuan beste gauza bat sinatu, langileek ezin diete uko egin lan-eskubideei. Adibidez, langile batek sinatzen badu gaixorik egonez gero ez duela ezer kobratuko, kontratu horrek ez du balio, mota horretako egoeretan Gizarte Segurantzak babesten gaitu eta.

4. **Arau onena aplikatzeko printzipioa**

Lan-egoera batean bi arau aplika baditzakegu, langilearentzat onena dena hartuko dugu. Adibidez, langile bat, bere lan mota dela eta, bi hitzarmen kolektibotan sartuta egon daiteke: batean, oporretako egunak 30 dira; bestean, berriz, 32. Aipatutako printzipioa aplikatuz, langilearen oporretako egunak 32 izango dira.

5. **Baldintza onenak izateko printzipioa**

Printzipio honek langileak lan-kontratuan ezarritako arauari eustea bermatzen du, nahiz eta

kontratua sinatu ostean arau txarrago bat agertu. Adibidez, langile baten lan-kontratuak zehazten du soldata 900 € direla. Kontratua sinatu ondoren, hitzarmen kolektibo berri bat egiten da; hitzarmen horretan, baldintza hobeak agertzen dira, baina diruari begira, ordaina 900 €-koa izan beharrean 850 €-koa da. Printzipio honen arabera, hitzarmen berriaren abantailak langile horri aplikatu arren, kontratuko soldatarekin segituko du.

Ariketak

1. Asierrek kontratu bat sinatu du. Bertan, 35 opor-egun izango dituela zehazten da. Hitzarmen kolektibo berriak baldintza hobeak ezarri arren, 32 opor-egun baino ez ditu finkatzen.

Zer gertatuko ote da Asierrekin?

2. Legeak dio lanetik botatzea objektiboa bada, lan egindako urte bakoitzeko 20 egun ordaindu behar zaizkiola langileari. Martin lanetik bota dute, arrazoi objektiboengatik, eta bere eguneko soldata 60 €-koa da; horretaz gain, bi aparteko ordainketa dauzka, 1.000 €-koa bakoitza. Sei urte daramatza lanean.

Zenbateko indemnizazioa eman behar zaio?

3. Lolak hitzarmenak dioena baino gutxiago kobratzea onartu du.

Egin liteke hori? Zergatik?

4. METAL CORPORATION enpresa 1980an sortu zen. Herritik oso urrun zegoenez, jabeek jantoki bat eraiki zuten langileentzat. Aurten zuzendari berri bat agertu da, eta jantokia kendu nahi duela dio. Ematen duen arrazoa hau da: jantokiaren gastuak oso altuak dira.

Zer gertatuko ote da?

1.5. LAN ESKUBIDEAK ETA LAN BETEBEHARRAK

Bai enpresariak eta bai langileek eskubide eta betebeharrak jakin batzuk dituzte.

1.5.1. Langileen eskubideak

- **Zirkulazio librea:** Europar Batasuneko langile orok Komunitateko lurralde osoan zehar zirkulatzeko eskubidea dauka.
- **Enplegua eta ordainsaria:** pertsona orok dauka lana hautatzeko eta haren truke soldata jasotzeko eskubidea.
- **Atsedendiak eta oporrak:** langile orok eguneroko eta asteroko atsedendia izateko eskubidea dauka; eta ordaindutako oporrak urtero izatekoa ere bai.
- **Lanean benetan aritzeko eskubidea:** enpresariak baliabideak (makinak, tresnak, arropa...) eman behar dizkio langileari lana ondo egin dezan.
- **Gizarte-babesa:** langile orok gizarte-babesa edukitzeko eskubidea dauka; lan-merkatutik kanpo daudenek ere prestazioak jasotzeko eskubidea daukate.

- **Bilerak eta negoziazio kolektiboa:** langile orok, bere interes ekonomikoak eta sozialak defendatzeko, askatasunez elkartzeko eskubidea du.
- **Greba:** enpresariaren eta langileen artean interes-gatazkarik egonez gero, greba egiteko eskubidea existitzen da.
- **Sindikatuak:** langile orok du sindikatzeko eskubidea.
- **Langileen partaidetza:** langile orok eskubidea du, bere ordezkarien bidez, enpresako erabakietan parte hartzeko.
- **Lanbide-heziketa:** langile orok ikastaroak edo azterketak egiteko baimenak edukitzeko eskubidea du.
- **Baztertua ez izatea:** langileak tratu eta aukera berberak eduki behar ditu enpresan, sexua, adina, arraza, erlijioa, politika eta bestelako ezaugarriak kontuan hartu gabe.
- **Duintasuna eta intimitatea errespetatzea:** enpresariak langile guztiak errespetatu behar ditu. Enpresan ezin da umilaziorik edo tratu txarrik egon.
- **Segurtasuna eta Higienea zaintzea:** lantokian, langile orok egoera egokia eduki behar du osasuna babesteko eta segurtasuna bermatzeko.

1.5.2. Langileen betebeharrak

- **Lana egitea:** langileak zintzoa izan behar du lanean, hau da, enpresaren sekretuak ez ditu zabaldu behar, ez du bezeroengandik dirua hartu behar, enpresarentzat etekinak lortzen saiatu behar du...
- **Segurtasuna eta Higienea:** langileak bere burua eta beste langileena babestu behar ditu; horregatik, babes-neurriak jarraitu beharra dauka (babes-ekipoak, seinaleak...).
- **Enpresariaren aginduak betetzea:** langileak beti bete behar ditu jabearen aginduak, bi kasutan izan ezik: agindu hori ilegala denean edota esana egiteak osasunerako kalte handiak dakartzanean.
- **Gehiago ekoizten laguntzea:** hitzarmen kolektiboetan ageri ohi dira ekoizpen-baldintzak. Produktuaren kantitatea eta kalitatea hobetzen saiatu behar du langileak.
- **Bidegabeko lehia ez egitea:** bidegabeko lehia egitea da, esaterako, langileak enpresa bat sortu eta lan egiten duen beste enpresari bezeroak kentzea.

1.5.3. Enpresarien eskubideak

- **Zuzentzeko ahalmena:** enpresariak berak erabaki dezake nola antolatu enpresa, zer arau jarri, nola, noiz eta non egin aktibitateak, nola kontrolatu langileen lana.
- **Diziplina jartzeko ahalmena:** hitzarmen kolektiboetan ageri ohi dira bai falta motak —arinak, larriak eta oso larriak— eta bai zigorrak. Enpresariak, falta aztertuta, zigorra jarri ahal du. Hala ere, badauzka mugak; esaterako, langileari ezin dizkio atsedenaldiak gutxitu edo soldata jaitsi, zigor moduan.

1.5.4. Enpresarien betebeharrak

- **Langileen eskubideak errespetatzea:** segurtasunez lan egiteko baliabideak ematea, diskriminazioa baztertzea.....
- **Lan-arauak betetzea:** kontratazioa egitea, Gizarte Segurantzari ordaintzea, beharrezko liburuak edukitzea...

Ariketak

1. BARAKANET enpresak arau bat dauka: *Goi-mailako lanpostuetan emakumerik ez.*
Legala ote da? Zergatik?
2. Leioako enpresa batera joan naiz. Langile bat kasko barik zegoen. Arduradunak jartzeko agindu dio, baina hark ez dio jaramonik egin.
Zigorra ezarri ahal diote langileari? Zergatik?
3. Enpresari batek sumatzen du langile batek lapurretan egiten duela. Hori frogatzeko, haren armairua irekitzen du.
Langilearen eskubideren bat zapaldu al du? Zein?
4. Egun batean, enpresari batek agintzen dio langile bati ordutik aurrera bere lana bulegoa garbitzea izango dela, nahiz eta langileak idazkari kontratua izan. Langileak ez daki zer egin. **Zer gomendatuko zenioke?**
5. Langile batek falta larri bat egin du. Enpresariak, hura zigortzeko, soldataren erdia baino ez dio eman.
Egin liteke hori? Zergatik?
6. Enpresari batek kaskoa ez erabiltzeko agintzen die langileei, denbora ez galtzarren.
Zer egin behar dute langileek? Zergatik?
7. Lan-ikuskari batek enpresa bat bisitatzean, beharrezko liburuak ez daudela egiaztatzen du.
Zer gerta daiteke? Zergatik?

EBALUAZIOA

1. **Hauetatik, zein da lan-harreman berezia?**
 - a) Kirolariena.
 - b) Funtzionarioena.
 - c) Autonomoena.
2. **Enpresa antolatzearen eskubidea da.**
3. **Lan-zuzenbideak erregulatzen dituen harremanek honako baldintzak hauek bete behar dituzte:**

- a) Pertsonalak, norbaiten kontura eta ordainduak izan.
- b) Pertsonalak, norberaren kontura eta ordainduak izan.
- c) Pertsonalak, norbaiten kontura eta autonomoak izan.

4. Zein ordena da zuzena? (hierarkia-printzipioari jarraitu)

- a) Europako araua, arau organikoa, hitzarmen kolektiboa.
- b) Arau arrunta, Konstituzioa, Langileen Estatutua.
- c) Kontratua, hitzarmen kolektiboa, Langileen Estatutua.

5. Esan honako kasu hauetan lan-harremanik badagoen edo ez, eta zein motatakoa den:

- a) Soldata baten truke lan egiten du.
- b) Etxeak garbitzen ditu.
- c) Gurasoen supermerkatuan laguntzen du.
- d) Uholdeak direla eta, auzo batzuek lagundu egin dute.
- e) Antzerki-aktorea da.

6. Langileen betebeharra da:

- a) Sindikatuta egotea.
- b) Enpresa antolatzea.
- c) Enpresariaren aginduak jarraitzea.

7. Enpresarien eskubidea da:

- a) Soldata jasotzea.
- b) Enpresa zuzentzea.
- c) Lan-arauak betetzea.

8. Lan-zuzenbidea sortu zen....

- a) Lantegietako lana erregulatzeko.
- b) Langileen egoera hobetzeko.
- c) Langileen eta estatuaren arteko harremanak arautzeko.

9. Norbaiten kontura lan egiteak esan nahi du...

- a) Langileak ez duela jasotzen lanaren mozkinik.
- b) Lanaren truke langileak soldata jasotzen duela.
- c) Lana derrigorrez egin behar dugula.

10. Zein dira lan-arauen iturri materialak?

- a) Estatua.
- b) Enpresariaren eta langileen arteko negoziazioa.
- c) Estatua, enpresariaren eta langileen arteko negoziazioa eta lan-ohitura.

Soldata eta lanorduak **2**

Gai hau ikasten hasi baino lehen, honako galdera hauek aurkezten dizkizuegu. Taldeka jarrita, saiatu erantzuten:

1. Ba al dakizu zenbat ordu lan egin daitezkeen astean?
2. Zer dira aparteko orduak? Nola ordaintzen dira?
3. Zenbat ordukoa izan behar du lanaldien arteko atsedenaldiak?
4. Zenbat opor-egun eduki behar du langile batek urtean?
5. Ba al dakizu langileak ordaindutako baimenak dauzkala? Zein dira?
6. Ikusi al duzu inoiz nomina bat? Zer zati dauzka?
7. Ba al dakizu zer den soldata gordinaren eta soldata garbiaren arteko ezberdintasuna?
8. Zer kenketa mota dauzka langileak bere nominan hilero? Zergatik egiten dira deskontu horiek?

2.1. LANORDUAK

Zenbat ordu lan egin behar dut egunean, astean, hilean, urtean? Ba al daukat atsedenaldiak edukitzeko eskubiderik? Eta, lanetik kanpo eginbehar jakin batzuk izanez gero, horretako baimenak izateko? Zenbat opor-egun izateko eskubidea dut?

Galdera horiei guztiei erantzuteko, hona hemen argitasun batzuk.

2.1.1. Lanaldia

Lanaldia da lan egiten dugun lekura iristen garenetik handik ateratzen garenera arte egun bakoitzean ematen dugun denbora-tartea. Baina, batzuetan, lan-denbora neurtzeko erreferentzia-puntua ez da eguna, baizik eta astea, hila edo urtea.

Hitzarmen kolektiboetan edo lan-kontratuetan zehazten da nolakoa izango den lanaldia, eta enpresariak jarri ohi du ordutegia.

Laneguna bi motatakoa izan daiteke: arrunta edo berezia

2.1.1.1. Lanegun arrunta

Urteko batez bestekoa eginda, astean **40 ordu** lan egin ditzakegu, gehienez: aste batzuetan 40 ordu baino gehiago lan egin behar badugu, beste batzuetan ordu gutxiago egin beharko dugu lan.

Arau batzuk:

- **Egunean** ezin da 9 ordu baino gehiago lan egin; beste alde batetik, 18 urtetik beherakoek ezin dute 8 ordu baino gehiago lan egin.
- **Atsedenaldiak:**
 - a) Laneguna etena edo jarraia izan daiteke. **Etenak** gutxienez ordubeteko atsedenaldi bat dauka, eta atsedenaldi hori ez da hartzen benetako lanordutzat. Lanegun **jarraian**, eta laneguna 6 ordu baino gehiagokoa bada, atsedenaldi bat finkatuko da —15 minutu gutxienez—, eta denbora hori, bai, benetako lanordutzat hartuko da.
 - b) **Lanegunen arteko** atsedenaldiak 12 ordukoa izan behar du gutxienez.
 - c) **Asteko atsedenaldiak** gutxienez egun bat eta erdikoa izan behar du etenik gabe. Kasu batzuetan, atsedenaldiak bi astean behin baino ezin dira egin; horrelakoetan, egunak batu egin daitezke.

18 urtetik beherakoek bi egun edukiko dituzte etenik gabe.

- Lanera joateko edo arropaz aldatzeko ematen den denbora ez dago lanegunaren barnean sartuta.
- Gaueko hamarretatik goizeko seiak arteko denbora-tarteak hobeto ordaintzen dira. 18 urtetik beherakoek ezin dute gauez lan egin.

2.1.1.2. Lanegun berezia

Batzuetan, laneguna murriztu behar izaten da; eta beste batzuetan, ordea, luzatu. Gaur egun, laneguna **murrizteko joera dago** honako arrazoi hauengatik:

- Denbora behar dugu ondo pasatzeko.
- Teknologiak aurrera egiten du —makinei esker denbora gutxiago eman behar dugu lan batzuk egiten—.
- Langabeziaren aurka joateko, kontratu mota berriak agertu dira (horri buruz hurrengo gailan hitz egingo dugu).
- Gaur egun emakumeok lan egiten dugu, eta horrek eragina izan du lanaldian. Esaterako, familia ondo zaintzeko, amak edo aitak laneguna murriztu dezakete semeak 6 urte bete arte; kasu horretan, soldata ere murriztu egiten da.
- Langilea babesteko beharra aintzat hartzen da; adibidez, lana osasunerako arriskutsua edo kaltegarria bada (suhiltzaileak, meatzariak...).

Hala ere, beste batzuetan beharrezkoa izaten da laneguna **luzatzea**: garraiolariak (ordutegia antolatzea guztiz zaila baita), nekazariak (lana denboraldi konkretuetan egin behar baitute), marinelak.....

2.1.1.3. Ordutegia

Lanegunaren barruan ordutegia dago. Ordutegia enpresariak zehazten du, eta lan-kontratuan egon ohi da.

Hainbat enpresatan ordutegia **berezia** da, gauez lan egiten dutelako edo txandak egiten dituztelako.

a) Gaueko lanaren ezaugarriak hauek dira:

- Langilearen lanegunaren 3 ordu, gutxienez, gaueko 10etatik goizeko 6ak arteko denbora-tartean badaude, lana gauekoa dela esan dezakegu.
- Diru gehiagorekin edo atsedendien bidez ordaintzen da.
- 18 urtetik beherakoek ezin dute gauez lan egin.
- Langileak ezin du aparteko ordurik sartu.

b) Txandakako lanaren ezaugarriak hauek dira:

- Lana ordutegi ezberdinetan burutzen da. Adibidez, aste batean goizez, beste batean arratsalde, eta hurrengoan gauez.
- Langileak, bere borondatez ez baldin bada, ez du bi aste kontsekutibo baino gehiago gaueko txandan lan egiteko obligaziorik.
- Langileak diru gehiago kobratuko du.
- Ikasketak egiten ari den bitartean (horretan ari baldin bada), langileak txanda aukeratzeko eskubidea dauka.

Ariketak

1. **Zenbatekoa da** 18 urtetik beherakoek astean izan behar duten gutxienerako atsedendia?
2. Enpresa batek 17 urteko langile bat kontratatu du, eta honako lanaldi hau ezarri dio: astelehen goizetik larunbat eguerdira arte lan egingo du; 9 ordu egingo ditu egunero, larunbatean izan ezik; egun horretan, 5 ordu izango ditu. Bestalde, lanegunen arteko 12 orduko atsedendia errespetatuko da. Lan ikuskatzaile batek enpresa bisitatu du, eta ez dago ados lanaldi horrekin. **Zergatik?**
3. Legezkoa al da azken lanordua 22:30ean bukatu eta hurrengo lan-saioa goizeko 08:00etan hastea? **Zergatik?**
4. Markel Lakak 18 urte ditu; 07:00etatik 13:00ak arte egiten du lan egunero. Atsedendiren bat eman behar diote lan egiten ari den bitartean? **Arrazoitu.**
5. Pasa den astean, 42 ordu eman nituen lanean, nire kontratua 40 ordukoa izan arren. Legala ote da? **Zergatik?**

6. CETRANS enpresako langileek lan egindako 13 eguneko 4 egun dauzkate jai. Posible al da? **Zergatik?**
7. Ane Agirrek 16 urte dauzka. 7 orduko lanengun jarraitua dauka. Legala ote da? **Zergatik?** Gainera, beste langileek izaten duten ohiko atsedendia du, hau da, 15 minutukoa. **Zer deritzozu?**
8. Begiratu Langileen Estatutuan eta azaldu posible den laneguna murriztea, langile batek 7 hilabeteko umea badauka. **Zenbat denboran? Soldata bera edukiko du?**
9. Enpresa bateko langileek, irailean gauzez lan egiten hasi diren arren, soldata berbera kobratzen jarraitzen dute. Horretaz gain, 17 urteko langile batek ere gauzez egin behar du lana. **Zer deritzozu?**

2.1.2. Aparteko orduak

Batzuetan, ordu gehiago lan egin behar dugu lan handia dagoelako, enpresariak eskatzen digulako... Ordu horiek apartekoak dira, eta **berezitasun** batzuk dauzkate:

- Hautatu egin behar da nola ordaindu: **dirutan edo atsedenditan**. Lehenengo kasuan, ordainsaria ez da izango ordu arruntena baino txikiagoa; diruaren orde atsedendiak eskaintzen badizkigute, lau hilabete pasatu baino lehen gozatu beharko ditugu.
- Bi motatakoak izan daitezke: **borondatezkoak eta egiturazkoak (estrukturalak)**. Lehen kasuan, izenak berak dioenez, enpresariak ezin du langilea ordu horiek betetzera behartu, eta urtean 80 egin daitezke gehienez; atsedendien bitartez ordainduz gero, ordea, ez daukate mugarik.
Egiturazkoak hitzarmen kolektiboan edo lan-kontratuan itun daitezke. Noizean behin, premiazko uneetan, derrigor burutu behar izaten dira. Adibidez, sutea edo istripu larri bat egon bada enpresan, lan handia badago eta derrigorrez amaitu beharra badaukagu... Kasu horietan guztietan, aparteko orduak ez dira zenbatzen, hau da, ez daukate mugarik.
- **Gauzez lan egiten dutenek edo 18 urtetik beherakoek** ezin dituzte egin.

Ariketak

1. **Zenbatekoa da** aparteko orduen gutxieneko ordainsaria?
2. **Nola ordaintzen** dira aparteko orduak?
3. Enpresa batek ordu normalaren % 75 ordaintzen ditu aparteko orduak. Langile batek jakinarazi du nahiago duela atsedendien bidez ordaintzea. Hitzarmen kolektiboan ezta lan-kontratuan ere ez da ezer adierazten horri buruz. **Zer iritzi duzu horretaz?**
4. Uholdeak izan direla-eta dendan sartu den ura kentzeko, enpresari batek bi ordu gehiago lan egitera behartu du 16 urteko langile bat. **Zer egin** behar du langileak?

2.1.3. Oporrak

Langileen eskubide bat dira. Denboraldi horretan, langileak lan egiteari uzten dio, eta atsedeen hartzeko aprobetxatzen du. Hala ere, enpresariak ordaintzen jarraitu behar du.

Hona hemen zein diren oporren **ezaugarriak**:

- Lan-kontratuan edo hitzarmen kolektiboan zehaztuko dira, baina gutxienez **30 egun natural** izango dira. Egun naturalen eta lanegunen arteko ezberdintasuna da egun naturalak asteko egun guztiak direla; eta lanegunak zenbatzeko, ordea, asteburuak eta jaiak kendu behar ditugula.
- **Ezin** izango da **ordain ekonomikorik** eman urteko oporraldia ez hartzearen truke
- Hitzarmen kolektiboan oinarrituta, **enpresariak eta langileek** erabakiko dute oporrak noiz gozatu.
- Batzuetan, langile guztiak hilabete berean izaten dituzte oporrak, enpresak itxi egiten du eta. Beste batzuetan, langileen antzintasuna edo seme-alabarik daukaten hartzen da kontuan langile bakoitzak oporrak noiz hartuko dituen erabakitzeke orduan.
- Hitzarmenean hala zehaztuta badago, **bitan edo zati gehiagotan** banan daitezke oporrak.
- **Urtearen barruan** gozatu behar dira, hots, ezin dira urte batekoak beste urte batean hartu.
- Enpresariak gutxienez **bi hilabete** aurretik jakinarazi behar dio langileari noiz hasiko diren oporrak.

2.1.4. Jaiak

Jaiegunak ordaindu egingo dira eta ez dira errekuperatu beharko. Gainera, ezin izango dira urtean **14 egun** baino gehiago izan; eta horietatik bi herriko jaietan hartu daitezke.

Autonomia erkidegoek jaiegun batzuk aldatzeko eskubidea dute, baina honako jaiegun hauek errespetatu egingo dira: **urtarrilaren 1a, maiatzaren 1a, urriaren 12a eta abenduaren 25a**. Edonola ere, gobernuak urtero ezartzen du jai-egutegia.

Egutegiari dagokionez, esan beharra daukagu enpresa bakoitzak, langileen ordezkariekin hitz egin ostean, bere egutegia ezartzen duela, eta langile guztiak ikusteko moduko leku batean jarri behar duela; egutegi horretan, atsedendialdiak, jaiak, oporrak... agertu behar dira.

2.1.5. Baimenak

Enpresariari aldeztu aurretik ohartaraziz gero, langileak baimena dauka beheko laukian aipatzen diren zioengatik lanetik ateratzeko:

Zioa	Iraupena
Ezkonduz gero	15 egun
Semea edo alaba jaiotzen bada	2 egun
Lehen edo bigarren graduako senitarteko bat ospitalean badago edo hiltzen bada —gradu horietako senitartekoak dira: seme-alabak, ilobak, gurasoak, aitona-amonak eta anaia-arrebak; bai langilearenak bai ezkontidearenak—	2 egun. Beste lurralde batera joan behar izanez gero, 4 egun
Etxez aldatuz gero	Egun bat
Eginbehar publikoak edo pertsonalak edukiz gero	Eginbeharra betetzeko beharrezkoa den denbora
Zeregin sindikalak edukiz gero	Zereginak betetzeko beharrezkoa den denbora
Jaioaurreko azterketak egin edo erditzeko teknikak ikasi behar izanez gero	Horretarako beharrezkoa den denbora
Langilea ikasten ari bada, eta azterketa batera aurkeztu behar badu	Eginbeharra betetzeko beharrezkoa den denbora
Hauteskundeetan, mahaiko ordezkari izanez gero	Hurrengo eguneko 5 ordu

Argi geratu behar da horri guztiari buruz hitz egiten dugunean —oporrak, atsedenaldiak, baimenak...— gutxienekoak baino ez ditugula aipatzen; beraz, hitzarmen kolektibo edo lan-kontratu bakoitzak hobetu egin ditzake baldintzak.

Ariketak

1. Langile bat etxez aldatu da, eta baimen-eguna eskatu dio enpresariari. Eman egin diote, baina oporretako 30 egun naturaletatik 1 kenduko diotela jakinarazi diote. **Zer iruditzen zaizu?**
2. **Esan egia edo faltsua den:** langile batek 15 eguneko baimena eduki ahalko du ezkontzeagatik, gutxienez urtebete egon bada enpresan lanean.
3. **Aipa itzazu** langileak, abisua eta justifikazioa eman ondoren, baimenak izateko 3 arrazoi.
4. Sabinok ospitalean dauka koinatua. Egun bateko baimena eskatu du hura bisitatu ahal izateko. Emango al diote? **Zergatik?**
5. Enpresa batek eskaera asko dauzka; horregatik, langileek ez dute izango oporrrik, baina aparteko ordainsari baten bidez ordainduko diete. **Zer iruditzen zaizu?**
6. Mikel López SERRALTA enpresan hasi da lan egiten aurtengo apirilaren batean. Dagokion hitzarmen kolektiboak dio lan egindako urte bakoitzeko oporretako 22 lanegun dauzkala. **Zenbat egun** dagozkio Mikeli?

7. Oporretako dirua soldata da? **Zergatik?**

8. **Posible al da** abenduaren 25ean jai ez egitea?

9. **Zure lan-arloko hitzarmen kolektiboa aztertu eta erantzun:**

- a) Zein motatakoa da laneguna?
- b) Zenbat ordu lan egin behar duzu urtean?
- c) Nola ordainduko dizkizute aparteko orduak?
- d) Zenbat opor-egun edukiko duzu ?
- e) Zerrendatu ordaindutako baimenak.

2.2. SOLDATA

Lanari buruz hitz egiten dugun bakoitzean soldata hitza agertzen da. Baina **zer da** soldata? Langileak lan-zerbitzuak eskaintzeagatik enpresariarengandik jasotzen dituen sari ekonomiko guztiak.

Soldatak balio du berezko lanaldiak eta atsedenaldiak —astekoak, oporrak, jaiak, baimenak...— ordaintzeko. Haatik, indemnizazioak, Gizarte Segurantzako laguntzak, dietak eta abar ez dira soldata.

2.2.1. Soldata motak

Lana nola ordaintzen den, bi soldata mota dauzkagu:

- a) **Dirutan ordaindua**, alegia, langileari diruaren edo txeke baten bitartez ordaintzen zaiona.
- b) **Espezietan ordaindua**, hots, langileari produktuen, zerbitzuen eta abarren bidez ordaintzen zaiona. Modalitate honetako ordaina, soldataren % 30 izan daiteke gehienez.

Nola kalkulatu den, hiru soldata mota dauzkagu:

- a) **Lan kopurua** pagatzen da, denbora alde batera utzita. Esate baterako, 1000 torlojuko, 100m telako...
- b) Lana egiteko zenbat **denbora** ematen dugun hartzen da kontuan. Adibidez, orduko, asteko edo hileko kobratzen badugu. Formarik arruntena da hori.
- c) Bai **denbora** bai **kopurua** hartzen dira kontuan: hileko soldata gehi lan bakoitzeko pizgarriak (komisioak).

2.2.2. Soldataren bermeak

Lehenengo gaian ikusi dugunez, lan-harremanean, langilea da parterik ahulena; hori dela eta, bera eta bere familia babesteko **arau batzuk** daude:

- a) **Enpresariak eta langileek**, bi aldeek, hitzartzen dute zenbat, noiz — hilabetearen amaieran edo hurrengo hilearen hasieran— eta non ordaindu —enpresan bertan, bankuan...—.
- b) Bere sasoian kobratu ezean, langileak eskubidea du ordaina **% 10eko errekaraguarekin** eskatzeko.
- c) Langileak eskubidea dauka hilabetea amaitu aurretik **aurrerapen** bat eskatzeko.
- d) Enpresariak zorrak eduki arren, langileak **lehentasuna** dauka soldata kobratzeko.
- e) Sindikatuekin eta enpresa-elkarteekin kontsultatu ondoren, gobernuak finkatzen du urtero **Lanbide arteko Gutxieneko Soldata**.
Bestetik, soldataren atal hori ezin da bahitu, hau da, langileak zorrak badauzka, ondasunak kendu ahal bazaizkio ere, ezin zaio soldata osoa edeki.
Lanbide arteko Gutxieneko Soldata kasu batean bakarrik ukituko da: epaileak erabakitzen badu langileak mantenu saria eman behar diela ezkontideari edota seme-alabei.
- f) Soldata da familia gehientzat iturri ekonomiko bakarra. Hor oinarritzen da, beraz, soldataren garrantzia. Baina legeak soldata kobratzea bermatzen badu ere, kasu batzuetan enpresak porrot egiten du, kaudimenik gabe gelditzen da, eta, ondorioz, ezin ditu soldatak ordaindu. Egoera horiei aurre egiteko, **Soldata Bermerako Fondoa** dago, eta ordaindu gabeko soldatak eta indemnizazioak (kalte-ordaina) ordaintzeaz arduratzen da. Fondo hori Lan eta Gizarte Segurantzako ministerioaren menpean dago, eta enpresaburuek Gizarte Segurantzari kotizatzen diote fondo hori finantzatzeko.
- g) Enpresariak **urtero** igo behar dio soldata langileari; baina soldata hitzarmen kolektibo berriak zehazten duena baino altuagoan bada, betebehar hori desagertu egiten da.

2.2.3. Nola osatzen da soldata?

Lehen esan dugun bezala, soldata hitzarmen kolektiboan edo norberaren kontratuan finkatzen da. Bi bloke handik osatzen dute: oinarritzko soldatak eta osagarriak.

- a) **Oinarritzko soldata** da maila profesional bakoitzarentzat finkaturiko ordainketaren zatia.
- b) **Osagarriak** dira oinarritzko soldatari gehitzen zaizkionak. Mota askotakoak dira: norberaren baldintzak —antzinatasuna, hizkuntzak, tituluak...—, lanaren baldintzak —gaueko txandak, arriskuak...—, enpresaren emaitzak produktibitate-pizgarriak, aparteko ordainketak, espezetan egiten diren ordainketak —seme-alaben heziketa, etxebizitza...—.

Bi bloke horiek batzen baditugu, **soldata gordina** daukagu. Aurrerago ikusiko dugun bezala, soldata gordinari kenketa batzuk aplikatu behar zaizkio **soldata garbia** kalkulatzeko.

- c) **Aparteko ordainsariak:** urtean zehar, langileak eskubidea du bi aparteko lansari jasotzeko: bat gabonetan, eta bestea hitzarmenak dioenean edo enpresariak eta langileek erabakitzen dutenean.

Zenbatekoa hitzarmenean edo lan-kontratuan ezarrita dago. Gutxienez, oinarrizko soldataren neurrikoa izan behar du; eta, langileak antzinasuna badauka, oinarrizko soldata gehi antzinasuna. Kasu batzuetan, hainbanatu egiten da, hots, hilero zati bat kobratzen da.

Ariketak

1. **Zein da** 2005eko Lanbide arteko Gutxieneko Soldata? Ez badakizu, bila ezazu www.seg-social.es web orrialdean.
2. Egia al da Lanbide arteko Gutxieneko Soldata sindikatuek finkatzen dutela? **Azaldu.**
3. **Aipa itzazu** langilearen soldataren lau osagai, **eta esan** ea posible den langile batek osagarri ez kobratzea.
4. **Nola** finkatzen da aparteko ordainsarien zenbatekoa?
5. Miren Otaolak hilean 920 € eta hiru aparteko ordainsari kobratzen ditu. Hitzarmen kolektibo berriak 930 €-ko soldata eta 2 aparteko ordainsari finkatu ditu. Enpresariak soldata igo behar dio? **Zergatik?**
6. Enpresari batek, hilabete horretan enpresak gutxi irabazi duenez, hiru hilabete barru ordainduko diola esaten dio langile bati. Posible al da? **Zergatik?**
7. Langile batek Lanbide arteko Gutxieneko Soldata kobratzen du. Obrak egin ditu etxean, eta igeltseroei 4.000 € zor dizkie. Bankuan ez dauka dirurik. Bahi diezaiokete soldata? **Zergatik?**
8. SOLAC enpresako langile guztiek kategoria bera daukaten arren, 60 € gutxiago kobratu ohi dituzte etorkinek. **Zer gertatzen ari da?**
9. Jokin Ugalderi 1.200 € zor dizkiote enpresan; 6 hilabete pasatu dira eta oraindik ez du kobratu. **Zer egin dezake?**

2.2.4. Nomina

Nomina da langileak hilero jasotzen duen soldataren ordainagiria. Hitzartutako tokian eta datan emango da, eta ordainketa banku-transferentziaren bitartez egin ezik, langileak sinatu egin beharko du, eta kopia bat emango zaio.

Nahiz eta nomina-eredu ofizial bat egon, hitzarmen kolektiboak edo enpresariak eta langileek hala erabakitzen badute, beste bat erabil dezakete, —legeak agintzen dituen zehaztasun guztiak agertzen badira, noski—.

Eredue ofizialaren arabera, honako hauek dira nominak izan behar dituen atalak:

1. Enpresa: Helbidea: IFK: Gizarte Segurantzako kotizazio-zenbakia:	2. Langilea: IFZ: Matrikula liburuaren zk.: Gizarte Segurantzako afiliazio-zk.: Maila profesionala: Kotizazio-taldea:
---	---

3. Kitapenaldia:

4.

I. SORRARAZIAK	GUZTIRA
1. Soldata	
Oinarrizko soldata.....	_____
Soldata osagarriak.....	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Aparteko orduak.....	_____
Aparteko ordainketak.....	_____
Gauzen bidez jasotako soldata.....	_____
2. Soldataz aparteko ordainketak	
Indemnizazioak	_____
_____	_____
Gizarte Segurantzako indemnizazioak eta laguntzak	_____
_____	_____
Lekualdatze eta kaleratzeagatik izaniko indemnizazioak	_____
_____	_____
Soldataz aparteko beste ordainketa batzuk	_____
_____	_____
A. SORRARAZITAKOIA GUZTIRA.....	
II. KENKETAK	
1. Gizarte Segurantzako kotizazioei eta bilketa bateratuaren kontzeptuei langilearen ekarpena	
Gertakizun arruntak.....	_____
Langabezia.....	_____
Lanbide-heziketa.....	_____
Aparteko orduak.....	_____
GUZTIRA	_____
2. Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga.....	
3. Aurrerakinak.....	
4. Gauzen bidez ordaindutakoaren balioa.....	
5. Beste batzuk.....	
B. KENTZEKOA GUZTIRA.....	
6. ESKURATZEKOA GUZTIRA(A-B).....	
7. Enpresaren sinadura eta zigilua	
	2005eko.....-aren.....a
	JASO DUT

5. GIZARTE SEGURANTZAKO KOTIZAZIO OINARRIEN ETA BILKETA BATERATUAREN KONTZEPTUEN ETA PFEZ-AREN GAINEKO ATXIKIPENEN OINARRIAREN KALKULUA

1. Gertakizun arruntengatik egindako kotizazioen oinarria	2. Laneko gertakizunengatik egindako kotizazio-oinarria
Hileroko ordainketa.....	(Lan istripuak eta Gaixotasun profesionalak) eta bilketa
Aparteko ordainketen hainbanaketa.....	bateratuaren kontzeptuak (langabezia, lanbide-heziketa
GUZTIRA	eta Soldata Bermerako Fondoa)
	3. Aparteko orduengatik gehituriko kotizazio-oinarria.....
	4. PFEZaren gaineko atxikipenen oinarria.....

Nominaren egitura ulertzeko, hona hemen nominaren zati bakoitzaren azalpena:

1. Enpresaren datuak: izena, helbidea...

2. Langilearen datuak: izena, IFZa (identifikazio fiskaleko zenbakia)...

3. Kitapenaldia, hau da, langileari ordaindu behar zaion egun kopurua. Hilabete osoa lan egin badu, zein kotizazio-taldetan dagoen, era batean edo beste batean ordainduko diote.

Kotizazio-taldea	Lanbide-maila
1	Ingeniariak, lizentziatuak eta goi-mailako zuzendaritzako langileak
2	Ingeniari teknikoak, perituak eta laguntzaile tituludunak
3	Administrari buruak eta lantegi-buruak
4	Titulurik gabeko laguntzaileak
5	Administrari-ofizialak
6	Menpekoak
7	Administrari-laguntzaileak
8	Lehen eta bigarren mailako ofizialeak, eta espezialistak
9	Hirugarren mailako ofizialeak
10	Peoiak
11	18 urtetik beherako langileak

Lehenengo kotizazio-taldearen eta zazpigarrenaren arteko talde batean badago, 30 egun kotizatuko dizkiote; baina beste talderen batean egonez gero hilabeteak benetan dituen egunak hartuko dira kontuan —28, 29, 30 edo 31—.

4.I. Sorraraziak. Sorrarazien barruan, bi bloke ezberdindu daitezke:

- **Soldata.** Bloke hau osatzen duten elementuak hauek dira: oinarrizko soldata, soldata osagarriak, aparteko orduak, aparteko hobariak eta gauzen bidez (espezietan) ordaindutakoa.
- **Soldataz aparteko ordainketak.** Sari hauek ez dute lana ordaintzen, baina batzuetan eman egin behar zaizkio langileari. Dietak eta indemnizazioak dira adibide bi.

4.II. Kenketak Langileak ez du soldata osorik jasotzen, bi motatako kenketak izaten baititu:

- **Gizarte Segurantzako kotizazioa**
- **Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga (PFEZ)**

Kontzeptu batzuk kontuan hartuta —gertakizun arruntak, langabezia, lanbide-heziketa, aparteko orduak—, kopuru jakin bat kentzen zaie sorraraziei. Kopuru horiek kalkulatzeko, hurrengo portzentajeak aplikatzen dira:

Kontzeptua	%
Gertakizun arruntak	4,7
Langabezia	1,55
Lanbide-heziketa	0,1
Aparteko orduak:	
Egiturazkoak	2
Ez-egiturazkoak	4,7

Baina zertarako kotizatzen dira gertakizun arruntak, langabezia eta lanbide-heziketa? Dirua kobratu ahal izateko egoera berezietan: hala nola, gaixorik bagaude, lanekoa ez den istripu bat jasaten badugu, jubilatuta bagaude, lan barik geratzen bagara, lan-formazioa jaso nahi badugu...

Kontzeptu horiez guztiez aparte, enpresaburuak beste ekarpen batzuk ere egiten ditu; baina horri buruz Gizarte Segurantzari buruzko gaian hitz egingo dugu.

Beste alde batetik, esan behar dugu PFEZaren bidez, errepideak, ospitaleak eta abarrak egiten dituela gobernua.

5. Goiko taulako portzentajeak aplikatu ahal izateko, jakin behar da non aplikatu; horregatik, beharrezkoa da **Gizarte Segurantzako kotizazio-oinarrien kalkulua eta PFEZaren gaineko atxikipenen oinarriaren kalkulua egitea.**

Gertakizun arruntengatik egindako kotizazioen oinarria kalkulatzeko, hurrengo eragiketak egin behar dira:

a) Goiko taulako portzentajeak aplikatu ahal izateko, jakin behar da non aplikatu; horregatik, beharrezkoa da **Gizarte Segurantzako kotizazio-oinarrien kalkulua eta PFEZaren gaineko atxikipenen oinarriaren kalkulua egitea.**

b) **Soldata ken aparteko orduak** (Kontuz! Sorrarazien barruan egon arren, ez sartu hemen soldataz aparteko ordainketak).

c) **Aparteko ordainketak hainbanatu.** Aparteko ordainketen kopurua zein den esaten ez badigute, honako eragiketa hau egin behar dugu:

$$\frac{(\text{oinarrizko soldata} + \text{antzinatasuna}) \times 2}{12}$$

12

2 zenbakiak esan nahi du urtean bi aparteko ordainketa daudela, eta 12 zenbakiak esan nahi du urteak 12 hilabete dauzkala.

a) a gehi b. Guztizko horri 4,7 portzentajea aplikatu aurretik, erregimen orokorreko kotizazio-oinarri maximoak eta minimoak kontuan hartu behar ditugu. Hona hemen taula:

Lanbide-maila	Hilabeteko oinarri minimoak.	Hilabeteko oinarri maximoak.
Ingeniariak, lizentziatuak eta goi-mailako zuzendaritzako langileak	836,10	2.813,40
Ingeniari teknikoak, perituak eta laguntzaile tituludunak	603,60	2.813,40
Administrari-buruak eta lantegi-buruak	603,60	2.813,40
Titulurik gabeko laguntzaileak	598,50	2.813,40
Menpekoak	598,50	2.813,40
Administrari-laguntzaileak	598,50	2.813,40
Maila profesionala	Orduko oinarri minimoak	Orduko oinarri maximoak
Lehen eta bigarren mailako ofizialeak, eta espezialistak	19,95	93,78
Hirugarren mailako ofizialeak	19,95	93,78
Peoiak	19,95	93,78
18 urtetik beherako langileak	19,95	93,78

Hirugarren apartatua (c) dagoen kopurua minimoaren eta maximoaren artean badago, kantitate horri berorri aplikatuko diogu 4,7ko portzentajea; minimoa baino txikiagoa bada, taularen oinarri minimoa hartuko dugu; maximoa baino handiagoa bada, ordea, taularen oinarri maximoa hartuko dugu.

Langabezia eta lanbide-formazioari dagokien kotizazio-oinarria kalkulatzeko, hau egingo dugu:

- b) Gertakizun arruntei dagokien kotizazio-oinarriari aparteko orduen zenbatekoa gehituko diogu.
- c) Lehen bezala, guztizko horri portzentajea (kasu honetan: 1,55 + 0,1) aplikatu aurretik, erregimen orokorreko kotizazio-oinarri maximoak eta minimoak kontuan hartu beharko ditugu.

Aparteko orduei dagokien kotizazio-oinarria kalkulatzeko, **aparteko orduei dagokien diru kopurua** baino ez da kontuan hartuko, eta berari aplikatuko zaio portzentajea (2 edo 4,7).

PFEZa kalkulatzeko, langilearen urteko soldata eta seme-alaben kopurua zein diren, enpresariak kopuru jakin bat atxikitzen dio langileari (portzentajeak eta langilearen baldintzak beheko taulan daude). Emandako kopurua zenbat den, Errenta aitopenean diru gehiago pagatu beharko dugu edo urtean zehar emandako diruaren parte bat itzuliko digu haziendak.

Konkretuki, hileko nominan egin behar dena hau da:

- d) **Soldataren kopurua** hartuko da oinarritzat

e) Kopuru hori eta langilearen seme-alaben kopurua ere kontuan hartuta, lehen aipatutako taulan bilatu eta aplikatu egingo da portzentajea.

Urteko errendimenduaren zenbatekoa		Seme-alaba kopurua					
		0	1	2	3	4	5
0	8.750	0	0	0	0	0	0
8.750,01	9.300	1	0	0	0	0	0
9.300,01	9.930	2	0	0	0	0	0
9.930,01	10.650	3	1	0	0	0	0
10.650,01	11.390	4	2	0	0	0	0
11.390,01	11.940	5	3	1	0	0	0
11.940,01	12.530	6	4	2	0	0	0
12.530,01	13.190	7	5	3	0	0	0
13.190,01	13.930	8	6	4	1	0	0
13.930,01	14.750	9	7	5	2	0	0
14.750,01	15.670	10	8	7	4	0	0
15.670,01	17.040	11	10	8	5	2	0
17.040,01	19.080	12	11	9	7	4	0
19.080,01	20.940	13	12	10	8	5	2
20.940,01	23.010	14	13	12	10	7	4
23.010,01	24.990	15	14	13	11	9	5
24.990,01	27.670	16	15	14	12	10	7
27.670,01	31.000	17	16	15	14	12	9
31.000,01	34.010	18	17	16	15	13	11
34.010,01	36.280	19	18	17	16	15	12
36.280,01	38.860	20	19	19	17	16	14
38.860,01	41.850	21	20	20	19	17	15
41.850,01	45.320	22	21	21	20	19	17
45.320,01	48.580	23	22	22	21	20	18
48.580,01	51.450	24	24	23	22	21	19
51.450,01	54.670	25	25	24	23	22	21
54.670,01	58.330	26	26	25	24	23	22
58.330,01	62.510	27	27	26	25	24	23
62.510,01	67.170	28	28	27	27	26	24
67.170,01	70.930	29	29	28	28	27	26
70.930,01	75.120	30	30	29	29	28	27
75.120,01	79.850	31	31	30	30	29	28
79.850,01	85.210	32	32	31	31	30	29
85.210,01	91.350	33	33	32	32	31	30
91.350,01	98.430	34	34	33	33	32	32
98.430,01	106.710	35	35	34	34	34	33
106.710,01	116.430	36	36	36	35	35	34
116.430,01	127.520	37	37	37	36	36	35
127.520,01	140.940	38	38	38	37	37	36
140.940,01	157.530	39	39	39	38	38	37
157.530,01.....		40	40	40	39	39	39

6. Eskuratzekoa guztira edo **Soldata garbia** honela kalkulatu da:
oinarrizko soldata + osagarriak - kenketak.

7. Enpresaren **zigilua eta sinadura**, eta langilearen sinadura nomina jaso duen datarekin batera.

Teoria hobeto ulertzeko, adibide baten bidez azalduko dugu:

Xabier Gorrotxategi lantegi-burua da, eta 2005eko martxoko soldata honako hau izan du:

- Oinarrizko soldata: 901,52 €
- Antzinatasuna: 180,39 €
- Hitzarmeneko plusa: 150,25 €
- Bidaia-dietak: 120,20 €
- Aparteko orduak (egiturazkoak): 90,15 €

*Datu horiekin guztiekin **Nomina** egingo dugu.*

*Lehen baino lehen esan behar dugu Xabierren **kotizazio taldea** hiruaenez, 30 egun kotizatuko zaizkiola.*

*Bigarren pausua **sorraraziak** kalkulatzeko da. **Soldata gordina** hau da:*

- Soldata

- Oinarrizko soldata (901,52) +
- Soldataren osagarriak:
 - Antzinatasuna (180,39)+
 - Hitzarmeneko plusa (150,25)+
- Aparteko orduak (90,15)

- Soldataz aparteko ordainketak

- Dietak (120,20) Guztira: 1.442,43 €

*Hirugarren pausua **kenketak** egitea da. Portzentajeak aplikatu baino lehen, kotizazio-oinarriak kalkulatu behar dira.*

Gertakizun arruntengatik egindako kotizazioen oinarria honela kalkulatu da:

- Oinarrizko soldata (901,52)+ soldata-osagarriak (180,39+150,25). Guztira: 1.232,07 €. Ikusi dugunez, aparteko orduak eta dietak ez dira sartzen.
- Aparteko ordainketen hainbanaketa: $(901,52+180,39) \cdot 2/12 = 180,30$ €. Guztira: 1.412,38
- 1.412,38 euro horiek oinarri maximoaren eta minimoaren artean daudela egiaztatzen dugu. Horrelaenez, kopuru horri **4,7ko portzentajea** aplikatzen diogu eta 66,10 € dauzkagu.

Langabeziari eta lanbide heziketari dagozkien kotizazio-oinarriak kalkulatzeko, hau egingo da:

- Gertakizun arruntengatik egindako kotizazioen oinarriari aparteko orduei dagokien kopurua gehitzen zaio. Kasu honetan: $1.412,38 + 90,15$
- Guztira: $1.502,53 \text{ €}$
- Berriro konprobatzen dugu kopuru hori maximoaren eta minimoaren artean dagoen edo ez. Kasu honetan badagoenez, **1,55 eta 0,1 portzentajeak** aplikatzen dizkiogu, eta $23,94$ eta $1,50 \text{ €}$ dauzkagu.

Aparteko orduengatik gehituriko kotizazio-oinarria kalkulatzeko, hona hemen egin behar dena:

- Langileak egin dituen aparteko orduei dagokien zenbatekoa hartzen dugu, kasu honetan $90,15 \text{ €}$, eta kopuru horri % 2ko portzentajea aplikatzen diogu (aparteko orduak egiturazkoak direlako).
Guztira: $1,80 \text{ €}$

Nahiz eta nominan agertu, ez ditugu kalkulatu behar “laneko istripu eta gaixotasunak” kontzeptuari dagozkien oinarriak, ezta Soldata Bermerako Fondoa ere, enpresariak ordaintzen baititu.

Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren atxikipenen oinarria kalkulatzeko, hau egiten da:

- Langilearen soldata hartzen dugu (gogoratu soldataz aparteko sariak ez direla soldata); kasu honetan: oinarrizko soldata ($901,52$) + antzinatasuna ($180,30$) + hitzarmeneko plusa ($150,25$) + aparteko orduak ($90,15$).
Guztira: $1.322,23 \text{ €}$.
- Kopuru horri zer portzentaje kendu behar zaion jakiteko, langilearen urteko soldata bilatu behar da PFEZaren taulan, eta seme-alaben kopurua ere kontuan hartu. Nola jakin zenbatekoa izango den urteko soldata? Goiko guztirakoa hartu, 12arekin biderkatu (urteak 12 hilabete dauzkalako), eta bi aparteko ordaintzen kopurua gehitu: $(1.322,23 \cdot 12) + (1.081,91 \cdot 2) = 16.948,84 \text{ €}$.

Azaldutakoa honela geratuko litzateke nomina batean:

1. Enpresa: Salas, S.A. Helbidea: Telligorri, 6 Bilbao IFK: B48933063 Gizarte Segurantzako kotizazio-zenbakia: 48103317587	2. Langilea: Xabier Gorrotxategi IFZ: 22737370F Matrikula liburuaren zk.: 0036 Gizarte Segurantzako Afiliazio zk.: 48/01041122/80 Maila profesionala: lantegi-burua Kotizazio-taldea: 3
---	--

3. Kitapenaldia: apirilaren 1etik 30era

4. I. SORRARAZIAK	GUZTIRA
1. Soldata	
Oinarrizko soldata	901,52
Soldata osagarriak	
Antzinasuna	180,39
Hitzarmeneko plusa	150,25
Aparteko orduak	90,15
Aparteko ordainketak	
Gauzen bidez jasotako soldata	
2. Soldataz aparteko ordainketak	
Indemnizazioak	
Gizarte Segurantzako indemnizazioak eta laguntzak	
Lekualdatze eta kaleratzeengatik izaniko indemnizazioak	
Soldataz aparteko beste ordainketa batzuk	
Bidaia-dietak	120,20
A. SORRARAZITAKOIA GUZTIRA	1.442,43
II. KENKETAK	
1. Gizarte Segurantzako kotizazioei eta bilketa bateratuaren kontzeptuei langilearen ekarpena	
Gertakizun arruntak	% 4,7.....66,10
Langabezia	% 1,55.....23,94
Lanbide heziketa	% 0,1.....1,50
Aparteko orduak	% 2.....1,80
GUZTIRA	93,34
2. Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga...% 8.....	105,77
3. Aurrerakinak	
4. Gauzen bidez ordaindutakoaren balioa	
5. Beste kenketa batzuk	
B. KENTZEKOA GUZTIRA	199,11
ESKURATZEKOA GUZTIRA (A-B)	1.243,32
Enpresaren sinadura eta zigilua	2005eko apirilaren 30ean
	JASO DUT

5. GIZARTE SEGURANTZAKO KOTIZAZIO OINARRIEN ETA BILKETA BATERATUAREN KONTZEPTUEN ETA PFEZ-AREN GAINEKO ATXIKIPENEN OINARRIAREN KALKULUA

1. Gertakizun arruntengatik egindako kotizazioen oinarria	
hileroko ordainketa	1.232,07
aparteko ordainketen hainbanaketa	180,30
GUZTIRA	1.412,38
2. Laneko gertakizunengatik egindako kotizazio-oinarria (lan-istripuak eta gaixotasun profesionalak), eta bilketa bateratuaren kontzeptuak (langabezia, lanbide-heziketa eta Soldata Bermerako Fonda...	
.....	1.502,5
3. Aparteko orduengatik gehituriko kotizazio-oinarria	90,15
4. PFEZaren gaineko atxikipenen oinarria	1.322,23

Ariketak

1. Aitor Sarralde honako hau kobratzen du:

- Oinarrizko soldata..... 900 €
- Antzinasuna..... 70 €
- Bi aparteko ordainsari urtean

Zenbat kobratuko du hilean ordainsariak hainbanatuta badaude?

2. Langile baten soldata hau da:

- Oinarrizko soldata..... 540 €
- Antzinasuna..... 60 €
- Hitzarmeneko plusa 120 €
- Dietak..... 100 €
- Urteko bi aparteko soldata kobratu behar ditu

Zenbatekoa izango da urteko soldata? (Demagun kopuru bereko dietak dituela hileroko)

3. Ziortza Altube administrari-ofiziala da, eta apirileko soldatan honako atalak dauzka:

- Oinarrizko soldata.....1.000 €
- Lizentziatura bat izateari dagokion plusa 50 €
- Dietak..... 120 €
- Bi aparteko ordainsarien hainbanaketa

a) Zenbatekoa izango da soldata gordina?

b) Apirileko kontingentzia arruntei dagokien kotizazio-oinarria kalkulatu.

4. Leire Muñoz administrari-laguntzailea da. Honako datuok kontuan hartuta, **egin iezaiozu martxoko nomina**:

- Oinarrizko soldata..... 700 €
- Antzinasuna..... 40 €
- Bi aparteko soldata —abenduan eta uztailean—.
- PFEZaren gaineko atxikipena..... % 5

5. Jokin Garate, 2005eko otsailaren lehenean, administrari-laguntzaile lan egiten hasi zen DELYKO enpresan. Nominan ageri diren datuak hauek dira:

- Oinarrizko soldata.....1.200 €
- Dietak..... 60 €
- Bi aparteko soldata, abenduan eta uztailean kobratzekoak.

Egin ezazu ekaineko nomina (gogoratu otsailaren lehenean hasi zela lanean)

6. Posible al da langile baten nomina eredu ofiziala ez bezalakoa izatea? **Azaldu.**

EBALUAZIOA

1. Nork finantzatzen du Soldata Bermerako Fondoa?

- a) Enpresariak.
- b) Langileak eta enpresariak.
- c) Langileak.

2. Lanbide arteko Gutxieneko Soldata da

- a) Praktikak egiten ari direnek gutxienez kobratu behar dutena.
- b) Autonomoek gutxienez kobratu behar dutena.
- c) Norberaren menpean daudenez gutxienez kobratu behar dutena.

3. Soldata da...

- a) Lan egiteagatik jasotzen dugun dirua.
- b) Lan egiteagatik jasotzen ditugun dirua eta espezieak.
- c) Lan egiteagatik jasotzen ditugun dirua eta espezieak, baita urteko oporrak ere.

4. Enpresaburu batek langileekin zorrak badauzka...

- a) Langileei zor horiek ordaintzeari lehentasuna eman behar dio, beste zor guztien aurretik.
- b) Soldata Bermerako Fondoari eskatu beharko dio laguntza beti.
- c) Beste zorrak ordaindu ondoren ordainduko die langileei.

5. Soldatak honako osagai hauek dauzka:

- a) oinarrizko soldata gehi soldataren osagarriak.
- b) oinarrizko soldata gehi antzinasuna.
- c) oinarrizko soldata gehi antzinasuna gehi dietak.

6. Esan egia edo gezurra den:

- a) Aparteko orduak soldataz aparteko sariak dira.
- b) Dietak soldataz aparteko sariak dira.
- c) Langileak espezietan jaso dezake soldata osoa.
- d) Lanbide arteko Gutxieneko Soldata ezin da bahitu.
- e) Enpresak porrot egiten badu, Soldata Bermerako Fondoak pagatzen dio langileari enpresariak zor diona.

7. Oinarrizko soldata da...

- a) soldata finkoa
- b) pizgarri bat
- c) dirutan ordaindutako soldata

8. Lanegunaren iraupena hau da:

- a) Gehienez, 9 ordu egunean.
- b) Gehienez, 8 ordu egunean.
- c) Atsedenaldien bitartez konpentsatzen badira, ez dago toperik.

9. Borondatezko aparteko orduak...

- a) Ez daukate mugarik, langilea ados badago.
- b) 80 izan daitezke gehienez.
- c) 80 dira gehienez, baina urtean muga horretara heltzen ez bada, hurrengo urteko orduekin batu daitezke.

10. Esan egia edo gezurra den:

- a) Langilea ados badago, posible da oporrik ez edukitzea diruaren truke.
- b) Semea edo alaba jaiotzeagatik egun bateko baimena daukagu.
- c) Lanegunen arteko atsedenaldiak 12 ordukoa izan behar du gutxienez.
- d) Enpresariak egiten du lan-egutegia.

Lan-kontratuak

3

Gai honekin hasi aurretik, binaka jarrita saiatu galdera hauei erantzuten:

1. Nola definituko zenuke lan-kontratu?
2. Ba al dakizu zenbat urte eduki behar dituen langile batek, enpresaburu batek hura kontratatu ahal izateko?
3. Zenbat kontratu mota ezagutzen dituzu?
4. Ba al dakizu zer den kontratu mugagabearen eta aldi baterako kontratuaren arteko ezberdintasuna?
5. Ikusi al duzu inoiz lan-kontratu bat? Zer datu agertzen ziren?
6. Ba al dakizu zer den frogaldia?

3.1. LAN KONTRATUAK

3.1.1. Kontzeptua eta subjektuak

Lan-kontratua enpresariaren eta langilearen arteko lan-akordioa da. Akordio horren bidez, langileak bere zerbitzuak eskaintzen ditu, eta enpresaburuak zerbitzu horiek jasotzen ditu ordainsari baten truke (argi dago norbaiten konturako lanari buruz hitz egiten ari garela).

Goian aipatu dugun bezala, **lan-kontratuan parte hartzen duten pertsonak** langilea eta enpresaria dira. Pertsona horiek balioudun kontratu bat egiteko ahalmena eduki behar dute; eta, horretarako, **baldintza** hauek bete behar dituzte:

- **16 urte** baino gehiago eduki behar dituzte; 16 edo 17 urte dauzkatenean gurasoen baimena behar dute, edo emantzipatuak izan behar dute —emantzipazioa ezkontzean lortzen dute, edo gurasoek ematen diete, edo epaile batek ematen die—. Emantzipatuta egoteak esan nahi du 18 urtetik gorakoak bezala bizi daitezkeela, hau da, jadanik ez daudela gurasoen menpe. Gainera, aurreko gaian ikusi dugunez, Langileen Estatutuak 18 urtetik beherakoentzat ezartzen duen babes-neurriak honako hau dio: langile hauek ezin dute aparteko ordurik bete, ez gaueko lanik egin, ezta osasunerako kaltegarriak diren lanak egin ere.
Adinaren arloan, salbuespen bat dago: 16 urtetik beherakoek ikuskizun publikoetan lan egin dezaketela.
- Enpresariak eta langileak kontratu egiteko **gaitasuna** eduki behar dute. Enpresariak ezintasunen bat badauka, ordezkari legal bat eduki dezake kontratazioa egiteko.
- **Langileak** Europar Batasuneko **nazionalitatea** izan behar du; bestela, lan egiteko baimena behar du.
- Lan batzuk egiteko, beharrezkoa da **titulazioa** edukitzea; esaterako, ingeniariak, medikuek, erizainek... titulazioa behar dute.

3.1.2. Elementuak

Kontratu batek hiru elementu eduki behar ditu baliagarria izateko: onespena, objektua eta kausa.

- a) **Onespena:** enpresariak eta langileak borondatez egin behar dute lan-kontratua; horrela izan ezik, kontratua baliogabekoa izango da.
- b) **Objektua:** lana bera da, soldata baten truke egiten dena. Objektuak posiblea, legala eta zehaztua izan behar du. Alde batetik, eginezina da langileak ezin duenean egin; adibidez, titulaziorik ez daukalako edo ezintasunen bat duelako. Bestalde, zehaztua izan behar du; alegia, langileak jakin behar du zertan datzan bere lana, eta hori, teoriarik behintzat, lan-kategoriak azaltzen du.

Objektua legez kontrakoa edo ezinezkoa izanez gero, nulu bihurtuko da lan-kontratua.

- c) **Kausa:** lan-kontratuak *zergatik* galderari erantzun behar dio. Langilearen eta enpresaburuaren zioak ezberdinak izan arren, osagarriak dira —langilearena dirua lortzea da; eta enpresariarena, diru horren truke, norbaitek lana egitea da—. Kausa ez bada existitzen edo legez kontrakoa bada, lan-kontratua nulu izango da.

Ikusi dugunez, **baliogabeko kontratuak** ere egon ohi dira; baliogabetasun hori **osoa edo partziala** izan daiteke.

Lehenengo kasuan, kontratuak ez du balio; esaterako, adingabeko batekin egin delako.

Bigarren kasuan, ostera, kontratuaren parte bat baliogabekotzat hartzen bada ere, lan-kontratua ez da guztiz deusezten: esaterako, lan-kontratu batean oinarritzko soldata Lanbide arteko Gutxienekoa baino baxuagoa bada, kontratuaren atal hori ordezkatu arren, langile eta enpresaburuaren arteko akordioaren beste parteak gorde egingo dira.

3.1.3. Edukiak

Lehen esan dugun bezala, lan-kontratua egiteko, bi aldeek, enpresariak eta langileak, ados egon behar dute, hots, borondatez egin behar dute akordioa, inork ezin ditu behartu; bestela, baliogabeko bihurtuko da. Hala ere, formari dagokionez, bi akordio mota daude:

- Idatzia

- **Ahozkoa.** Praktikan, ahoz egin daitezkeen kontratuak ekoizpen-beharretarako aldi baterako kontratua eta kontratu mugagabe arrunta baino ez dira (lan-kontratuen motak aurrerago landuko ditugu).

Edozein kasutan, lan-kontratu guztiek daukate langileari idatzita eman behar zaion gutxieneko eduki bat. Eduki horretan, lan-baldintza garrantzitsuenak azaltzen dira; eta enpresaburuak, lan-harremana hasten denetik, bi hilabete dauzka idatzi hori langileari emateko. Behin eskaini eta gero, lan-harremanean aldaketaren bat gertatuko balitz, aldaketa hori hilabete bateko epean jakinaraziko litzaioke langileari, idatziz.

Hona hemen kontratu batek izan behar dituen **gutxieneko edukiak**:

- Lan-kontratuaren bi aldeek identifikazio-datuak.

- Lan-harremana hasteko eta amaitzeko data.
- Enpresaren edo lantokiaren helbidea.
- Langilearen kategoria.
- Oinarrizko soldata gehi soldata-osagarriak —azken horiek baldin badaude—, eta jasotzeko epeak.
- Lanegunaren mota eta iraupena.
- Oporraldien iraupena.
- Kontratua iraungitzen bada, aurreabisua emateko epea.
- Lan-harremanari dagokion hitzarmen kolektiboa. Askotan, hitzarmen kolektiboa lan-harremanari buruzko informazioa emateko erreferentzia-puntua izaten da; adibidez, soldata 1.000 euro direla esan beharrean, soldata Metalaren hitzarmen kolektiboak zehazten duena dela esaten da.

3.1.4. Frogaldia

Enpresaburuak langilearen gaitasuna eta jarrera frogatzeko eta biek elkar ezagutzen hasteko balio du frogaldiak. Frogaldian, bai enpresariak, bai langileak amaitutzat eman dezakete lan-harremana, aurreabisua edo kalte-ordaina eman gabe.

Frogaldia **idatziz** egin behar da, eta iraupen maximoa hitzarmen kolektiboak zehazten duena izango da. Hitzarmenean ezer zehaztu ezean, Langileen Estatutuak esaten duena hartuko da kontuan, hau da:

- **Sei hilabete** tekniko tituludunentzat —tekniko tituluduna da bere lana egiteko unibertsitate-titulua behar duena—.
- Beste langile guztientzat: **hiru hilabete**, enpresak 25 langile baino gutxiago badauzka; eta **bi hilabete**, enpresak 25 langile baino gehiago baditu.

Horretaz gain, frogaldiak beste **ezaugarri batzuk** dauzka:

- Frogaldian, langileari alta eman behar zaio Gizarte Segurantzari.
- Frogaldiak ere balio du antzinatasuna konputatzeko.
- Langileak enpresa berean lan egin eta jarduera berak eginez gero, frogaldi bat baino ezin zaio egin.
- Frogaldian, langileak soldata jasotzen du.

Ariketak

1. Miren Alonsok iturgin bati deitzen dio etxeko kaineriak konpontzeko. Iturginak faktura legal bat ematen dio Mireni.

Lan-kontratua al da? Zergatik?

2. **Posible al da lan-kontratua egitea**, kasu hauetan?

- Mikelek 17 urte dauzka.
- Amaiak 16 urte dauzka, eta ezkondata dago.
- Telmok 21 urte ditu, baina, depresioen ondorioz, lan egiteko ezintasuna dauka.
- Janirek 22 urte ditu; nahiz eta ingeniari karrera amaitu ez, enpresa batean lan egin nahi du ingeniari.

3. Hamabost langile dauzkan lantoki bateko enpresaburuak lau hilabeteko frogaldia egin nahi dio langile bati. Langilea soldatzailea da.

Balio al du frogaldi horrek? Zergatik?

4. Naiarak, Nereak eta Gontzalek 21 urte dauzkate, eta informatika-teknikariak dira. TELCOLM enpresan hasi dira lan egiten, eta haien kontratuen ezaugarrietariko batzuk hauek dira:

- Frogaldia 15 egunekoa izango da.
- Kontratuaren iraupena urte batekoa izan arren, frogaldia 15 egunekoa denez, 11 hilabete eta 15 egunekoa izango da.
- Jarduera ordenagailuak saltzea eta konpontzea da.
- Soldata 600 eurokoa da Naiara eta Nerearentzat, eta 700 eurokoa, Gontzal-entzat.

Legala al da? Zer atal ez? Zergatik?

5. 17 urteko langile batek azken-kitatzea kobra dezake lan-kontratua amaitu ondoren?
Zergatik?

3.2. LAN KONTRATUEN MOTAK

Langabezia agertu aurretik, bi kontratu mota baino ez ziren existitzen: mugagabeak eta aldi baterakoak. Baina, 70eko hamarkadan, langabezia sortzen hasi zen, emakumeak lan-munduan sartu zirelako, makinek ordezkutzen zituztelako langileak, jaiotza-boomeko gazteak lan egiten hasi zirelako...

Hori dela eta, 80ko hamarkadan, gobernuak lan-kontratuen mota berriak sortzeko beharra ikusi zuen langabeziari aurre egiteko. Orduan ezarritako sistemak oraindik irauten du.

Hauek dira **gaur egungo kontratu mota nagusiak**:

- a) Kontratu mugagabeak:

- Kontratu mugagabe arrunta
- Enplegua sustatzeko kontratu mugagabea
- Elbarrientzako kontratu mugagabea
- Aldizkako lan-kontratu finkoa

- b) Aldi baterako kontratuak:

- Heziketa-kontratuak:
 - Prestakuntzarako kontratua
 - Praktikaldiko kontratua
- Kausazko kontratuak:

- Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua
 - Ekoizpen-beharretarako aldi baterako kontratua
 - Bitarteko lan-kontratua
 - Txandako lan-kontratua
- Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratuak:
 - Elbarrientzako aldi baterako kontratua
 - Erretiro-adina aurreratzeagatiko kontratua.

3.2.1. Kontratu mugagabeak

- Kontzeptua

Kontratu hauetan ez da zehazten lan-harremana zer datatan amaituko den. Hori dela eta, lan-kontratua iraungiko da sinatu dutenek horrela nahi badute, edo legeak iraungitzeko kausa bat aurkitzen badu.

Bestalde, **aldi baterako lan-kontratu bat mugagabe bihur daiteke**, baldintza hauetako bat agertzen bada:

- Kontratua legearen kontrakoa izanez gero; adibidez, idatziz egin beharrean, ahoz egiten bada.
- Frogaldia amaitu ondoren, langileari Gizarte Segurantzaren alta eman ez bazaio.
- Aldi baterako kontratu baten epea igaro ostean, langileak oraindik enpresan jarraitzen badu, kaleratze-eskutitza eman ez zaiolako.

Kasu horietan guztietan, kontratu mugagabeak lanegun osokoak izango dira.

3.2.2. Kontratu mugagabeen motak

Kontratu mugagabeen motak honako lau hauek dira:

- a. Kontratu mugagabe arrunta
- b. Aldizkako lan-kontratu finkoa
- c. Enplegua sustatzeko kontratu mugagabea
- d. Elbarrientzako lan-kontratu mugagabea

a. Kontratu mugagabe arrunta

Kontratu mota honen ezaugarriak hauek dira:

- Idatziz edo ahoz egin daiteke.
- Laneguna osoa edo partziala izan ahal da.
- Kontratu mota honek ez dauka pizgarririk; baina enpresariak aldi baterako lan-kontratu bat daukan langileari kontratu mugagabe bat egiten badio, orduan bai, pizgarriren bat izango du.

b. Aldizkako lan-kontratu finkoa

Hona hemen kontratu mota honen ezaugarriak:

- Langileak finkoak dira enpresan, baina urtean zehar egun edo hilabete batzuetan baino ez dute lan egiten.
- Idatziz egin behar da.
- Laneguna osoa edo partziala izan daiteke.

Kontratu mota hau azaltzeko, irakaskuntzari buruzko adibide bat jar dezakegu. Klaseak ekainaren amaieran bukatu eta irailaren erdian hasten direnez, irakasle batzuen kontratuak bederatzi hilabetekoak izan ohi dira; hala ere, urtero ikastetxe berean lan egiten badute, kontratuak, bederatzi hilekoak izan arren, finkoak ere izan behar dute.

c. Enplegua sustatzeko kontratu mugagabeak

Kontratu mota honen ezaugarri hauek dauzka:

- Programa honen barruan lan-merkatura sartzeko arazoak dauzkaten taldeak daude:
 - 16 eta 30 urte bitarteko langabetuak
 - 45 urtetik gorako langabetuak
 - langabezian dauden elbarriak
 - emakume langabetuak —haien lan-arloan emakume gutxi badaude—.
 - langabezian sei hilabete gutxienez daramatzatenak
- Idatziz egin behar dira.
- Laneguna osoa edo partziala izan daiteke.
- Mota honetako kontratu batek pizgarriak dauzka enpresarentzat: Gizarte Segurantzari ordaintzeko hobariak, eta diru-laguntzak.
- Kontratu mota hau eginez gero, aurreko kontratuekin konparatuz, askoz merkeagoak dira kalte-ordainak.

d. Elbarrientzako lan-kontratu mugagabea

Kontratu mota honen ezaugarriak hauek dira:

- Elbarriak ezintasunaren % 33 eduki behar du gutxienez.
- Ez da beharrezkoa langilea langabezian egotea.
- 50 langile baino gehiago dauzkaten enpresetan lan-taldearen % 2k, gutxienez, langile elbarriak izan behar dute.
- Kontratu bakoitzeko 4.000 euro inguruko diru-laguntza ematen zaio enpresari; horretaz aparte, hobariak ere badaude, adibidez, PFEZaren kuotan.

Ariketak

1. Lanegun partzialeko lan-kontratu bat mugagabea izan ahal da? **Zein?**
2. Baldintza bereziren bat behar da kontratu mugagabe arrunta egiteko? **Zein?**
3. **Zein** kontratu egin ahal zaio lana topatzeko arazoak dituen pertsona bati?
4. **Aipa itzazu** aldizkako lan-kontratu finkoen modalitateko hiru jarduera.
5. Enpresa batek 60 langile dauzka, eta inor ez da elbarria. Azarotik aurrera garbitzaile bat beharko dute. **Zein** kontratazio mota komeniko litzaioke enpresari? **Azaldu.**
6. Enpresa batek ezintasunaren % 32 daukan elbarri bat kontratatu nahi du. **Posible al da? Zergatik?**
7. Ikastetxe pribatu batean langile bera kontratatzen dute urtero. Aldi baterako lan-kontratua egiten diote, urtean bederatzi hilabete baino ez duelako lan egiten. **Ondo egiten ari da enpresa? Zergatik?**
8. Joseba Altubek JOARFI enpresan egiten du lan. Sei hilabeteko aldi baterako kontratu bat eduki du, baina zortzi hilabete daramatza enpresan, eta oraindik ez diote kaleratze-eskutitza eman. **Zer gertatuko da Josebak egoera hori salatzen badu?**
9. **Bete** ezazu beheko taula, eta daturen bat txarto badago, **zuzendu:**

Kontratu mota	Langilearen baldintzak	Pizgarriak	Laneguna
Kontratu mugagabe eta arruntak	16 urte edukitzea	pizgarri asko dauzka	
Enplegua sustatzeko kontratu mugagabeak	langabetua izatea	Gizarte Segurantzako hobariak dauzka	
Elbarrientzako kontratu mugagabeak	elbarria izatea	diru-laguntzak dauzka	
Aldizkako lan-kontratu finkoak	16 urte edukitzea	ez dauka pizgarririk	

3.2.3. Aldi baterako lan kontratuak**- Kontzeptua**

Kontratu hauetan, lan-harremana amaitzeko data zehaztu ohi da. Hori dela eta, lan-kontratu jakin batzuetan izan ezik, langileak normalean jakin egiten du noiz amaituko den lan-harremana.

Bestalde, aldi baterako lan-kontratu bat mugagabe bihur daiteke, lehen aipatutako baldintzaren bat betetzen bada (baldintza horiek ez ditugu errepikatuko, lan-kontratu mugagabeei buruzko atalean azaldu baititugu).

3.2.3.1. Aldi baterako lan kontratu motak

Aldi baterako kontratuen barruan, hiru talde nagusi dauzkagu:

- a. Heziketa-kontratuak
- b. Kausazko kontratuak
- c. Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratuak

a. Heziketa-kontratuak

Kontratu hauen barnean, bi kontratu mota aipa ditzakegu:

- prestakuntzarako kontratuak
- praktikaldiko kontratuak

- Prestakuntzarako kontratua

Kontratu mota honen ezaugarriak honako hauek dira:

- Langileak formazio teorikoa eta praktikoa jasotzen ditu, ofizio edo lanpostu kualifikatu bat bete ahal izateko.
- Langileak baldintza hauek bete behar ditu:
 - 21 urte edukitzea. Salbuespenak dira: elbarriak, hiru urte baino gehiago langabezian egon direnak, gizartetik baztertuta daudenak, langile atzerritarrak —lehenengo bi urteetan, eta formazio hori ez badute—, tailer-eskoletako edo ofizio-etxeetako ikasleak.
 - Lana egiteko titulazioa ez edukitzea.
 - Prestakuntzarako kontratuen iraupen maximoa agortuta ez egotea.
 - Prestakuntzarako kontratua egin aurretik, lanpostu berean ez egotea.
- Kontratua idatziz egin behar da. Kontratuan, formazio teorikoari emandako denbora eta arduradunaren identifikazio-datuak agertu behar dira.
- Lanegunak osoa izan behar du, eta lanegunaren parte bat —% 15 gutxienez— formazio teorikoa jasotzeko izaten da.
- Kontratuaren iraupena sei hilabete eta bi urte bitartekoa izan behar da. Arlo bakoitzeko hitzarmen kolektiboak iraupena alda dezake; baina edozein kasutan, gehienez hiru urte izango dira, edo lau urte elbarrientzat.
- Frogaldiak bi hilabetekoa izan behar du gehienez.
- Soldataren kopuruak hitzarmen kolektiboak zehazten duena izan behar du, baina inoiz ez da izan behar Lanbide arteko Gutxieneko Soldata baino baxuagoa. Formazio teorikoa jasotzeko erabiltzen den denborak ez du konputatzen.
- Enpresariak Gizarte Segurantzari ordaindu behar dizkion kuotak oso baxuak izaten dira.
- Kontratua amaitutakoan, enpresariak ziurtagiri bat luzatzen dio langileari.

- Kontratu mota hau sinatzen duten langileek ez daukate eskubiderik langabezia kobratzeko; hala ere, Soldata Bermerako Fondoaren laguntza jaso dezakete, eta aldi baterako ezintasuna edo pentsioak kobratu ahal dituzte.

- *Praktikaldiko kontratua*

Kontratu honek honako ezaugarriak dauzka:

- Kontratu hau egiten zaie unibertsitate-titulua, edo erdi- edo goi- mailako lanbide-heziketako titulua duten langileei, eta helburua honako hau da: ikasketa-mailari egokitutako praktikak egitea, hots, ezaguerak aplikatzea eta hobetzea.
- Langileen baldintzek hauek izan behar dute: aurreko pasartean aipatu diren titulazioak edukitzea, eta ikasketak amaitu zituztenetik, gehienez, lau urteko epea pasatzea —elbarriek sei urteko epea dute—.
- Kontratua idatziz egin behar da.
- Laneguna osoa edo partziala izan daiteke.
- Kontratuaren iraupenak sei hilabete eta bi urte bitartekoa izan behar du; bi urte horiek gaindituta, ezin da praktiketako beste kontraturik egin, ez enpresa horretan ez beste batean.
- Frogaldiak gehienez bi hilabetekoa izan behar du, baina ezberdindu behar dira erdi- eta goi- mailako tituludunak:
 - Goi-mailako tituludunek —bai lanbide-heziketakoek bai unibertsitatekoek— hilabete bat daukate.
 - Erdi-mailako tituludunek —bai lanbide-heziketakoek bai unibertsitatekoek— bi hilabete dauzkate.
- Hitzarmen kolektiboak soldata zehazten duen arren, gutxieneko kopuruak hauek izango dira:
 - Lehenengo urtean, hitzarmenak ezartzen duen soldataren % 60.
 - Bigarren urtean, hitzarmenak ezartzen duen soldataren % 75. Edozein modutan, langilearen soldata ez da izango Lanbide arteko Gutxieneko Soldata baino baxuagoa.
- Kontratua amaituta, enpresariak ziurtagiri bat eman behar dio langileari.
- Praktikaldiko kontratua amaitu ondoren, langileak enpresan segitzen badu, ezin zaio egin beste frogaldirik, eta praktikek langilearen antzinasunean konputatzeko balio izango dute.

Ariketak

1. Prestakuntzarako kontratuan, **zenbatekoa da** formazio teorikoa jasotzeko gutxieneko denbora?
2. Anek 22 urte ditu eta lanbide-heziketak goi-mailako titulubata dauka. **Prestakuntzarako kontratu bat egin ahal diote? Eta praktikaldiko kontratu bat?**
3. **Zenbat** kobra daiteke praktikaldiko kontratu baten lehenengo urtean?
4. Praktikaldiko kontratuan, **zenbatekoa da** frogaldia lanbide-heziketako erdi-mailako tituludunentzat?
5. Langile batek sei hilabeteko praktikaldiko kontratu bat du. **Luzatu ahal diote? Azaldu.**
6. **Adierazi esaldi hauek egia edo gezurra diren, eta zergatik:**
 - Sektoreko hitzarmen kolektiboak praktikaldiko kontratuaren gehienezko iraupena hiru urtekoa dela ezar dezake.
 - Administrazio-kudeaketako erdi-mailako titulua duen langile batek praktikaldiko kontratua formaliza dezake, automozio-teknikari praktikak egiteko.

Prestakuntzarako kontratuaren lanaldia partziala izan daiteke.
7. **Osa ezazu** ondoko esaldi hau:
Praktiketako langile baten ordainsaria ez da inoiz baino txikiagoa izango.
8. **Zein kasutan** egin dezake langileak behin baino gehiagotan praktikaldiko kontratua?
9. **Adierazi** praktikaldiko kontratuaren eta prestakuntzarako kontratuaren arteko ezberdintasun nagusienak.
10. **Azal ezazu** prestakuntzarako kontratuaren helburua.
11. Nestor Martínezek 20 urte ditu, eta sei hilabeteko kontratu bat sinatu du. Lanegunaren % 25 ematen du zurgintza-arloko formazioa jasotzen; gainerakoa, tailerrean bertan pasatzen du. **Zein kontratu mota** ote du Nestorrek?
12. Jon Albizuak 30 urte ditu. Orain dela hiru urte goi-mailako titulazio bat lortu zuen —soldatzaile—, baina oraindik ez du lortu arlo horretako lanik. Lehengo egunean, soldatzaile lan egiteko deitu zioten. Enpresak legeak zehazten duen gutxieneko soldata ordaindu nahi izanez gero, **zein kontratu mota** egingo diote?

b. Kausazko kontratuak

Kontratu hauen barnean, lau kontratu mota dauzkagu:

1. Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua
2. Ekoizpen-beharretarako aldi baterako kontratua
3. Bitarteko lan-kontratua
4. Txandako lan-kontratua

1. Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua

Kontratu mota honen ezaugarriak hauek dira:

- Langileak obra edo zerbitzu konkretu bat egin behar du enpresan. Hitzarmen kolektibo bakoitzak zehazten du obra edo zerbitzu horiek zein izan daitezkeen.
- Kontratua idatziz egin behar da, eta argi azaldu behar da obra edo zerbitzua zein den.
- Lanaldia osoa edo partziala izan daiteke.
- Lanaren iraupena mugatua izan arren, ez da zehatz ezagutzen; ezinezkoa baita obra edo zerbitzua amaitzeko behar den denbora jakitea.
- Kontratuaren iraupena urte bat baino gehiagokoa denean, enpresaburuak, beranduen, kontratua amaitu baino 15 egun lehenago jakinarazi behar dio langileari noiz amaituko den. Horrela egin ezik, kontratua mugagabe bihur daiteke (lehenago azaldu dugu zer beste baldintzatan bihurtu daitekeen aldi baterako kontratu bat kontratu mugagabe).
- Frogaldia sei hilabetekoa izango da tekniko tituludunentzat, eta bi edo hiru hilabetekoa beste langile guztientzat —bi hilabetekoa, enpresak 25 langile baino gehiago badauzka; eta hiru hilabetekoa, enpresak 25 langile baino gutxiago baditu—.
- Hitzarmen kolektiboak zehazten du soldataren kopurua.
- Enpresariak Gizarte Segurantzari ordaindu behar dizkion kuotak arruntak dira, hots, ez dute deskonturik edukitzen.
- Obra edo zerbitzua amaitutakoan, langileak ez dauka kalte-ordaina jasotzeko eskubiderik.

2. Ekoizpen-beharretarako aldi baterako kontratua

Hona hemen kontratu mota honen ezaugarri nagusiak:

- Lan-kontratu hauek enpresak lan-pilaketa edo eskari ugari dauzkanean egiten dira.
- Kontratua idatziz edo ahoz egin ahal da. Ahoz egin daiteke, lanaldia osoa izanez gero eta kontratua gehienez lau astekoa bada.
- Lanaldia osoa edo partziala izan daiteke.
- Kontratuaren iraupena, 12 hilabeteko epean, sei hilabetekoa izango da gehienez; 18 hilabeteko epean, ordea, urte batekoa izan daiteke gehien jota.
- Enpresaburuak, beranduen, lan-kontratua amaitu baino 15 egun lehenago jakinarazi behar dio langileari noiz amaituko den. Hala egin ezik, kontratua mugagabe bihur daiteke.
- Frogaldia sei hilabetekoa izango da tekniko tituludunentzat; eta bi edo hiru hilabetekoa, beste langile guztientzat —bi hilabetekoa, enpresak 25 langile baino gehiago badauzka; eta hiru hilabetekoa, enpresak 25 langile baino gutxiago baditu—.

- Hitzarmen kolektiboak zehazten du soldataren kopurua.
- Enpresariak Gizarte Segurantzari ordaindu behar dizkion kuotak arruntak dira, hau da, ez dute deskonturik.

3. Bitarteko lan-kontratua

Kontratu honen ezaugarriak honako hauek dira:

- Bitarteko kontratuak lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezteko balio du, esaterako, langile horrek istripu bat eduki badu, gaixorik badago, amatasun-lizentzia badauka... Beste kasu batzuetan, lanpostu bat betetzeko aukeratze-prozesuak irauten duen bitartean egiten da.
- Idatziz egin behar da.
- Lan-kontratuan argi azaldu behar dira ordezkaturako langilearen identifikazio-datuak eta ordezkapenaren zergatiak.
- Lanaldia osoa edo partziala izan daiteke.
- Kontratua bukatzen da ordezkaturako langilea lanean hasten denean, edo aukera-prozesua amaitzen denean.
- Frogaldia sei hilabetekoa izango da tekniko tituludunentzat, eta bi edo hiru hilabetekoa beste langile guztientzat —bi hilabetekoa, enpresak 25 langile baino gehiago badauzka; eta hiru hilabetekoa, enpresak 25 langile baino gutxiago baditu—.
- Soldataren kopurua hitzarmen kolektiboak zehazten du.
- Enpresariak Gizarte Segurantzari ordaindu behar dizkion kuotek deskontuak izaten dituzte honako kasu hauetan:
 - adopzio edo amatasun lizentzietan.
 - haurdunaldian hartzen diren bajetan (ama edo umekiarentzat arriskuak daudenean).
 - hiru urtetik beherako semea edo alaba zaintzeko eszedentzietan.
 - ezintasun larria daukan senitarteko bat zaintzeko eszedentzietan.

4. Txandako lan-kontratua

Kontratu mota honek ezaugarri hauek dauzka:

- Partzialki erretiratzen den langilearen lanaldia lanaldi osoaren % 15 eta % 75 bitartekoa izango da. Lanaldi osoa betetzeko beste langile bat kontratatu behar dute. Hala ere, azken langile honi lanaldi osoko kontratu bat egin diezaioke. Txandatutako langileari, berriz, lanaldi partzialeko lan-kontratua baino ezin diote egin.
- Langileen baldintzak hauek dira:
 - Txandatzen duen langileak langabezia egon behar du.
 - Txandatutako langileari gehienez bost urte falta behar zaizkio erretiro osoa edukitzeko.

- Kontratua idatziz egin behar da.
- Lehenengo pasartean esan dugunez, lanaldia partziala izango da txandaturako langilearentzat; eta partziala edo osoa, txandatzeko duen langilearentzat.
- Kontratuaren iraupena txandaturako langileari erretiro osoa lortzeko falta zaion denboratartekoa izango da. Edozein kasutan, bost urtekoa gehienez.
- Bi soldata daude: txandatzeko duen langilearena eta txandaturako langilearena. Lehenengo kasuan, langileak hitzarmen kolektiboak zehazten duena kobratuko du —lanaldia osoa edo partziala den kontuan hartuta—; bigarren kasuan, enpresak soldata partzial bat emango dio langileari, baina Gizarte Segurantzak pentsio bat emango dio lan egiten ez duen lanaldiaren parte ordaintzeko.
- Enpresariak dirulaguntzak edukitzen ditu, eta Gizarte Segurantzari ordaindu behar dizkion kuotek hobariak edukitzen dituzte.

Ariketak

1. **Zenbatekoa da lan edo zerbitzu jakin bat burutzeko aldi-baterako kontratuaren iraupena?**
2. **Azal ezazu** zer den txandako lan-kontratua.
3. **Aipa itzazu** bitarteko lan-kontratua egiteko aukera ematen duten hiru egoera.
4. **Azaldu** ekoizpen-beharretarako aldi baterako kontratu bat sinatzeko aukera ematen duten bi egoera.
5. Kausazko kontratuen arteko batzuek pizgarriak dauzkate. **Zein dira? Zergatik?**
6. Aztertu hurrengo egoerak, eta esan **zein kontratu mota** egin daitekeen:
 - a) Enpresari batek kontratu bat egin nahi dio Karlos Diazi INCA hotelean zerbitzari lan egiteko. Karlosek Aingeru Gonzalezen lanpostua beteko du, Aingeruk bere bi urteko semea zaintzeko eszedentzia bat hartu du eta.
 - b) 2004ko abuztuaren lehenengoan, aurreko kontratua amaitu ondoren, Karlosek kontratu bat sinatu zuen hotel berean, hotela turistaz beteta zegoelako. Kontratua irailaren 30ean amaitu zen.
 - c) 2005eko martxoan, INCA hoteleko langile batek istripu bat eduki zuen, eta Karlos Díaz kontratatu zuten berriro.
7. Koldo Ibarra delineaizailea da. PROJET SPAIN, S.A., enpresak kontratu bat egin nahi dio, Koldok proiektu bat burutzeko. **Zein kontratu mota** edukiko du Koldok? **Zenbat iraungo du?**
8. CATER enpresak bi igeltsero kontratatu behar ditu lantokiko teilatua konpontzeko. **Zein kontratu mota** egingo die?

9. Luisa Antuñanok, bi urte barru jubilatuko den arren, erretiro partziala lortu nahi du orain —lanaldiaren % 40 murriztu nahi du—:

- a) **Zein kontratu mota** egingo diote?
- b) Beste langile bat kontratatu beharko dute lanaldia osatzeko?
- c) **Zein baldintza** bete beharko ditu langile horrek?
- d) **Zein lanaldi mota** edukiko du langile horrek kontratuan?

10. Jon Ordóñez langileak, gaixorik dagoenez, baja hartzen du. Enpresak beste langile bat kontratatzea erabakitzen du. Legala ote da? **Zein kontratu mota** egingo dio langile horri?

c. Enplegua sustatzeko aldi baterako lan-kontratuak

Talde honen barnean, bi kontratu mota dauzkagu:

- elbarrientzako aldi baterako kontratua
- erretiro-adina aurreratzeagatiko kontratua

- Elbarrientzako aldi baterako kontratua

Kontratu mota honen ezaugarriak hauek dira:

- Langileak ezintasun fisikoa edota psikikoa eduki behar du.
- Ez da beharrezkoa langilea langabezian egotea.
- Kontratua idatziz egin behar da.
- Lanaldia osoa edo partziala izan daiteke.
- Kontratuaren iraupenak urte batetik hiru urtera bitartekoa izan behar du.
- Kontratu mota hau eginez gero, enpresariak pizgarriak dauzka: kontratua lanaldi osokoa bada, murriztu egiten dira Gizarte Segurantzari ordaindutako kuotak.
- Kontratuaren iraupena urte bat baino gehiagokoa denean, enpresaburuak, kontratua amaitu baino 15 egun lehenago jakinarazi behar dio langileari noiz amaituko den.
- Lan-harremana amaitu ondoren, langileak eskubidea du lan egindako urte bakoitzeko 12 eguneko konpentsazio ekonomikoa jasotzeko.

- Erretiro-adina aurreratzeagatiko kontratua

Kontratu mota honen ezaugarriak honako hauek dira:

- Jubilatzen den langileak 64 urte eduki behar ditu, eta langile berriak langabezian egon behar du.
- Kontratua idatziz egin behar da, eta aurreerretiroa hartzen duen langilearen datuak agertu behar dira derrigorrez.
- Lanaldi osokoa izan behar da lan-kontratua.
- Aurreerretiroa hartzen duen langileak 65 urte bete arte iraungo du kontratuak.
- Enpresak pizgarriak edukitzen ditu kontratu hauek egiteagatik.

Azaldutako kontratu guztietan ikusi ahal izan dugu kontratu batzuek lanaldi partziala eduki dezaketela. **Lanaldia partziala** bada, baldintza hauek bete behar ditu lan-kontratuak:

- Kontratua mugagabea edo aldi baterakoa izan daiteke.
- Kontratua idatziz egin behar da.
- Kontratu mota hau sinatzen duen langileak ezin du aparteko ordurik egin — egiturazko orduak izan ezik—. Hala ere, kontratua mugagabea bada, ordu osagarriak itun daitezke, baina ordu horiek ezin dira izan ordu arrunten kopuruaren % 15 baino gehiago.
- Hitzarmen kolektiboak zehazten du soldata, eta lan egindako lanegunen araberakoa izango da.
- Gizarte Segurantzari ordaindutako kuotak arruntak eta lan egindako lanegunen araberakoak izango dira.

Kontratu horiez guztiez gain, beste kontratu mota batzuk ere existitzen dira, hala nola, talde-laneko kontratua, etxean lan egiteko kontratua...; haatik, ohikoenak baino ez ditugu landu. Edozein modutan, kontratua idatziz egin behar denean, Enpleguko Institutu Nazionalak (EIN) dauzkan eredu ofizialen bitartez burutuko da; gainera, kopia bat entregatu beharko zaio langileari, eta beste kopia bat EINeko bulegoan aurkeztu beharko da 10 eguneko epean.

Ariketak

1. **Nola kotizatzen zaio** Gizarte Segurantzari lanaldi partzialeko kontratu batean?
2. **Aparteko lanorduak egin daitezke** lanaldi partzialeko kontratu batean?
3. Enpresa batek langile elbarri bat kontratatu nahi du pizgarriren bat lortzeko. **Zein kontratu mota** egin diezaioke? Azaldu.
4. Langile batek aurreerretiroa hartzen duenean, edozein langilek ordezkatu ahal du? **Azaldu.**
5. CONSERVERAS RIBERA, S.A., enpresak hiru langile kontratatu behar ditu hiru lanpostu betetzeko. Lanpostuak hauek dira:
 - administrari bat
 - harreragile bat
 - salmenta-zuzendari bat

Lanpostuetako baldintzak honako hauek dira:

Lanpostua	Baldintzak
Administraria	Erdi mailako administrari-titulua. Hizkuntzak jakitea baloratu egingo da.
Harreragilea	Ez da eskatzen titulaziorik.
Salmenta-zuzendaria	Enpresa-zientzietako goi mailako ikasketak. Ingelesez hitz egitea beharrezkoa da. Bidaiak egiteko prest egon behar du.

Hautatzeko prozesu osoa egin ondoren, hiru hautagai hauek geratu dira:

- Ainara García, 29 urtekoa, elbarria. Ez ditu bukatu lehen mailako ikasketak. Langabezian dago duela 15 hilabete. Harreragile lanpostua beteko du.

- Elene Iturbe, 30 urtekoa. Langabezian dago duela urte bat. Enpresa-zientzietako ikasketak bukatu zituen, 2001ean. Ingelesez hitz egiten du. Salmenta-zuzendari lanpostua beteko du.
- Pilar Gómez, 25 urtekoa. Administrazio goi mailako heziketa-ziklo bat bukatu berri du. Ingelesez eta frantsesez hitz egiten daki. Administralari egingo du lan.

Datu horiek kontuan hartuta, aztertu ikasitako kontratu mota guztiak, eta **aukeratu zein den egoera bakoitzean kontraturik onena:**

6. Honako taula hau bete ezazu:

Kontratuaren izena	Forma	Langilearen baldintzak	Iraupena	Lanaldia	Frogaldia	Pizgarriak
Kontratu mugagabe arrunta	Idatziz edo ahoz	> 16 urte	Mugagabea	Osoa edo partziala	Sei hilabete tekniko tituludunentzat; bi edo hiru hilabete beste langile guztientzat	Ez dauka pizgarririk
Eplegua sustatzeko kontratu mugagabea						
Elbarrientzako kontratu mugagabea						
Aldizkako lan-kontratu finkoa						
Prestakuntzarako kontratua						
Praktika-aldiko kontratua						
Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua						
Ekoizpen-beharretarako aldi baterako kontratua						
Bitarteko kontratua						
Txandako kontratua						
Elbarrientzako aldi baterako kontratua						
Erretiro-adina aurreratzeagatiko kontratua						

7. **Bila itzazu** gai honetan landu ditugun lan-kontratuen ereduak, eta **bete ezazu** ereduren bat.

EBALUAZIOA

1. Kontratuaren oinarritzko elementuak dira:

- a. Kausa, objektua eta forma.
- b. Kontsentimendua, objektua eta kausa.
- c. Gaitasuna, objektua eta kausa.

2. Enpresaburu batek langile bat kontratatu ahal izateko...

- a) Langileak 18 urte eduki behar ditu.
- b) Langileak 16 urte baino gehiago eduki behar ditu, eta Europar Batasunekoak izan behar du.
- c) Enpresariak kontratatzeko gaitasuna eduki behar du, eta goi mailako ikasketak ere eduki behar ditu.

3. Ahoz egin daitezkeen kontratuak dira:

- a) Kontratu mugagabeak eta ekoizpen-beharretarako aldi baterako kontratuak.
- b) Kontratu mugagabe arruntak eta lau aste baino gutxiagoko aldi baterako kontratuak.
- c) Kontratu mugagabe arruntak eta lau aste baino gutxiagoko ekoizpen-beharretarako aldi baterako kontratuak.

4. Esan ondoko esaldiak egia edo gezurra diren:

- a) Ikasitakoa praktikan jartzeko, prestakuntzarako kontratu bat egiten zaio langileari.
- b) Batxiler-titulua duenari praktika-aldiko kontratu bat egin ahal zaio.
- c) Gaixorik dagoen langile bat ordeztzeko, bitarteko kontratua egiten zaio beste langile bati.
- d) Enplegua sustatzeko kontratuak mugagabeak edo aldi baterakoak izan daitezke.
- e) Langile bati txandako kontratu bat egiteko, txandatutako langileak 64 urte eduki behar ditu.

5. Kausazko kontratuak dira:

- a) Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua, elbarrientzako aldi baterako kontratua, bitarteko kontratua eta txandako kontratua.
- b) Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua, ekoizpen-beharretarako kontratua, bitarteko kontratua eta txandako kontratua.
- c) Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua, ekoizpen-beharretarako aldi baterako kontratua, prestakuntzarako kontratua eta praktika-aldiko kontratua.

6. Kontratu mugagabeak dira:

- a) Kontratu mugagabe arrunta, enplegua sustatzeko kontratua, elbarrientzako kontratua eta aldizkako kontratu finkoa.
- b) Kontratu mugagabe arrunta, erretiro-adina aurreratzeagatiko kontratua, aldizkako kontratu finkoa eta enplegua sustatzeko kontratua.
- c) Kontratu mugagabe arrunta, elbarrientzako kontratua, erretiro-adina aurreratzeagatiko kontratua eta aldizkako kontratu finkoa.

7. Enplegu mugagabea sustatzeko kontratazioaren programaren barnean daude:

- a) Langabetu guztiak, elbarriak eta emakumeak.
- b) 16 eta 45 urte bitarteko langabetuak, emakume langabetuak eta elbarri langabetuak.
- c) 45 urtetik gorako langabetuak, elbarri langabetuak eta emakume langabetuak.

8. Prestakuntzarako kontratu bat daukan langileak...

- a) 21 urte eduki behar ditu gehienez.
- b) 16 urte baino gehiago eduki behar ditu.
- c) Gutxienez, 18 urte eduki behar ditu.

9. Langile batek honako ezaugarri hauek dauzka: 20 urte ditu, zerbitzari lan egiten du, udan kafetegi batean hasiko da lanean, kafetegiak denboraldi horretan bezero asko dauzka eta. Zein lan-kontratu mota egingo al zaio?

- a) Aldizkako kontratu finkoa.
- b) Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua.
- c) Ekoizpen-beharretarako lan-kontratua.

10. Zein kontratu motatan du langileak, lan-harremana amaitu ondoren, lan egindako urte bakoitzeko 12 eguneko konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea?

- a. Elbarrientzako aldi baterako kontratuan.
- b. Kontratu mugagabeetan.
- c. Prestakuntzarako kontratuan.

*Lan-harremana aldatzea,
etetea eta amaitzea*

4

Gai honekin hasi aurretik, taldeka jarrita saia zaitez galdera hauei guztiei erantzuten:

1. Ba al dakizu zer desberdintasun dagoen lan-kontratu bat aldatzearen, etetearen eta amaitzearen artean?

1. Zer da kitoa edo azken-kitatzea?
2. Lan munduan, zer da kalte-ordain bat? Zein kasutan eman beharko zaio langileari?
3. Zer da eszedentzia bat? Zein kasutan har daiteke?
4. Zer arrazoiengatik kaleratu liteke langile bat?

4.1. LAN KONTRATUA ALDATZEA

Aurreko gaietan ikusi dugunez, lanaren baldintzak —soldata, lan egiteko lekua, ordutegia...— lan-kontratuan agertzen dira; hala ere, batzuetan, **kontratuko baldintza horiek aldatu egin daitezke**.

Enpresariaren eta langilearen eskubideak eta betebeharrak aztertu genituenean, aipatu genuen enpresaburuaren eskubideen artean dagoela agintzeko ahalmena. **Agintzeko ahalmena** bi motatakoa izan daiteke: ohikoa eta ezohikoa. Agintzeko ahalmen ohikoa izateak esan nahi du enpresariak ahalmena duela enpresa antolatzeko (zer ekoiztuko den, zein makina erabiliko diren, zenbat langile beharko diren...), lan egiteko arauak diktatzeko, eta lan-arauak betetzen diren edo ez kontrolatzeko.

Agintzeko ahalmen ezohikoa, *Ius Variandi* ere deitzen dena, izateak esan nahi du enpresariak eskubidea daukala lan-harremanaren ezaugarri batzuk aldatzeko, esaterako, langilea beste lantoki batera lanera bidaltzeko, lan egiteko ordutegia aldatzeko.... Baina, zer esanik ez, *Ius Variandi* izeneko ahalmena erabili ahal izateko, **arrazoi teknikoak, ekonomikoak, produktiboak edo antolakuntzakoak** eduki behar ditu enpresaburuak. Arrazoi horiek zer diren hobeto ulertzeko, hona hemen adibide batzuk:

- Arrazoi ekonomiko bat dago enpresak galerak murriztu behar dituenean edo mozkin handiagoa lortu nahi duenean.
- Arrazoi tekniko bat dago enpresak teknologia berriak erabili nahi dituenean.
- Arrazoi produktibo bat dago enpresak produktu edo zerbitzu berriren bat sortu nahi duenean.
- Antolakuntza arrazoi bat dago enpresak lanpostuak beste era batez antolatu nahi dituenean.

4.1.1. Funtsezko aldaketak lan-baldintzetan

Goiko pasartean esan dugun bezala, arrazoi teknikoak, ekonomikoak, produktiboak edo antolakuntzakoak badaude, enpresariak lan-baldintzak alda ditzake. Funtsezko aldaketak ondoko lan-baldintza hauei dagozkienak dira:

- **lanaldia**
- **ordutegia**
- **txandako lana**
- **ordaintzeko sistema**
- **lan egiteko sistema**
- **errendimendua**
- **langileen eginbeharrak**

Aldaketa indibiduala edo kolektiboa izan daiteke. **Aldaketa indibiduala** da 90 eguneko epean, enpresako langileen % 10i edo gutxiagori dagokiena. Kasu horretan, gutxienez hilabete bat lehenago jakinarazi behar zaie langileei eta beren ordezkariari. Langilea ados ez badago, lan arloko epaitegian erreklama dezake.

Aldaketa kolektiboa bada, enpresaria behartuta dago gutxienez 15 eguneko kontsulta-aldi bat zabaltzera langileen ordezkariekin. Akordio batera heldu ez arren, enpresariak erabakia hartzeko eskubidea dauka, baina langileek ere eskubidea dute gatazka kolektiboko neurriak hartzeko eta erreklamazioak egiteko.

Aldaketa ordutegiari, lanaldiari, soldatari edo txandako lanari dagokienean, kontratua amaitzeko eska dezake langileak. Kasu horretan ere langileak badu **kalte-ordaina** jasotzeko eskubidea —lan egindako urteko **20 eguneko soldatari dagokion kopurua**; **bederatzi hilabeteri dagokiona** gehienez—. Indemnizazioak kalkulatzeko, eguneko soldata kalkulatu behar da, aparteko ordainketen hainbanaketa sartuta, noski.

4.1.2. Lan mugikortasuna

Lan-mugikortasuna bi motatakoa izan daiteke:

- mugikortasun funtzionala
- mugikortasun geografikoa

4.1.2.1. Mugikortasun funtzionala

Enpresariak, *Ius Variandi* ahalmena daukanez, langilea **lanpostuz aldatu** ahal du. Aldaketa hori bi eratan egin daiteke:

- Langilea talde profesional beraren barnean, edo maila profesional baliokide batean jarriz. Kasu honetan, ez da beharrezkoa arrazoi bat edukitzea aldaketa egiteko.
- Langilea talde profesionaletik kanpo edo baliokidea ez den maila profesional batean jarriz. Kasu honetan, arrazoiak azaldu behar dira, eta aldaketak beharrezko denbora baino ez du iraungo.

Talde profesionala eta **maila profesionala** bereiztu egin behar dira. Talde profesional kontzeptuak kategoria ezberdinak biltzen ditu, eta kategoria edo maila profesional kontzeptuak

oso zeregin konkretuak deskribatzen ditu. Adibidez, talde-profesional bat izan daiteke metalaren langileena, eta horren barruan, hainbat kategoria bereiz daitezke: lehenengo mailako ofiziala, bigarren mailako ofiziala, hirugarren mailako ofiziala, peoia... Kategoria profesional batean lan egiteko behar diren gaitasunak beste kategoria profesional batean lan egiteko balio dutenean, bi kategoria horiek baliokideak direla esan daiteke.

Beste alde batetik, aldaketa baten ondorioz, langileak **maila baxuagoko lana** egin behar izanez gero, momentu horretara arte jasotzen zuen soldata eskuratzeko eskubidea du; halaber, **maila altuagoko lana** egiten badu, betetzen duen lanari dagokion soldata jasotzeko eskubidea izango du.

Amaitzeko, esan behar da langile bat funtzioz aldatzea zilegi dela baldin eta honako baldintza hauek kontuan hartzen badira: langilearen duintasuna errespetatu behar dela, langileak formazioa jasotzeko eskubidea duela, langileari lanbide sustapenerako aukera eman behar zaiola eta duen titulazioa ere aintzat hartu behar dela.

4.1.2.2. Mugikortasun geografikoa

Hainbat arrazoiengatik, enpresariak **beste lantoki batera** bidali dezake langilea. Mugikortasun geografikoan bi modalitate bereiz daitezke:

- a) aldi baterako lekualdatzea
- b) behin-betiko lekualdatzea

a) Aldi baterako lekualdatzea

Langileak beste herri batean dagoen lantoki batera lan egitera joan behar du.

Aldi baterako lekualdatzea hiru hilabete baino gehiagokoa izango bada, aldaketa egin baino gutxienez bost lanegun lehenago jakinarazi behar zaio langileari.

Langileak eskubidea du bidaia-gastuak eta dietak kobratzeko, eta hiru hilean behin etxera itzultzeko lau laneguneko baimena izateko. Lekualdaketarekin ados ez badago, lan-epaitegian erreklama dezake langileak.

b) Behin betiko lekualdatzea

Langileak beste herri batean dagoen lantoki batera lan egitera joan behar du. Kasu horretan, lekualdatzea ez da aldi baterakoa, behin-betikoa baizik; eta, gutxienez, 30 egun lehenago jakinarazi behar zaio langileari.

Lekualdatzea **kolektiboa** bada, enpresariak langileen ordezkariekin kontsultatu behar du. Akordio batera heldu ezean, enpresaburuak erabakiko du zer egin.

Lantokiz aldatzea **kolektiboa** kontsideratzen da:

- Bost langile baino gutxiagoko enpresetan, lekualdatzeak langile guztiei eragiten dienean.
- Bost langiletik ehun langilera bitarteko enpresetan, lekualdatzeak gutxienez hamar langileri eragiten dienean.

- 100 langiletik 300 langilera bitarteko enpresetan, lekualdatzeak gutxienez langileen % 10i eragiten dienean.
- 300 langile baino gehiagoko enpresetan, lekualdatzeak gutxienez 30 langileri eragiten dienean.

Behin-betiko lantoki-aldaketetan, langileek hiru aukera dauzkate:

- Lekualdatzea onartzea. Kasu honetan langileak eskubidea du bidaia-gastuak eta dietak kobratzeko.
- Lekualdatu ondoren, lan-epaitegian erreklamazioa egitea.
- Kontratua bukatutzat ematea. Kasu honetan, langileak eskubidea du lan egindako urteko **20 eguneko soldatari dagokion diruzko kalte-ordaina** jasotzeko —**12 hilabete** gehienez—.

Ariketak

1. **Zein kasutan** eman dezake langileak lan-harremana amaitutzat eta lan egindako urteko 20 eguneko diru-saria jaso, kalte-ordain gisa?
2. **Kalkula ezazu** zenbateko kalte-ordaina dagokion enpresak lanaldia aldatzen duela eta kontratua deuseztatzen duen langile bati. Honako datu hauek hartu behar dituzu kontuan:
 1. Langileak urtean 18.000 €-ko ordainsaria jasotzen du.
 2. Langileak zazpi urteko antzintasuna dauka enpresan.
3. **Azal ezazu** zein diren langilearen eskubideak, bizilekuz aldatzea eskatzen duen lanpostu batera aldi baterako aldatzen dutenean.
4. **Adierazi** zein diren langilearen eskubideak, dagokion baino maila altuagoko kategoria bateko eginkizunak betetzen dituzenean.
5. Carlos Gonzálezek salmenta-sailaren buru lan egiten izan du PRODUCTOS LACTEOS BILSA, S.A., enpresan. Enpresak arazo ekonomikoak dituzenez, Carlos lanpostuz aldatu dute, eta orain peoi lan egiten ari da. Ordainsaria eta lanaldia betikoak izan arren, González jauna ez dago pozik, eta lehengo lanpostura itzuli nahi du. **Zer gertatuko da?**
6. HORIZONTE bidaia-agentziako langileei, arrazoi ekonomikoak direla eta, ordutegia aldatu nahi diete. Urtariletik aurrera, lanaldia jarraia izan beharrean —zortzietatik hirurak arte—, etena izango da —bederatzietatik ordu bata arte, eta lauetatik zazpi eta erdiak arte—. Horren ondorioz, Kepa Pérez langileak lan-harremana amaitutzat eman nahi du. **Kobra dezake kalte-ordainik? Zenbat diru?**
 - a. Enpresan 10 urteko antzintasuna dauka.
 - b. Bere eguneko oinarrizko soldata 40 €-koa da.
 - c. Bi aparteko ordainsari kobratzen ditu, 1.500 €-koa bakoitza.

7. Enpresa batean, aldi baterako lekuz aldatu nahi dute langile bat. Lekualdatzea egiteko arrazoiak badauden arren, langileak ez du beste lantoki batera joan nahi. **Zer egin dezake langileak? Indemnizazioren bat kobratu ahal du?**

1. Enpresan bederatzi urte daramatza.
2. Bere eguneko soldata, aparteko ordainsarien hainbanaketa eginda, 60 €-koa da.

4.2. LAN KONTRATUA ETETEA

Lan-kontratua etetea **lan-harremana aldi baterako amaitzea** da. Kontratua etenda dagoen bitartean, langileak ez du lanik egiten, ezta soldata jasotzen ere. Etenaldia amaitzen denean, kasu gehienetan, lanpostura itzultzeko aukera izaten du langileak.

4.2.1. Lana eteteko arrazoiak

Lan-etenaldiaren arrazoiak hauek izan daitezke:

- **Kontratuan zehaztutako arrazoiak, edo** enpresariaren eta langilearen arteko **akordioak**; adibidez, langileari ikasketak egiteko baimena ematen diotenean.
- Lan egiteko **aldi baterako ezintasuna**. Etenaldiak gehienez 12 hilabete iraun ditzake; baina, batzuetan, langilea sendatzeko itxaropena badago, muga hori luza daiteke. Etenaldiak irauten duen bitartean, langileak ez du soldatarik jasoko, Gizarte Segurantzak ordaindutako prestazioak baizik.
- **Haurdunaldia** —umekiarentzat zein amarentzat arriskuak badaude—, **amatasuna** eta sei urtetik beherako umea **adoptatzea edo hartzea**. Amatasun kasuan, etenaldia 16 astekoa izango da; erditze multiplearen kasuan, ume bakoitzeko bi aste gehiagokoa izango da etenaldia. Atsedean hori erditu aurretik edo erditu ondoren har daiteke; beti ere, amak sei aste badauzka erditu ostean. Gainera, aita eta ama, biak, lan egiten ari badira, batek zein besteak har lezake atsedenaldia, edo banandu ahal dute. Adopzio edo umea hartze kasuetan ere, 16 astekoa izango da etenaldia. Kasu horietan guztietan, etenaldiak irauten duen bitartean, langileak ez du soldata jasoko, Gizarte Segurantzak ordaindutako prestazioak baizik.
- **Espetxeratzea**, kondenarik ez dagoen bitartean. Sententzia zigor epaia bada, kontratua iraungi daiteke.
- Langileak ordezkaritzako **kargu publikoa** hartzea.
- Diziplina arazoak direla eta, langilea **enplegu eta soldatarik gabe** uztea aldi baterako.
- **Ezinbesteko arrazoi ekonomiko, tekniko, produktibo edo antolakuntzakoak egotea**. Esaterako, uholdeak, suteak... egonez gero, enpresak langile batzuei edo guztiei eten diezaietke kontratua.
- **Greba**-eskubidea erabiltzea.

- Enpresaburuak **enpresa ixtea** erabakitzea. Esate baterako, langileek gatazka kolektiboko neurriak hartzen dituztenean, enpresariak enpresa ixtea erabaki dezake kalte larriak ekiditeko.

4.2.2. Eszedentziak

Eszedentzia **lan-eternaldi kasu bat** da. Eszedentzian, beste etenaldi kasuetan bezala, langileak ez du lanik egiten, ezta soldata jasotzen ere. Baina beste kontratu etenaldietan lanpostua gorde egiten da; eta eszedentzian, normalean, ez.

Hiru eszedentzia mota bereizten dira:

1. borondatezko eszedentzia
2. derrigorrezko eszedentzia
3. seme-alabak edo senitartekoak zaintzeko eszedentzia.

4.2.2.1. Borondatezko eszedentzia

Langileak eskubidea du, **arrazoi pertsonalak** direla eta, lan-harremana eteteko, betiere, enpresan urtebeteko antzinatasuna badauka gutxienez. Eszedentzia bi urtetik bost urtera bitartekoa izango da; eta, bukatu ondoren, gutxienez lau urte pasatu behar dira langileak beste eszedentzia bat eskatu ahal izateko.

Borondatezko eszedentzia duen langileak ez du lanpostua gordetzeko eskubiderik izango, eta eszedentziak irauten duen bitartean, ez da kontuan hartuko antzinatasunerako.

Hona hemen borondatezko eszedentziaren adibide bat: langile bat enpresa batean lan egiten ari da, eta eszedentzia eskatzen du autonomo lan egiteko.

4.2.2.2. Derrigorrezko eszedentzia

Kasu honetan, langilea kargu publiko bat betetzeko hautatu edo izendatu dute, eta horrek lanera joatea eragozten dio. Hori dela eta, karguak irauten duen bitartean, eszedentzian egotea onartzen zaio langileari.

Derrigorrezko eszedentzian, lanpostua gordetzeko eskubidea du langileak; eta eszedentzian irauten duen denborak ez da kontuan hartuko antzinatasunerako.

4.2.2.3. Seme-alabak edo senitartekoak zaintzeko eszedentzia

Eszedentzia mota honek seme-alabak zaintzeko edo lehenengo edo bigarren graduko senitarteko bat zaintzeko balio du —senitartekoak ezintasunen bat eduki behar du, eta ez du lan egiten egon behar—.

Seme-alaben kasuan, haiek hiru urte eduki arte egon daiteke eszedentzian. Senitartekoen kasuan, berriz, eszedentziaren iraupenak urtebetekoa izan behar du gehienez.

Bi kasuetan, langileak **eskubide hauek** edukiko ditu:

- Lehenengo urtean, lanpostua gordetzekoa —epe hori pasatu ondoren, langileak eskubidea edukiko du talde profesional bereko edo kategoria profesional baliokide bateko lanpostu bat betetzeko—.
- Lanbide-heziketako kurtsoak egiteko, eta enpresako batzarretara joatekoa.
- Eszedentzia denbora antzinasunerako kontuan hartzekoa.

Ariketak

1. **Aipa itzazu** egoera honetan agertzen diren akatsak:

Langile batek lau urteko eszedentzia eskatu du semea zaintzeko. Enpresak eman egin dio, eta jakinarazi dio, Langileen Estatutuak ematen dizkion eskubideak kontuan hartuta, bi urtez gorde diezaioketela lanpostua.

2. **Adierazi** zein kasutan gorde daitekeen eszedentzian dagoen langilearen lanpostua.

3. Langile bat udaletxeko zinegotzi hautatu dute, eta derrigorrezko eszedentzia-egoerara igaro da. Bi urte egon da kargu horretan; eta, kargua utzitakoan, berriro sartu nahi du enpresan. Enpresak ezezkua eman dio, adieraziz eszedentziaren iraupenaren gehieneko epea urte batekoa dela, eta, nolana ere, ez duela kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostu hutsak betetzeko lehentasuna besterik. **Komenta itzazu** enpresaren argudioak.

4. Lukene Gartziak ume bat eduki du 2005eko urriaren 15ean. Liburu-denda batean saltzaile lan egiten ari da. **Zer gertatuko da** haren kontratuarekin?

5. Lukas Menak 10 hilabeteko antzinasuna dauka COLAR, S.L., enpresan. **Eszedentzia bat eska dezake? Zergatik?**

6. Matilde Ayuso langileak eszedentzia bat eskatu nahi du bere lehengusu elbarria zaintzeko. **Posible al da? Zergatik?**

4.3. LAN KONTRATUA AMAITZEA

Lan-kontratuaren amaierak lan-harremana **behin betiko bukatzea** dakar.

4.3.1. Lan-kontratua amaitzeko zergatiak

Lan-kontratua honako arrazoi hauengatik amai daiteke:

1. Borondatezko kausak:
 - kontratua bukatzea
 - langileak lan-harremana amaitu nahi izatea
 - enpresariak lan-harremana amaitu nahi izatea
2. Borondatez kontrako kausak

4.3.1.1. Kontratua bukatzea

Lan-kontratuen gaian ikusi dugunez, aldi baterako lan-kontratua noiz amaituko den aldez aurretik ezagutu daiteke edo ez —zein kontratu mota sinatu dugun—, baina argi dagoena da kontratua noizbait amaituko dela —kontratuaren epea bete delako, lana edo zerbitzua burutu delako, ordezkaturako langilea lanera itzuli delako...—.

Gogora ezazue, lan-kontratuak urte bat baino gehiago irauten badu, enpresariak kontratua amaitu baino gutxienez 15 egun lehenago abisatu behar diola langileari.

4.3.1.2. Langileak lan-harremana amaitu nahi izatea

Langileak, bere borondatez, amaitutzat jo dezake lan-harremana. Hiru amaitze mota daude:

- Dimititzea
- Lana bertan behera uztea
- Enpresariak akats larriak egitea

- Dimititzea

Langileak, **inolako arrazoirik** eman gabe, amaitutzat jo dezake lan-harremana; baina, hitzarmen kolektiboak besterik esaten ez badu, 15 egun lehenago jakinarazi behar dio enpresariari zer asmo duen. Epe hori betetzea ez da beharrezkoa; baina, aurrez abisatu ezik, kitoa kobratzeko eskubidea gal dezake langileak (geroago azalduko dugu zer den kitoa).

Langileak dimititzen badu, **ez du indemnizaziorik** jasoko.

- Langileak lana bertan behera uztea

Langileak, **enpresaburuari ezer esan gabe**, lana uzten du. Jarrera hori enpresarentzat kaltegarria denez, enpresariak kalte-ordainen bat eska diezaioke langileari.

- Enpresariak akats larriak egitea

Langileak kontratuaren amaiera eskatzeko bidezko **arrazoiak** hauek dira:

- Enpresariak egiten dituen funtsezko aldaketek langileari kalte egitea —langilearen duintasuna gutxiesten dutelako, langileak enpresan lan-sustapenerako aukerarik ez duelako...—
- Enpresariak langileari ez ordaintzea, edo ordainketak behin eta berriro atzeratzea.
- Enpresariak kontratuaren beste edozein betebeharrak garrantzitsu ez betetzea.

Langileak, kasu honetan, bere kontratua amaitu ahal izateko, lan-epaitegian salatu behar du. Lan-administrazioko agintariak arrazoiak duela ikusten badu, langileak kontratua amaitzeko eskubidea izango du, eta lan egindako urte bakoitzeko **45 eguneko indemnizazioa** jasotzeko eskubidea ere edukiko du —**42 hilabetekoa** gehienez—. Hala ere, epaia jaso arte, lanpostuan jarraitu beharko du langileak.

4.3.1.3. Enpresariak lan-harremana amaitu nahi izatea

Enpresariak bi arrazoi mota har ditzake kontuan langilea kaleratzeko:

- arrazoi objektiboak
- diziplina-arazoak

- Arrazoi objektiboak

Kaleratze mota hau ez da sortzen langileak falta larri bat egiteagatik, baizik eta enpresarentzat kaltegarriak diren arrazoi objektibo batzuk agertzen direlako. Arrazoi objektiboak hauek izan daitezke:

- Langileak **lana egiteko gaitasuna ez edukitzea**; hots, langileak ondo lan egin nahi arren, ezin izatea.
- Langilea lanpostuan egindako **aldaketa teknikoetara ez egokitzea**.
- Enpresariak **lanpostuak amortizatzeko beharra izatea**.
- Langilea **lanean falta izatea**; falta horiek justifikaturik egon arren, honako kopuru hauek betetzen badira:
 - bi hilabeteen, jarraian, lanegunen % 20.
 - lau hilabeteen zehar, lanegunen % 25.

Kasu bietan, lantokiko langile guztiak epe berean izan dituzten falten batez bestekoak % 5 baino altuagoa izan behar du.

Kasu honetan, enpresariak, **kaleratze-gutun** baten bidez, 30 egun lehenago abisatu behar dio langileari kaleratuko duela.

Alde batetik, langileak eskubidea du, gutuna entregatzen diotenetik kaleratua izan arte, asteen 6 ordu libre edukitzeko, lan bat aurkitzen saiatzeko; eta lan egindako urteko 20 eguneko indemnizazioa jasotzeko —12 hilabete gehienez—.

Beste alde batetik, langileak kaleratze hori salatze eskubidea ere badu. Kasu horretan, epaileak hiru erabaki har ditzake:

- a) Bidezko kaleratzea dela esan.
 - b) Bidegabeko kaleratzea dela esan.
 - c) Kaleratzea baliogabea dela esan.
- a) **Kaleratzea bidezkoa** da benetako arrazoia egon denean kaleratzeko. Kasu honetan, langileak ez du indemnizaziorik jasoko, eta langabezian geratuko da.
 - b) **Bidegabeko kaleratzea** da langilearen errua topatu ezin denean, edo epaileak ikusten duenean langilearen errua ez dela oso larria. Kasu honetan, enpresak bi aukera dauzka:
 - Langilea enpresan berriro hartzea. Orduan, langileak itzuli egin beharko du jasotako indemnizazioa.

- Langilea kaleratzea, baina **kalte-ordain** batekin: lan egindako urte bakoitzeko **45 egun, 42 hilabeteko** mugarekin. Kasu honetan, enpresariak deskontatu egin behar dio jasotako indemnizazioa.

Bi kasuetan, **izapide-aldiko soldata** ordaindu behar zaio langileari. Izapide-aldiko soldata da kaleratze-datatik sententzia jaso arte igarotako egunei dagokiena.

Bidegabe kaleratutakoa langileen ordezkari bat baldin bada, berak erabakiko du enpresara itzuli edo kalte-ordain bat jaso.

c) Kaleratze baliogabea da:

- Kaleratzearen benetako arrazoia diskriminazioa denean.
- Kaleratzean langilearen eskubideei kalte egiten zaienean.
- Langilea amatasun-bajan dagoela, edoskitze-baimena duela edo haurra zaintzeko eszedentzian dagoela kaleratzen dutenean.
- Kaleratzeko tramiteak bete ez direnean; adibidez, kaleratzea idatziz komunikatu ez bada.

Kasu horietan guztietan, enpresak berriro hartu behar du langilea eta izapide-aldiko soldata ordaindu behar dio.

- Diziplina arazoak

Kaleratze mota hau langileak lanean **falta larriren bat** egin duenean aplikatzen da. Horregatik, halakoetan, langileak ez du edukiko kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik.

Kaleratze hau aplikatzeko arrazoiak hauek dira:

- Lanera, hainbat aldiz eta justifikatu gabe, **berandu joatea edo ez agertzea**.
- Lanean **ez obeditzea**.
- Enpresariari, lankideei edo haiekin bizi diren senitartekoei hitzez edo fisikoki **min egitea**.
- **Gero eta errendimendu eskasagoa** izatea lanean.
- **Alkohol-zalea edo toxikomanoa** izatea —laneko errendimendurako kaltegarria bada, noski—.
- Lanean **gaitzustearen jokatzeko**: enpresaren sekretuak zabaltzea, bezeroengandik sariak jasotzea, enpresari konpetentzia desleiala egitea.

Langile bat kaleratu nahi izanez gero, idatziz jakinarazi behar zaio, hala agintzen baitu legeak. Kaleratze-gutunean, arrazoi zehatzak eta kaleratzearen data agertu behar dira.

Kontraesaneko espediente bat ireki behar da langileen ordezkari bat kaleratzen bada, idatzizko komunikazioa egin aurretik. Espedientea irekitzeko une horretan, langilea bera ez ezik

beste ordezkari guztiak ere egongo dira egoera aztertzeko. Prozesua amaitutakoan, enpresariak erabakiko du kaleratzearekin jarraitu edo ez.

Arrazoi objektiboengatik kaleratzearen kasuan bezala, langileak bi aukera dauzka:

- kaleratzea onartzea
- kaleratzea ez onartzea.

Kaleratzea onartzen badu, enpresatik aterako da, eta ez du inolako indemnizaziorik jasoko.

Kaleratzea onartzen ez badu, lan-epaitegian sala dezake. Langileak 20 eguneko epea izango du, kaleratze-gutuna jasotzen duen egunetik hasita, lan-epaitegian salatzeko. Salatu aurretik, adiskidetze-ekitaldia egin behar da lan-sailean. Ekitaldi horretan, alde biek —enpresariak eta langileak— akordio batera heldu behar izango dute, baina adostasunik egon ezik edo enpresaria agertu ezean, epaile batek hartuko du erabakia. Erabakia hiru motatakoa izan daiteke:

- Bidezko kaleratzea dela esan.
- Bidegabeko kaleratzea dela esan.
- Kaleratze baliogabea dela esan.
- **Bidezko kaleratzea** da kaleratzeko benetako arrazoa egon denean. Kasu honetan, langileak ez du indemnizaziorik jasoko, eta langabezian geratuko da.
- **Bidegabeko kaleratzea** da langilearen errua topatu ezin denean, edo epaileak ikusten duenean langilearen errua ez dela oso larria. Kasu honetan, enpresak bi aukera dauzka:
 - Langilea enpresan berriro hartzea.
 - Langilea kaleratzea, baina kalte-ordain batekin: lan egindako urte bakoitzeko 45 egun, 42 hilabeteko mugarekin.

Bi kasuetan, langileari izapide-aldiko soldata ordaindu behar zaio. Bidegabe kaleratutakoa langileen ordezkari bat baldin bada, berak erabakiko du enpresara itzultzea edo kalte-ordain bat jasotzea.

- **Kaleratze baliogabea** da:
 1. Kaleratzearen benetako arrazoa diskriminazioa denean.
 2. Kaleratzean, langilearen eskubideei kalte egiten zaienean.
 3. Langilea amatasun-bajan dagoela, edoskitze-baimena duela edo haurra zaintzeko eszedentzian dagoela kaleratzen dutenean.
 4. Kaleratzeko tramiteak bete ez direnean; adibidez, kaleratzea idatziz komunikatu ez denean.

Kasu horietan guztietan, enpresak berriro hartu behar du langilea eta izapide-aldiko soldata ordaindu behar dio.

4.3.2. Kaleratze kolektiboa

Kaleratze kolektiboa gauzatzeko, arrazoi teknikoak, ekonomikoak, produktiboak edo antolakuntzakoak egon behar dira. Kaleratzea kolektiboa **da**:

- Langile guztiei dagokienean.
- Bost langile baino gehiagori dagokienean.
- 90 eguneko epean, langile-kopuru hauei dagokienean:
 - 100 langile baino gutxiagoko enpresetan, kaleratzeak gutxienez 10 langileri eragiten dienean.
 - 100etik 300 langilera bitarteko enpresetan, kaleratzeak langileen % 10i eragiten dienean.
 - 300 langile baino gehiagoko enpresetan, kaleratzeak gutxienez 30 langileri eragiten dienean.

Kaleratze-**prozeduran**, enplegu-erregulazioko espedientea tramitatzen ari den bitartean, langileen ordezkariekin kontsultatu behar da. Azkenean, lan-agintariak eman behar du kaleratze kolektiboa gauzatzeko baimena.

Kalte-ordaina lan egindako urteko **20 egunekoa** izango da, **12 hilabeteko** mugarekin.

4.3.3. Nahi gabeko kasuak

Kasu honetan, kaleratzea derrigorrezkoa da. Kaleratzearen kausak bi multzotan bereiz ditzakegu:

- a) **Ezinbesteko gertakizunen bat** —uholdeak, suteak, lurrikarak, desjabetzeak ...— jasan ostean, enpresak lanean jarraitu ezin duenean. **Indemnitazioa** lan egindako urte bakoitzeko **20 egunekoa** izango da, **12 hilabeteko** mugarekin.
- b) Langilearen edo enpresariaren **heriotza, erretiroa edo ezintasun iraunkorra** — herederorok negozioarekin jarraitu ezik, noski—. Enpresariarena izan bada, langileak **30 eguneko kalte-ordaina** jasotzeko eskubidea du.

Ariketak

1. **Azal ezazu** lan-kontratua etetea eta lan-kontratua amaitzea zertan diren ezberdin.
2. **Azaldu** langilearen hiru jokabide kaleratzeko arrazoi izan daitezkeenak.
3. Enpresa batek 400 langile dauzka. Arrazoi ekonomikoak direla eta, enpresariak 20 langile kaleratu behar ditu. Langileen ordezkariari eta lan-agintariari kaleratze kolektiboa egiteko asmoa jakinarazi die, baina azken horiek ez diote baimena eman. **Zergatik? Zer-nolako** kontratu-amaitzea **egin dezake?**

4. **Noiz** hartzen da lan-harremana amaitzea kaleratze bidegabekotzat?
5. **Aipa itzazu** zer baldintza bete behar dituen enpresa batek kontratu bat arrazoi objektiboengatik amaitu ahal izateko.
6. **Adierazi** zer gertatzen den enpresari batek langile bat diziplina-arazoengatik hitzez kaleratzen duenean.
7. **Kalkula ezazu** zer kalte-ordain jaso behar duen diziplina-kaleratze bidegabea izan duen langile batek, honako datu hauek kontuan hartuta:
1. Urtean, 18.000 €-ko ordainsaria jasotzen du.
 2. 30 urteko antzinatasuna dauka enpresan.
8. Enpresa batek lau hilabeteko soldata zor dio langile bati. Kontratua iraungi dezake langileak? Indemnizazioen bat eskatu ahal du? **Kalkula ezazu** kopurua, datu hauek kontuan hartuta:
1. Eguneko soldata, aparteko ordainketak hainbanaturik, 90 €-koa da.
 2. 15 urte daramatza enpresan.
9. Tania Aizpuru, erizain-lanpostua lortu arren, garbitzaile lan egiten ari da enpresan. Kontratua iraungi dezake Taniak? Indemnizazioen bat eskatu ahal du? **Kalkula ezazu** kopurua, datu hauek kontuan hartuta:
1. Eguneko soldata, aparteko ordainketak hainbanaturik, 70 €-koa da.
 2. 10 urte daramatza enpresan.
10. LECO enpresako langile batek, gaixotasun-baja hartu du; baina, bajaran zegoen bitartean, taberna batean lan egiten aritu da. LECOko jabeak jakin du, eta kaleratu nahi du langilea. **Zein** da kaleratzearen kausa? **Zein** kaleratze mota izango da?
11. 2005eko azaroaren 1ean, ahoz kaleratzen dute langile bat KOBUK tabernan. Langileak salatzen badu, zer gertatuko da? **Zein** izango da izapide-aldiko soldataren kopurua, sententzia abenduaren 1ean ebazten bada? Langileak hilean 1.000 € kobratzen ditu, aparteko ordainketak sartuta.
12. 100 langile dauzkan enpresa batek, arazo ekonomikoak direla eta, 12 langile kaleratu nahi ditu. **Zein** kaleratze mota izango da? Langile horiek eskubidea dute kalte-ordaina jasotzeko? **Zein** izango da indemnizazioaren kopurua, haien eguneko soldata, aparteko ordainketak hainbanaturik, 40 €-koa bada, eta enpresan 5 urte badaramatzate?
13. **Zein** kaleratze mota aplikatu daiteke langileak ondoko jarrera badauka?
- a) Langileak puntualtasun falta asko dauzka.
 - b) Langilea drogazalea da.
 - c) Langileak justifikatutako falta asko dauzka.
 - d) Langileak gero eta gutxiago lan egiten du nahita.

4.4. KITOA

Lan-kontratua amaitzen denean, enpresaburuak honako kopuru hauek ordaindu behar dizkio langileari:

- Kontratua bukatzen den egunera arte langileari zor dion soldata.
- Aparteko ordainsarien zati proportzionala.
- Langileak gozatu ez dituen opor-egunen zati proportzionala.
- Kalte-ordaina edota izapide-aldiko soldata, hala badagokio.

Kopuru horiei gizarte segurantzako kotizazioa eta PFEZaren atxikipena kendu behar zaizkie.

Sinatzeko unean, langileak langileen ordezkariaren bat egoteko eska dezake. Gogoratu behin sinatuz gero ezin dela ezer salatu geroago.

Ariketak

1. Ager Urrutikoetxeak dimisioa aurkeztu du enpresan. Kalkula ezazu bere **kitoa**, hurrengo datuak kontuan hartuta:

- kontratuaren iraupena: bederatzi hilabete
- oinarritzko soldata: 900 €
- urtean bi aparteko soldata: bakoitza 900 €
- PFEZaren atxekipena: % 10

2. Julene Otaegik 2004ko urriaren 1ean txandako lan-kontratu bat sinatu zuen, eta kontratua 2005eko urriaren 15ean amaitu da. Kalkulatu bere **kitoa**, honako datuak kontuan hartuta:

- oinarritzko soldata: 600 €
- antzintasuna: 80 €
- urtean bi aparteko soldata: bakoitza 600
- PFEZaren atxikipena: % 5

EBALUAZIOA

1. **12 hilabete baino gutxiagoko ume bat adoptatzeagatik, gurasoek lan-kontratua eteteko eskubidea dute...**

- a) zortzi astean.
- b) hamasei astean.
- c) hamazortzi astean.

2. Borondatezko eszedentzia bat daukan langileari...

- a) Lanera itzuli arte gordetzen zaio lanpostua.
- b) Lehenengo urtean baino ez zaio gordetzen lanpostua.
- c) Ez zaio lanpostua gordetzen.

3. Lan-harremana bukatutakoan, enpresak...

- a) Kalte-ordain bat eman behar dio langileari.
- b) Izapide-aldiko soldata ordaindu behar dio langileari.
- c) Kitoa ordaindu behar dio langileari.

4. Langileak dimititu ahal du...

- a) Edozein momentutan, eta ez da beharrezkoa arrazoi bat egotea.
- b) Kontratu mugagabeetan bakarrik.
- c) Arrazoi bat edukiz gero, edozein momentutan.

5. Esan egia edo gezurra den:

- a) Kitoa da langileak urtean zehar kobratu behar duena.
- b) Arrazoi objektiboengatikoa kaleratzea eta diziplina arrazoiengatikoa kaleratzea gauzatzeko, enpresariak tramite berak jarraitu behar ditu.
- c) Izapide-aldiko soldata da enpresak, kaleratze-datatik sententzia agertu arte, langileari ordaindu behar diona.

6. Esan zein diren lan-kontratua etetea arrazoiak, eta zein diren lan-kontratua amaitzeko kausak:

- a) Langilea lantokira berandu heltzen da ia egunero.
- b) Langilea jubilatzen da.
- c) Langileak greba egiten du.
- d) Langileak amatasun-baja dauka.
- e) Uholdeak direla eta, enpresak porrot egiten du.

7. Identifika ezazu zein kasutan hitz egin genezakeen lan-kontratua aldatzeaz, zinetan eteteaz eta zinetan amaitzeaz:

- a) Langilea beste lantoki batera aldatzen dute.
- b) Langileak lana bertan behera uzten du.
- c) Arrazoi objektiboengatikoa kaleratzea.
- d) Langilea alkate hautatu dute.
- e) Langileari ordutegia guztiz aldatu diote.
- f) Langileak bere aita elbarria zaindu behar du.

8. Lan-kontratu bat iraungitzen bada...

- a) Indemnizazioen bat ordaindu behar zaio langileari.
- b) Enpresariak eskubidea du langileari indemnizazioen bat eskatzeko.
- c) Enpresariaren eta langilearen arteko obligazioak amaitu egiten dira.

9. Lan-kontratu baten baldintzak alda daitezke...

- a) Enpresariak nahi duenean.
- b) Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, produktiboak edo antolakuntzakoak daudenean.
- c) Langilea enpresariak egin nahi duenarekin bat datorrenean.

10. Kaleratzea bidezkoa ez denean, langileak eskubidea du...

- a) Lan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko indemnitazioa jasotzeko, 42 hilabeteko mugarekin.
- b) Lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko indemnitazioa jasotzeko, 12 hilabeteko mugarekin.
- c) Lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko indemnitazioa jasotzeko, 9 hilabeteko mugarekin.

Gizarte Segurantzza

5

Gai hau azaltzen hasi aurretik, binaka jarrita, saia zaitezte galdera hauei erantzuten:

1. Zer da Gizarte Segurantzaren?
2. Zer da Gizarte Segurantzaren kotizatzea?
3. Zein dira Gizarte Segurantzaren prestazioak?
4. Langabezia dagoen langile orok dauka langabeziako prestazioa kobratzeko eskubidea? Zergatik?
5. Gure herrialdean, pertsona guztiok daukagu osasun-laguntza jasotzeko eskubidea? Zergatik?

5.1. GIZARTE SEGURANTZAREN

5.1.1. Zer da Gizarte Segurantzaren?

Gizarte Segurantzaren sistema publiko bat da bere afiliatuei eta haien zaintzapean dauden pertsonen Legeak ezarritako kontingentzietan babesa bermatzen diona.

Kontingentzia arrisku baten ondorio kaltegarria da; esaterako, langile batek lan-istripu bat —arriskua— badu, lan egiteko ezintasuna —ondorioa— izango du aldi baterako edo behinbetiko. Egoera horiei —ezintasunari, langabeziari, erretiroari...— aurre egiteko, langileak laguntzak —dirua, medikuak, botikak...— jasotzen ditu, Gizarte Segurantzaren bidez.

Laguntzak bi motatakoak izan daitezke: ordaindutakoaren araberakoak eta ordaindutakoaren araberakoak ez direnak.

- a) **Ordaindutakoaren araberako prestazioa:** baldintza jakin batzuk betetzen dituzten langileei ematen zaie (geroago azalduko dugu zein diren egoera bakoitzean kontuan hartzen diren baldintzak). Modalitate honetan, langileak derrigorrez bete behar du gabealdia —kotizazio-aldia—; eta, zenbat kotizatu duten enpresariak eta langileak, handiagoa edo txikiagoa izango da Gizarte Segurantzaren emandako laguntza ekonomikoa.
- b) **Ordaindutakoaren araberakoa ez den prestazioa:** baliabide ekonomikorik ez duten pertsonen eta inoiz edo nahikoa kotizatu ez duten pertsonen ematen zaie.

Esan daiteke Gizarte Segurantzaren sistema **solidarioa** dela, pertsona guztiek daukatelako haren laguntza jasotzeko eskubidea. Pertsona batzuek ez dute inoiz kotizatu, langile batzuk ez dira inoiz langabezia egon, pertsona batzuek beste batzuek baino botika gehiago kontsumitzen dituzte... baina denek izaten dute Gizarte Segurantzaren babesa. Gizarte Segurantzaren erregimen motak bi dira: orokorra eta berezia.

- a) **Erregimen orokorrean**, inoren kontura lanean dabiltzan langileak sar ditzakegu, batez ere.
- b) **Erregimen berezian**, autonomoak sar ditzakegu, batez ere.

Amaitzeko, esan behar da Gizarte Segurantzaren sistema **1978an** —Konstituzioa sortzean— zabaldu zitzaizela hiritar guztiei.

5.1.2. Langileek eta enpresariak Gizarte Segurantzarekin dauzkaten betebeharrak

Lehen azaldu dugun bezala, Gizarte Segurantzak bi erregimen mota dauzka, arrunta eta berezia; eta erregimen bakoitzean ezberdinak dira enpresaburuaren eta langilearen obligazioak.

5.1.2.1. Erregimen orokorrean dauden betebeharrak

Nominaren egitura azaldu genuenean, ikusi genuen langilearen soldata gordinaren parte batek Gizarte Segurantzari ordaintzeko balio duela. Hori da, beraz, langileek Gizarte Segurantzarekin daukaten obligazioa. Enpresariarenak, ordea, askoz konplexuagoak dira:

- a) Enpresaburuak langileak kontratatu ahal izateko, **Gizarte Segurantzari afiliatu** behar du enpresa. Afiliazioa jardura hasi aurretik egiten da, eta enpresariak TA.6 eta TA.7 dokumentuak bete behar ditu.
- b) Enpresariak **Gizarte Segurantzari afiliatu** behar du langilea, langilea lan egiten hasi baino lehen. Afiliazioa bizitzan behin baino ez da egiten, eta une horretan bizitza osorako zenbaki bat ematen zaio langileari, lan-munduan identifikatua izateko balioko diona. Langilearen afiliazioa TA.1 dokumentuaren bitartez egiten da.
- c) Enpresaburuak **alta eman** behar dio **langileari Gizarte Segurantzari**, langilea lan egiten hasi aurretik. Alta ematea langile bat kontratatzen den bakoitzean egiten da. Lan-harremana amaitutakoan, langileari baja ematen zaio Gizarte Segurantzari. Langilearen altak eta bajak TA.2 dokumentuaren bidez bideratzen dira.
- d) Enpresariak **Gizarte Segurantzari kotizatu** behar dio. Kotizazioa egiteko, TC1 eta TC2 dokumentuak erabiltzen dira. Urrats hau hurrengo hilabete sorrerazian egin dezake.

Hona hemen **kotizazio-portzentajeak** (langilearenak bigarren gaian ikusi genituen arren, orain birpasatu egingo ditugu):

Kontzeptua	Enpresaren kotizazioa %	Langilearen kotizazioa %
Kontingentzia arruntak	26,60	4,70
Langabezia	6,00	1,55
Soldata Bermerako Fondoa (FOGASA)	0,40	—
Lanbide-heziketa	0,60	0,10
Aparteko orduak:		
- egiturazkoak	12,00	4,70
- egiturazkoak ez direnak	23,60	2,00

Gogora ezazue oinarri horiek urtero berrikusten direla.

5.1.2.2. Erregimen berezian daudenen betebeharrak

Autonomoei buruz hitz egiten badugu, esan dezakegu kasu honetan langilea eta enpresaria pertsona bera direla. Autonomoaren obligazioak hauek dira:

- a) Autonomoak langileren bat kontratatu nahi badu, **enpresa Gizarte Segurantzaren afiliatu** behar du. Afiliazioa jarduera hasi aurretik egiten da, TA6 dokumentuaren bitartez.
- b) **Autonomoak**, lehenagotik afiliaturik ez badago, **afiliatu** egin behar du **Gizarte Segurantzaren**. Afiliatzeko, 30 eguneko epea dauka enpresa irekitzen duenetik, eta TA1 dokumentuaren bitartez egingo du.
- c) **Autonomoak Gizarte Segurantzaren alta** hartu behar du. Alta eta baja komunikatzeko, enpresa irekitzen duenetik 30 eguneko epea dauka enpresariak, eta TA 0521/A dokumentuaren bidez egiten da. Baja eskatzeko, berriz, sei egun baino ez dauka.
- d) Autonomoak **kotizatu** egin behar dio **Gizarte Segurantzari**. Bere soldata zein den jakitea guztiz zaila denez, autonomoak berak erabakitzen du kotizazio-oinarria, kotizazio-oinarri minimoaren eta maximoaren artean. 2005. urteko oinarri minimoa 770'40 eurokoa da, eta oinarri maximoa 2.813'40 eurokoa da. Oinarri horietan, bi portzentaje aplika daitezke: % 26'50 edo % 29'80. Autonomoak lehenengo portzentajea aukeratzen badu, ez du izango aldi baterako ezintasunari dagokion prestazioa; bigarren portzentajea erabakitzen badu, ordea, izango du aldi baterako ezintasunari dagokion diru-laguntza. Autonomoak hileko azken lanegunera arteko epea dauka dagokion kopurua ordaintzeko.

Amaitzeko, esan behar da autonomo bat Gizarte Segurantzaren erregimen berezian egon arren, erregimen orokorrean ere egon daitekeela aldi berean.

Ariketak

1. **Azal ezazu** zer desberdintasun dagoen langile bat afiliatzearen eta langile bati alta ematearen artean.
2. **Adierazi** Gizarte Segurantzaren kotizatutako eta kotizatu gabeko modalitateen artean zer ezberdintasun dagoen.
3. **Azal ezazu** zergatik duten langileek eta beren senitartekoek osasun-laguntza jasotzeko eskubidea.
4. CORBAN, S.M., enpresak 20 langile dauzka. Langile baten martxoko kotizazio-oinarriak hauek dira:

Kontingentziak	Oinarriak
Kontingentzia arruntak	800 €
Langabezia, Lanbide Heziketa eta Soldata Bermerako Fondoa (FOGASA)	850 €
Aparteko orduak —egiturazkoak—	120 €

Kontingentziak	Enpresa %	Langilea %
Kontingentzia arruntak	23,60	4,70
Langabezia, Lanbide Heziketa eta Soldata Bermerako Fundazioa (FOGASA)	7,00	1,65
Aparteko orduak —egiturazkoak—	12,00	2,00

Zenbat ordaindu behar zaio Gizarte Segurantzari? Gogora ezazu langilearen nominaren bitartez ere diru-kopuru bat ordaintzen dela.

5. Itziar Gaztañagak ez du sekula lan egin, eta zapata-denda bat irekitzen du. Gainera, mutil bat kontratatzen du saltzaile lan egiteko. **Zer tramite** jarraitu behar ditu Itziarrek Gizarte Segurantzari? **Zenbatekoa izango da bere kotizazioa**, oinarri minimoa kotizatzea erabakitzen badu eta aldi baterako ezintasuna sartu nahi badu?
6. **Zein da** kontingentzia arruntei dagokien kotizazio-oinarria, langile batek ondoko soldata badauka?
 - a) oinarrizko soldata: 900 €
 - b) aintzinasuna: 120 €
 - c) bi aparteko soldata: 1.020 €-koa bakoitza
 - d) dietak: 100 €

Kalkula itzazu langilearen eta enpresaren ekarpenak.

7. Enpresa batek langile bat kontratatzen du. Kontratuan, hilabete bateko frogaldia ezartzen da. Hamar egun pasatu ondoren, langilea, gaixorik dagoenez, sendagilearengana doa baja eskatzera; baina medikuak esaten dio ezin diola eman, enpresak Gizarte Segurantzari alta eman ez diolako. Langileak enpresan erreklamatu du, baina enpresaburuak dio frogaldia gaintitu arte ez dela beharrezkoa Gizarte Segurantzari alta ematea. **Zer uste duzu?**
8. Langile baten nominak honako atal hauek dauzka:
 - a) oinarrizko soldata: 1.000 €
 - b) antzinasuna: 90 €
 - c) plusak: 300 €
 - d) aparteko orduak —egiturazkoak ez direnak—: 120 €
 - e) dietak: 100 €
 - f) aparteko soldatak: urtean bi dira, 1.090 €-koa bakoitza

Zein izango dira kotizazio-oinarriak? **Kalkula itzazu** langilearen eta enpresaren ekarpenak.

9. Lanari utzi dion langile bat, medikuarengana doa, gaixorik baitago. Eskubidea dauka osasun-laguntza jasotzeko? **Zergatik?**
10. Teresa Montes langile autonomoa da. Denda batean lan egiteko deitu zioten atzo. **Posible al da** bi lekutan lan egitea?
11. Joan zaituz Gizarte Segurantzaren bulegoetara, eta **eskatu** enpresariak tramiteak egiteko bete behar dituen dokumentuak.

5.2. KONTINGENTZIAK

Lehenengo partean ikusi dugunez, kontingentzia da arrisku baten ondorio kaltegarria; esate baterako, langile batek, gaixorik badago —arriskua—, aldi baterako ezintasuna izan dezake —kontingentzia edo ondorioa—. Egoera horietan —aldi baterako ezintasunean, behin-betiko ezintasunean, langabezian, amatasun-aldian...— babesa izateko, Gizarte Segurantzak laguntzak ematen dizkio langileari, hark baldintza jakin batzuk betetzen baditu.

Hobeto ulertzeko, kontingentziak zein diren eta kontingentzia bakoitzari zer laguntza dagokion aztertuko dugu.

5.2.1. Aldi baterako ezintasuna

Langileak **ezin du lan egin**, gaixorik dagoelako edo istripu bat eduki duelako, hau da, lan egiteko **aldi baterako** ezintasuna dauka (gaixotasuna edo istripua arruntak edo lanekoak izan daitezke).

Langileari laguntza ekonomikoa eta zerbitzu medikoari eta zerbitzu farmazeutikoari dagokien laguntza emango zaio.

Gizarte Segurantzaren prestazioak kobratu ahal izateko, **baldintza hauek** bete behar ditu langileak:

- Gaixotu edo istripua izan duen unean, **Gizarte Segurantzak** afiliatuta eta alta emanda egotea.
- **Azken bost urteetan, 180 eguneko gabealdia** izatea. Istripu batek —nahiz eta lanekoa ez izan— edo lanbide-gaixotasun batek eragindako kontingentzia bat izanez gero, ez da kotizazio-aldirik behar.

Lanbide-gaixotasuna da lanaren ondorioz, baina ez istripuz, baizik eta laneko elementu edo substantzia jakin batzuen eraginez, bilakaera mantso eta mailakatuan azaltzen den gaixotasuna.

Lan-istripua da langileak besteren kontura egindako lanean, edo lan horren ondorioz, nozitzen duen gorputzeko lesioa; bizilekutik lantokira eta lantokitik bizilekura egindako bidaietan gertatutakoak barne.

Langileari ematen zaion laguntza ekonomikoa kalkulatzeko, oinarri bat hartzen da kontuan. Gaixotasun arrunt batek edo lanekoa ez den istripu batek eragindako aldi baterako ezintasuna edukiz gero, hau da aplikatzen den **oinarri arautzailea**:

Aurreko hilabeteko gertakizun arruntei dagokien kotizazio-oinarria

Ordaindutako egunak

Lanbide-gaixotasun batek edo lan-istripu batek eragindako aldi baterako ezintasuna edukiz gero, honako hau da aplikatzen den **oinarri arautzailea**:

Aurreko hilabeteko lanbideko gertakizunei dagokien kotizazio oinarria – aparteko orduak

$$\begin{array}{c} \text{Ordaindutako egunak} \\ + \\ \text{Aurreko 12 hilabeteetako aparteko orduak} \\ \hline 360 \text{ edo } 365 \text{ (nola ordaintzen den, hileko} \\ \text{edo eguneko)} \end{array}$$

Gaixotasun arrunt batek edo lanekoa ez den istripu batek eragindako aldi baterako ezintasunean, **bajako laugarren egunetik 20. egunera arte**, biak barne, **oinarri arautzailearen % 60** kobratuko da. **21. egunetik aurrera, oinarri arautzailearen % 75**. Gainera, laugarren egunetik 15. egunera arte, enpresak ordaintzen du; eta, 16. egunetik aurrera, Gizarte Segurantzak ordaintzen du.

Lanbide-gaixotasun batek edo lan-istripu batek eragindako aldi baterako ezintasunean, bajako hurrengo egunetik aurrera, **oinarri arautzailearen % 75** kobratzen da, eta Gizarte Segurantzak ordaintzen du.

Prestazioaren iraupena, gaixotasun arrunt batek edo lanekoa ez den istripu batek eragindako aldi baterako ezintasunean, **12 hilabetekoa** da gehienez; baina luzatu ahal da, langilea senda daitekeela uste denean.

Lanbide-gaixotasun batek edo lan-istripu batek eragindako aldi baterako ezintasunean, berriz, **sei hilabetekoa** baino ez da prestazioaren iraupena; baina luzatu ahal da, langilea senda daitekeela uste denean.

Lehen esan dugun bezala, autonomoek prestazio hau Gizarte Segurantzak betetzea edo ez betetzea aukeratu ahal dute. Prestazioa jasotzeko, % 29'80ko portzentajea aplikatu behar da; eta aldi baterako ezintasuna izanez gero, **kotizazio-oinarriaren % 75** ordaintzen zaie, azken sei hilabeteetan Gizarte Segurantzari egindako ordainketei erreparatuz. Bajako laugarren egunetik aurrera kobratzen dute.

Ariketak

1. **Esan** zein den aldi baterako ezintasunagatik ematen den prestazioaren zenbatekoa.
2. **Kalkula ezazu** aldi baterako ezintasunagatik prestazioa zenbatekoa izango duen, apendizitis-ebakuntza egin diotelako, 18 egunez lanera joan ez den langile batek, kontuan hartuta azken bost urteetan honako hau kotizatu duela:
 - 200 egun kotizatuta
 - gertakizun arruntei dagokien kotizazio-oinarria: 1.200 €
 - lan-istripuari eta lanbide-gaixotasunari dagokien kotizazio-oinarria: 1.400 €

Zer gertatuko zatekeen langileak azken bost urteetan 80 egun baino kotizatu ez balitu?

3. Langile batek lan-istripu bat izan du 2005eko martxoaren 1ean. Bajan egon da 2005eko martxoaren 20ra arte. **Kalkula ezazu** zer laguntza ekonomiko izango duen, honako datu hauek kontuan hartuta:

- otsaileko lanbideko gertakizunei dagokien kotizazio-oinarria: 1.200 €
- otsailean lan egindako aparteko orduak: 100 €
- aurreko 12 hilabeteetako aparteko orduak: 800 €
- azken bost urteetan, 400 egun kotizatu ditu.

5.2.2. Amatasuna

Umea izan duen langile batek **jaioberria zaintzeko** ordaindutako baimena edukitzeko eskubidea du. Adopzio eta hartze-kasuetan ere eskubide bera existitzen da.

Langileari laguntza ekonomikoa eta zerbitzu medikoari eta zerbitzu farmazeutikoari dagokien laguntza ematen zaio.

Prestazio ekonomiko hau jasotzeko, **honako baldintza hauek** bete behar ditu langileak:

- Umea erditzean, adoptatzean edo hartzean, **Gizarte Segurantzaz** afiliatuta eta alta emanda egotea.
- **Azken bost urteetako gabealdia 180 egunekoa** izatea.

Langileari ematen zaion prestazio ekonomikoa kalkulatzeko, **oinarri** hau hartzen da kontuan:

Aurreko hilabeteko gertakizun arruntei dagokien kotizazio-oinarria

Ordaindutako egunak

Langileak, **baja hartzen duen egunetik, oinarri arautzailearen % 100** jasoko du.

Prestazioaren iraupena, orokorrean, **16 astekoa** da; erditze multiplearen kasuan, bi aste gehiagoko etenaldia izango da, ume bakoitzeko.

Ariketak

1. **Adierazi** zein baldintza bete behar diren amatasunagatiko prestazioa eskatzeko eskubidea edukitzeko.
2. Langile batek amatasun-baja hartzen du 2005eko urtarrilaren 6an. **Kalkula ezazu** zenbateko prestazio ekonomikoa izango duen, honako datu hauek kontuan hartuta:
 - a) Langileak 11 hilabete eman ditu enpresan.
 - b) Langilea ume batez erditu da.
 - c) 2004ko abenduko gertakizun arruntei dagokien kotizazio-oinarria 1.300 €-koa da.
3. Langile bat 2005eko martxoaren 1ean lan egiten hasten da, eta apirilaren 6an ume batez erditzen da. **Ba al du** amatasun-prestazioa eskatzeko eskubiderik? **Zergatik?**

5.2.3. Ezintasun iraunkorra

Ezintasun iraunkorra duen langileak, medikuek agindutako tratamendua egin ondoren, murriztapen anatomiko edo funtzional larriak eta objektiboki zehazteko modukoak ditu; eta, aurreikusi daitekeenez, murriztapen horiek **behin betiko** izango dira, eta **lanerako gaitasuna gutxitu edo deuseztatuko diote**.

Kasu horietan laguntza ekonomikoa eta zerbitzu medikoari eta zerbitzu farmazeutikoari dagokien laguntza ematen zaio langileari. Lanerako ezintasun iraunkorrak **lau gradu** dauzka:

- a) **Ezintasun Iraunkor Partziala (EIP):** baliaezintasun iraunkorraren maila edo gradu honek, langileari laneko zeregin nagusiak betetzea eragozten ez dion arren, gutxienez % 33 murrizten dio lanerako gaitasuna.
- b) **Ezintasun Iraunkor Osoa (EIO):** ezintasun iraunkorraren maila edo gradu honek, langileari bere laneko zeregin nagusiak edo guztiak betetzea eragozten dion arren, ez dio beste lanbide batean aritzea eragozten.
- c) **Ezintasun Iraunkor Absolutua (EIA):** baliaezintasun iraunkorraren maila edo gradu honek zeharo eragozten dio langileari edozein lanbidetan aritzea.
- d) **Baliaezintasun Handia (BH):** baliaezintasun iraunkorraren maila edo gradu hau duen langileak, edozein lanbidetan aritzeko gaitasuna zeharo galtzeaz gainera, bizitzako oinarrizko ekintzak egiteko (adibidez, janzteko, mugitzeko, jateko, etab.) beste pertsona baten laguntza behar du.

Ezintasun iraunkorrari dagokion prestazioa izateko, honako **baldintza hauek** bete behar ditu langileak:

- **Gizarte Segurantzaren afiliatuta eta alta emanda** egotea. Ezintasun Iraunkor Absolutuan (EIA) eta Baliaezintasun Handian (BH) ez da baldintza hau bete behar.
- **Gabealdia** beharrezkoa da, ezintasuna gaixotasun arrunt baten ondorioa bada. Kasu honetan, kotizazio-aldiek honako hauek izan behar dute:
 - **Ezintasun Iraunkor Partzialean (EIP):** azken 10 urteetan, 1.800 eguneko kotizazioa.
 - **Ezintasun Iraunkor Osoan (EIO):** langileak 26 urte baino gehiago baditu, gutxienez 5 urteko kotizazioa; eta kotizazio horretako 1/5, azken 10 urteetan. Langileak 26 urte baino gutxiago baditu, 16 urte bete zituenetik ezintasuna eduki arte lan egin duen denbora-tartearen erdiak kotizatua izan behar du.
 - **Ezintasun Iraunkor Absolutuan (EIA) eta Baliaezintasun Handian (BH):** langilea Gizarte Segurantzaren alta emanda badago, gutxienez 5 urteko kotizazioa; eta kotizazio horretako 1/5, azken 10 urteetan. Langileak, Gizarte Segurantzaren alta emanda egon ezik, 15 urteko kotizazioa izan behar du, eta hiru urte, gutxienez, azken 10 urteetan kotizatuak.

Langileak jasotako prestazioa **bizitza osorako** izango da —kasu batzuetan, pentsio bat eman beharrean, kalte-ordain bat ematen zaio langileari—:

- **Ezintasun Iraunkor Partzialean (EIP):** aldi baterako ezintasunaren oinarri arautzaileari dagokion 24 hilabeteko indemnitazioa.
- **Ezintasun Iraunkor Osoan (EIO):** oinarri arautzailearen % 55eko pentsioa.
- **Ezintasun Iraunkor Absolutuan (EIA):** oinarri arautzailearen % 100eko pentsioa.
- **Baliaezintasun Handian (BH):** oinarri arautzailearen % 150eko pentsioa.

Atal honekin amaitzeko, esan behar da langile **autonomoek ez** dutela eskubiderik Ezintasun Iraunkor Partziala (EIP) eskatzeko.

Ariketak

1. **Esan** 26 urtetik gorako langile batek ezintasun iraunkorragatiko prestazioa eskatu ahal izateko zein kotizazio-aldi izan behar duen.
2. **Kalkula ezazu** langile batek ezintasun iraunkor partzialeko kasu batean, eta ezintasun iraunkor absolutuko beste batean, zer kopuru kobratu behar duen, honako datu hauek kontutan hartuta:
 - a) Gabealdia: 1.600 €
 - b) Gertakizun arruntei dagokien kotizazio-oinarria: 1.800 €
 - c) Lanbideko gertakizunei dagokien kotizazio-oinarria: 2.000 €
 - d) Langilearen adina: 25 urte
 - e) Ezintasunaren kausa: lanbide-gaixotasuna.
3. Miren Pérezi Ezintasun Iraunkor Absolutua (EIA) ematen diote 2005eko maiatzaren 6an. Oinarri arautzailea 1.200 €-koa bada, **zenbatekoa** izango da bere pentsioa? **Noiz arte** kobratuko du?
4. Langile batek kotxe istripu bat jasaten du. Horren ondorioz, lanerako % 35eko ezintasuna dauka. Ba al dagokio ezintasun iraunkorreko prestazioren bat? **Zenbat** kobratuko du?
 - Azken 10 urteetan, 100 egun kotizatu ditu
 - Aldi baterako ezintasunari dagokion oinarri arautzailea 1.800 €-koa da
5. Joseba Mendietari, lan-istripu batengatik, Baliazintasun Handia (BH) ematen diote. Oinarri arautzailea 1.900 €-koa bada, **zenbatekoa** izango da bere pentsioa?

5.2.4. Erretiroa

Legeak agintzen duen adina gairiditutakoan, eta araututako baldintzak betez gero, **bizitza osorako pentsio bat** ordaintzen zaio langileari.

Langileari, laguntza ekonomikoaz gain, zerbitzu medikoari eta zerbitzu farmazeutikoari dagokien laguntza ere ematen zaio. Langilearen **baldintzak** hauek dira:

- **Gizarte Segurantz** afiliatuta eta alta emanda egotea.
- **65 urte** edukitzea. Kasu batzuetan, 60 urtetik aurrera, aurreerretiroko aukera izaten da.

Gabealdiak 15 urtekoa (5.475 egunekoa) izan behar du. Horietatik bi urtek —730 egunek— gutxienez, azken 15 urteetan egon behar dute kotizatuak.

Prestazioaren **oinarri arautzailea** honela kalkulatzen da:

Azken 180 hilabeteetako gertakizun arruntei dagokien kotizazio-oinarria

210

Langileak **kobratu behar duena** hau da:

- 15 urte kotizatu baditu, oinarri arautzailearen % 50.
- 16 eta 25 urte bitartean kotizatu baditu, 16. urtetik aurrera, urte bakoitzeko % 3 gehiago.
- 26 urte edo gehiago kotizatu baditu, 26. urtetik, urte bakoitzeko % 2 gehiago. Maximoa oinarri arautzailearen % 100 da, eta langileak 35 urte kotizatu baditu lortzen da.

Langile autonomoekin arau berberak jarraitzen diren arren, aurreerretiroa ez da posible.

Ariketak

1. Langile batek, 65 urte betetzean, erretiroa kobratu nahi du. Oinarri arautzailea 1.800 €-koa da, eta Gizarte Segurantzari 33 urte kotizatu dizkio. **Zenbatekoa** izango da bere pentsioa?
2. 65 urteko langile batek Gizarte Segurantzari 25 urte kotizatu dizkio. **Zenbatekoa** izango da bere pentsioa, oinarri arautzailea 1.983 €-koa bada?

5.2.5. Heriotza eta bizirik irautea

Heriotza eta bizirik irauteagatiko diru-laguntza hil den **langilearen zaintzapean dauden pertsonentzat** da.

Pertsona horiei, laguntza ekonomikoaz gain, zerbitzu medikoari eta zerbitzu farmazeutikoari dagokien laguntza ere ematen zaie.

Onuradunek laguntza jasotzeko, hil den langileak honako egoera hauetariko bat izan behar izan du:

- **Pentsionista** izatea
edo
- **Lan egiten** egotea. Langilearen heriotza lanbide-gaixotasunaren ondorioz izanez gero, 500 eguneko gabealdia behar da. Heriotzaren kausak beste batzuk badira, ez da beharrezkoa kotizazio-aldirik izatea.
edo

- Lan egiten egon ezik, **15 urteko gabealdia** edukitzea.

Bestalde, **onuradunek** bete behar dituzten baldintzak hauek dira:

- **Alargunak**, berriro ezkondu arte, pentsio bat kobratuko du.
- **Umezurtzek** pentsio bat kobratzeko eskubidea edukiko dute honako egoera hauetan:
 - 18 urte baino gutxiago edukiz gero.
 - 18 urte baino gehiago edukiz gero, eta ezintasun iraunkor absolutua edo baliaezintasun handia badaukate.
 - 22 urte baino gutxiago edukiz gero, eta lan egiten ez badute.
 - 24 urte baino gutxiago edukiz gero, eta bi gurasoak falta bazaizkie.
- Bigarren mailara arteko odolkidetasuna duten **senitartekoek** ere pentsio bat kobra dezakete, hildakoaren kontura bizi baziren.

Alde batetik, hilobiratzeko gastuei aurre egiteko, **30'05 euroko diru-laguntza** dago. Beste alde batetik, pentsioa kalkulatzeko hau egin behar da:

- Hila pentsionista bazen, bere erretiro-pentsioa kalkulatzeko erabili zen oinarri arautzaile berbera erabiliko da.
- Hila lan egiten ari bazen, bi aukera dauzkagu:
- Langilea, gaixotasun arrunt baten edo lanekoa ez den istripu baten ondorioz hiltzen bada, **oinarri arautzailea** honela kalkulatu da:

**Azken 7 urteetako 24 hileko periodo jarrai bateko gertakizun
arruntei dagokien kotizazio-oinarria**

28

- Langilea, lan-istripu baten edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz hiltzen bada, **oinarri arautzailea** honela kalkulatu da:

Aurreko urteko soldatak

12

Oinarri arautzaileak kalkulatu, honako hauek izango dira pentsioak:

- **Alargunaren pentsioa**: oinarri arautzaileari dagokion % 48.
- **Umezurtzen pentsioa**: oinarri arautzaileari dagokion % 20 ume bakoitzeko. Seme edo alaba bi baino gehiago egotekotan, oinarri arautzaileari dagokion % 100 izango da maximoa.
- **Senitartekoen pentsioa**: kasua zein den, pentsio bat edo 12 hilabeteko sorospen bat kobratuko dute.

Ariketak

1. **Zergatik** ematen da heriotzagatiko diru-laguntza?
2. Langile bat, gaixotasun arrunt baten ondorioz, 2005ean hiltzen da. Alargunak ez du lan egiten, eta 18 urtetik beherako alaba bat dauka. Azken 7 urteetako gertakizun arruntei dagokien kotizazio-oinarria 20.000 €-koa da. **Zenbateko** pentsioa dagokie alargunari eta alabari?
3. Alarguna den langile bat hiltzen da. 18 urtetik beherako bi seme dauzka. Oinarri arautzailea 120 €-koa da. **Zenbateko** pentsioa kobratuko dute umezurtzek?

5.2.6. Langabezia**5.2.6.1. Langabeziako prestazioa**

Langabeziagatik ematen diren laguntzen artean, lehenengo eta behin, **ordaindutakoaren arabera prestazioa** aztertuko dugu.

Langabezian geratzen da langilea, lan egiten jarraitu nahi arren, enpresariarekin duen lan-harremana bukatu egiten denean, bere borondatearen kontra; gainera, langileari lanaldiaren herena baino gehiago murrizten badiote, langabezian dagoela esan daiteke. Langabezia prestazioa eskuratzeko langileak **baldintza hauek** bete behar ditu:

- **Gizarte Segurantz**an afiliaturik eta alta emanda egotea.
- 65 urte (erretiro-adina) ez edukitzea.
- Legez, langabeziako egoeran egotea. Legeak langabeziako egoera aitortzeko, baldintza hauetariko bat bete behar da:
 - Lan-harremana langilearen gogoaren kontra amaitzea, honako kasu hauetan, adibidez: enpresariak lan-harremana frogaldian amaitzen duenean, enpresariak bidegabeko kaleratze bat egiten duenean, kontratua amaitzeko data betetzen denean...
 - Langileak, arrazoi garrantzitsu bat dela-eta, lan-harremana bukatu nahi izatea. Arrazoi horiek izan daitezke: enpresariak langilea funtzioz edo lekuz aldatzea langilearen borondatearen kontra, enpresariak kontratuan agertzen diren funtsezko betebeharrak ez betetzea....
- Enpleguko Institutu Nazionalaren (EIN) bulegoetan **langabezia-egoera salatzea**. Langabetuak lana galtzen duenetik, 15 egun dauzka egoera hori salatzeko; beranduago salatzekotan, ez dira kobratuko pasatu diren egunak.
- **Azken sei urteetako gabealdia urtebetekoa** izatea.

Oinarri arautzailea honela kalkulatu da:

**Azken 180 egunetako Lanbideko Gertakizunei dagokien kotizazio-oinarria
(aparteko orduak kenduta)**

6 hilabete (oinarri arautzailea hilekoa bada) edo 180 egun (oinarri arautzailea egunekoa bada)

Oinarri arautzailea kontuan hartuz, honako hauek izango dira **prestazioaren kopuruak**:

- Lehenengo 180 egunetan, oinarri arautzailearen % 70.
- Zazpigarren hilabetetik aurrera, oinarri arautzailearen % 60.

Hala ere, langileak seme-alabarik ez badu, diru-laguntza ez da inola ere izango Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren (LGS) % 75 baino baxuagoa; langileak seme-alabak badauzka, diru-laguntza ez da izango Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren % 100 baino txikiagoa. Beste alde batetik, gainditu ezin diren gehieneko kopuruak ere badaude:

- Langileak seme-alabarik ez badu, Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren %170
- Langileak seme-alaba bat badu, Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren %195
- Langileak seme-alaba bi edo gehiago baditu, Lanbide arteko gutxieneko Soldataren %220.

Prestazioaren iraupena luzeagoa edo laburragoa izango da, zenbat kotizatu den.. Hona hemen iraupenari dagokion **taula**:

Kotizatutako egunak	Prestazioa jasotzeko egunak
360-539	120
540-719	180
720-899	240
900-1.079	300
1.080-1.259	360
1.260-1.439	420
1.440-1.619	480
1.620-1.799	540
1.800-1.979	600
1.980-2.159	660
2.160...	720

Errazago ikusteko, hiletan jarriko dugu:

Kotizatutako hilak	Prestazioa jasotzeko hilak
12	4
18	6
24	8
30	10
36	12
42	14
48	16
54	18
60	20
66	22
72	24

Amaitzeko, bi gauza esan behar dira. Alde batetik, **autonomoek ez** dutela langabeziako prestazioa kobratzeko eskubiderik; eta bestetik, langabeziako prestazioa ezin dela batu. Adibidez, langile bat, langabeziako prestazioa kobratzen ari dela, beste lan berri batean hasten bada, lan-harreman hori amaitzen denean, bigarren lan horretan egindako denborak ez du balioko prestazioaren iraupena luzatzeko; orduan, langileak erabaki beharko du zer egin, hasitako prestazioarekin jarraitu edo prestazio berriarekin hasi.

Ariketak

1. **Deskribatu** langileak langabeziako prestazioa kobratzeko eskubiderik ez dueneko bi egoera.
2. **Kalkula ezazu** langabezian dagoen langile bati dagokion prestazioaren iraupena eta zenbatekoa, datu hauek kontuan hartuz:
 - a) Azken sei urteetan, 140 egun kotizatu ditu
 - b) Oinarri arautzailea 1.200 €-koa da
 - c) Ez dauka seme-alabarik
3. Langile batek, kaleratze kolektibo bat dela eta, enpresa batean lan egiteari uzten dio. Aurreko sei urteetan, 600 egun kotizatu ditu. Langabeziako prestazioa eskatzen du. Bi urte geroago, 240 egun iraungo dituen lan edo zerbitzu jakin baterako lan-kontratua sinatzen du, eta hori bukatutakoan, beste prestazio bat eskatzen du. **Kalkula ezazu** prestazio bakoitzaren iraupena. Langileak bi prestazioak kobra ditzake?
4. **Azal ezazu** zein eskubide duen langabezian dagoen langile batek azken sei urteetan zazpi hilabete kotizatu baditu.
5. Orain langabezian dagoen langile batek 1.200 egun kotizatu ditu. Oinarri arautzailea 1.500 €-koa bada, **zenbat egunekoa** izango da prestazioaren **iraupena**? Langileak bi seme badauzka, zein izango da prestazioaren **zenbatekoa**?
6. Nerea Albizua 2004ko otsailaren 1ean hasten da lan egiten, LA FUNDICION, S.M., enpresan. 2005eko urtarrilaren 31n, kontratua amaitutakoan, langabeziako prestazioa eskatzen du. **Zein zenbat egunekoa** izango da Nerearen prestazioaren **iraupena**? Alaba bat badauka, zein izango da prestazioaren **zenbatekoa**?

Nerea Albizuaren kotizazio-oinarriak honako hauek dira:

Hilabeteak	Kotizazio-oinarriak
2004ko otsailetik 2004ko maiatza arte, biak barne	1.100 € hilean
2004ko ekainetik 2004ko urria arte, biak barne	1.200 € hilean
2004ko azarotik 2005eko urtarrila arte, biak barne	1.300 € hilean

5.2.6.2. Langabeziako sorospena

Langabeziako sorospenari buruz hitz egiten dugunean, **ordaindutakoaren arabera ez den prestazioa** azaltzen ari gara.

Langabeziako sorospenari dagozkion **egoerarik arruntenak** baino ez ditugu aipatuko atal honetan, asko baitira sorospen motak.

Langabeziako sorospena hartzeko, besteak beste, honako baldintza hauek bete behar dira:

a) Orokorrean:

- EINeko bulegoetan izena ematea.
- Langabeziako prestazioa amaitzen denetik gutxienez hilabete bat pasatzea.
- Hileko errentaren kopurua Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren % 75 baino altuagoa ez izatea.

a) Kasu berezietan —zein sorospen mota den—:

- Langabeziako prestazioa kobratzeko eskubiderik ez edukitzea.
- Langabetuak senitartekoak izatea bere ardurapean.
- Kartzelan sei hilabete baino gehiago eman izana.
- Langabetuak 52 urte baino gehiago izanez gero, gutxienez sei urteko kotizazioa edukitzea...

Sorospenaren **zenbatekoak** honako hauek dira:

- a) Sorospen orokorrean: Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren % 75.
- b) Sorospen berezietan: 45 urte baino gehiagoko langabetuarentzat, 24 hileko langabeziako prestazioa agortu badu:
- Senitarteko bat badago bere ardurapean, Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren % 75.
 - Senitarteko bi badaude bere ardurapean, Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren % 100.
 - Bi senitarteko baino gehiago badaude bere ardurapean, Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren % 125.

Sorospen mota zein den, **iraupena** luzeagoa edo laburragoa izango da. Adibide batzuk baino ez ditugu jarriko:

- o Langabetuak, langabeziako prestazioa agortu bazaio, eta senitartekoren bat bere ardurapean badu, sei hilabetetik 30 hilabetera bitartekoa izango da sorospenaren iraupena.
- o Langabetuak 45 urte baino gehiago baditu, langabeziako prestazioa agortu bazaio, eta senitartekorik bere ardurapean ez badu, sei hilabetekoa baino ez da izango sorospena.
- o Langabetuak langabeziako prestazioa kobratu ahal izateko gabealdia bete ez badu, sei hilabetetik 21 hilabetera bitartekoa izango da sorospenaren iraupena.

EBALUAZIOA

1. Esan zenbat denboran kobratu ahal izango duen langileak langabeziako prestazioa honako kopuru hauek kotizatu baditu:

- a) 5 urte kotizatu baditu:
- b) 12 urte kotizatu baditu:
- c) 6 hilabete kotizatu baditu:
- d) urte bat kotizatu badu:**

2. Esan egia edo gezurra den:

- a) 46 urteko langile batek langabeziako prestazioa agortu duenez, eta gaur egun inolako errentarik ez daukanez, langabeziako sorospena jasotzeko eskubidea du.
- b) Langile autonomoek ezin dute kotizazio-oinarria erabaki.
- c) Gizarte Segurantzako sistema solidarioa da.
- d) Aldi baterako ezintasuna gaixotasun arruntaren ondorioz edo langabeziaren ondorioz ager daiteke.**

3. Lan-istripu batek aldi baterako ezintasuna sorrarazten badu, langileak prestazioa kobratu ahal izateko...

- a) Ez da behar gabealdirik.
- b) 180 eguneko gabealdia behar da.
- c) 360 eguneko gabealdia behar da.**

1. Langileak Amatasun-bajari dagokion prestazioa kobratu ahal izateko...

- a) Azken bost urteetan, 180 eguneko gabealdia behar da, eta oinarri arautzailearen % 75 kobratzen da.
- b) Azken bost urteetan 180 eguneko gabealdia behar da, eta oinarri arautzailearen % 100 kobratzen da.
- c) Ez da behar gabealdirik.**

1. Ezintasun iraunkor absolutuan...

- a) Nahiz eta langileak bere lanari dagozkion oinarrizko aktibitateak egin ezin, beste aktibitate batzuk egin ditzake.
- b) Langileak ezin du lan egin, ez betiko lanean ez beste batean ere.
- c) Langileak, lan egiteko gaitasuna galtzeaz gain, pertsona baten laguntza behar du jateko, janzteko...**

1. Esan esaldi hauek egia edo gezurra diren:

- a) Baliaezintasun iraunkorra daukan langileari oinarri arautzailearen % 100 dagokio.
- b) Lan istripu batek langilea erretiroa hartzera behartzen badu, ez da gabealdirik behar ezintasuna kobratzeko.
- c) Erretiroa kobratu ahal izateko, 15 urteko gabealdia behar da.
- d) Alargun batek, berriro ezkontzen bada, galdu egiten du pentsioa kobratzeko eskubidea.**

1. Alargun batek jasotzen duen pentsioa da:

- a) oinarri arautzailearen % 50.
- b) oinarri arautzailearen % 45.
- c) **oinarri arautzailearen % 48.**

1. Lehenengo sei hilabeteetan, langabeziako prestazioa da

- a) oinarri arautzailearen % 75.
- b) oinarri arautzailearen % 70.
- c) **oinarri arautzailearen % 60.**

1. Langileak langabeziako sorospena eska dezake...

- a) langabeziako prestazioa agortu bezain pronto.
- b) langabeziako prestazioa agortu zitzaionetik, hilabete bat pasatu bada.
- c) **ez badu inoiz langabeziako prestazioa jaso.**

1. Autonomoek ezin dute kobratu...

- a) langabeziako prestazioa eta amatasun-prestazioa.
- b) langabeziako prestazioa eta ezintasun iraunkor partziala.
- c) langabeziako prestazioa eta aldi baterako ezintasuna.

Langileen ordezkariak

6

Gaiarekin hasi aurretik, binaka jarrita, saia zaitez honako galdera hauei erantzuten:

1. Zer da sindikatu bat? Aipatu gogoratzen duzun sindikaturen baten izena.
2. Zer dira hauteskunde sindikalak?
3. Zer da enpresa-batzordea? Eta nor da langileen delegatua?
4. Zer da hitzarmen kolektiboa? Ikusi al duzu inoiz halako dokumentu bat? Zer atal zeuzkan ikusi zenuen hitzarmen hark?
5. Zer dira gatazka kolektiboko neurriak? Aipatu batzuk.

6.1. LANGILEEN ORDEZKARIAK

Langileek eta enpresaburuek aukera daukate negoziazio kolektiboan parte hartzeko, hau da, lan-baldintzak ituntzeko. Negoziazio-prozesuan, orokorrean, sindikatuak ordezkatzeko dituzte langileak, eta enpresaburuen elkarteak edo patronalak ordezkatzeko dituzte enpresariak.

6.1.1. Sindikatuak

Sindikatua da besteen kontura lan egiten duten langileen elkarte iraunkorra eta autonomoa. Sindikatua irabazi asmorik gabeko elkarte da, eta langileen lan-baldintzak negoziazio kolektiboaren bitartez hobetzea du helburua.

Orokorrean, hauek dira sindikatu baten **helburuak**:

- Langileen lan-baldintzak zehaztea.
- Langileen bizi-baldintzak hobetzea.
- Premiak dauzkaten sindikatu-kideei laguntza ematea.
- Sindikatu-kideen interes profesionalak defendatzea.
- Langileek enpresaren kudeaketan parte hartzea bideratzea.

Batzuetan, sindikatuak lanbide berbera daukaten langileak biltzen ditu, hala nola, nekazarien sindikatuak, ertzaintzaren sindikatuak...; beste batzuetan, ordea, sindikatuak langile guztiak kontuan hartzen ditu, esaterako, ELA sindikatuak edo LAB sindikatuak.

Nahiz eta orain dela gutxi arte sindikatuak debekatuta egon, gaur egun **askatasun sindikala** existitzen da, eta horrek honako **eskubide hauek** hartzen ditu barnean:

- Langileek, bide demokratikoak erabiliz gero, sindikatuak sortzeko eta deusezteko eskubidea.
- Langilea sindikatuan bazkidetzekoa.
- Langilea sindikatu batetik ateratakoan, beste sindikatu batean sartzekoa.
- Langilea sindikatuan ez bazkidetzekoa.
- Langileak ordezkari sindikalak aukeratzekoa.
- Langileak aktibitate sindikalak egitekoa.

Esan dugun bezala, Espainiako Konstituzioak(1978) onartzen du langileak berak hautatutako sindikatuan parte hartzea. Hala ere, badaude **salbuespen** batzuk: epaileak, fiskalak, guardia zibilak..., horiek guztiek inpartzialak izan behar baitute.

Sindikatu baten partaideek **honako eskubide hauek** dauzkate:

- Aurretik enpresariari jakinaraziz gero, sindikatuko bazkideek programatutako batzarrak enpresan bertan egiteko eskubidea.
- Lanorduetatik kanpo, lankideei informazio sindikala ematekoa.
- Sindikatuak lantokira bidaltzen duten informazioa jasotzekoa.
- Hauteskunde sindikalak eratzekoa.

Hauteskunde sindikalak lau urtean behin egiten dira; eta, hauteskunderen bidez, ordezkate-indarririk handiena duten sindikatuak aukeratzen dira. Estatu-mailan, gutxienez langileen ordezkarien % 10 lortzen dituztenei aitortzen zaie ordezkartasuna. Autonomia-erkidegoaren mailan, gutxienez langileen ordezkarien % 15 —1.500 ordezkari gutxienez— lortzen dituztenei aitortzen zaie ordezkartasuna. Amaitzeko, edozein sindikaturi ordezkartasuna aitortuko zaio, dagokion funtzio- eta lurralde-eremuan, gutxienez botoen % 10 lortzen badu.

6.1.1.1. Langileen ordezkariak enpresan

Langileak enpresan ordezkatzeko **bideak** bi dira:

- ordezkartza sindikala
- ordezkartza bateratua

- Ordezkartza sindikala

Ordezkartza sindikalak **sindikatu batean bazkideturik dauden enpresako langileak** ordezkatzeko ditu.

Langile horiek, **delegatu sindikalek**, **atal sindikalak** sor ditzakete enpresan, eta horrela, lehen aipatutako eskubideak eduki ahal dituzte: enpresan bertan batzarrak egitekoa, informazio sindikala banatzekoa...

Delegatu sindikalek, atal sindikalak ordezkatzeko, **bi baldintza** bete behar dituzte:

- Enpresak edo lantokiak 250 langile edo gehiago edukitzea.
- Atal sindikalek enpresa-batzordean (geroago azalduko dugu zer den enpresa-batzordea) dauden sindikatuak ordezkatzeko.

Delegatu sindikalek honako **eskubide hauek** dauzkate:

- Enpresa-batzordeari ematen zaion informazio berbera edukitzeko eskubidea.
- Enpresa-batzordeak eta *Segurtasun eta Higiene* batzordeak antolatzen dituzten bileretara joatekoa. Batzar horietan, delegatu sindikalek badute iritzia emateko eskubidea, baina ez dute bozkatzeko eskubiderik.
- Neurri kolektiboak —kaleratzeak edo zigorrak batez ere— hartu aurretik, enpresak sindikatuko delegatuei entzun behar die.

Atal sindikal bakoitzak enpresa batzordean izan behar dituen delegatu sindikalen **gutxieneko kopuruak** honako hauek dira:

Boto kopurua	Delegatu sindikalen kopurua
Enpresa batzordearen kideak aukeratzean, sindikatuak botoen % 10 baino gutxiago lortzen badu...	Delegatu 1
Enpresa batzordearen kideak aukeratzean, sindikatuak botoen % 10 edo gehiago lortzen baditu...	1 delegatu
• Enpresako langileak 250etik 750era bitartekoak badira...	2 delegatu
• Enpresako langileak 751tik 2.000ra bitartekoak badira...	3 delegatu
• Enpresako langileak 2.001etik 5.000ra bitartekoak badira...	4 delegatu
• Enpresako langileak 5.001 edo gehiago badira...	

- Ordezkaritza bateratua

Ordezkaritza bateratuak **enpresako langile guztiak** ordezkatzeko dituzte. Enpresako edo lantokiko langile kopurua zein den, langileen delegatuen bidez edo enpresa-batzordearen bidez egiten da ordezkari batzordea.

A. Langileen delegatuek, 11tik 49 langilera bitarteko enpresak edo lantokiak ordezkatzeko dituzte:

Langile kopurua	Delegatu kopurua
30 langilera arte	1 delegatu
31 langiletik 40 langilera arte	2 delegatu
41 langiletik 49 langilera arte	3 delegatu

Enpresa edo lantokia 6 langiletik 10 langilera bitartekoa bada, eta langileek hala erabakitzen badute, delegatu bat egon daiteke.

B. Enpresa-batzordea, 50 langile edo gehiago dauzkaten lantokietan edo enpresetan eratzen da zuzeneko botazio libre, pertsonal eta ezkutuko baten bidez:

Langile kopurua	Batzordekide kopurua
50 langiletik 100 langilera arte	5 batzordekide
101 langiletik 250 langilera arte	9 batzordekide
251 langiletik 500 langilera arte	13 batzordekide
501 langiletik 750 langilera arte	17 batzordekide
751 langiletik 1.000 langilera arte	21 batzordekide
1000 langiletik aurrera	21 batzordekide + 1.000 langileko edo 1.000 langileko frakzioko 2 gehiago. 75 batzordekide, gehienez.

Enpresa batek 50 langile baino gutxiagoko bi lantoki edo lantoki gehiago badauzka, lantoki guztietako langileak batu daitezke, eta batzean, 50 langile edo gehiago badira, **baterako enpresa-batzorde** bat eratu ahal da. Hori egin ahal izateko, lantokiek probintzia berean edo herri mugakideetan egon behar dute.

Bestalde, enpresa baten lantoki batzuek 50 langile edo gehiago badauzkate, eta beste lantoki batzuek 50 langile baino gutxiago badauzkate, lehenengoek beren enpresa-batzordeak eratzen dituzte; baina bigarrenek haien langileak batu ditzakete, eta batzean, 50 langile edo gehiago badira, baterako enpresa-batzorde bat eratu ahal dute. Lehen esan dugunez, hori posible izateko, lantokiek probintzia berean edo herri mugakideetan egon behar dute.

Azkenik, nahiz eta enpresa baten lantoki guztiek bakoitzak bere enpresa-batzordea eduki, hitzarmen kolektiboak horrela zehazten badu, **Lantokien arteko batzordea** ere eratu daiteke; batzorde horrek, gehienez, 13 kide edukiko ditu. Hauek dira ordezkariak bateratuaren **eskubideak eta eginbeharrak**:

- Enpresaren egoerari buruzko informazioa —salmentari buruzkoa, ekoizpenari buruzkoa, kontratazioei buruzkoa...— jasotzea eta enpresak dauzkan estatistikak —lan-istripuei buruzkoak, gaixotasun profesionalei buruzkoak, lan-absentismoari buruzkoak, ezbehartasari buruzkoak...— ezagutzea.
- Enpresan egiten diren kontratuak ezagutzea, eta haien kopiak jasotzea.
- Langileen kitoak ezagutzea.
- Enpresaren egoera ekonomikoa ezagutzea, hala nola, balantzea, galera eta irabazien kontua...
- Langileek egindako oso falta larriei eta enpresariak jarritako zigorrei buruzko informazioa jasotzea.
- Jasotako informazio garrantzitsua langileei ematea.
- Hitzarmen kolektiboak negoziatzea; eta, beharrezkoa izatekotan, gatazka kolektiboko neurriak hartzea.
- Enpresariaren erabakiei buruzko txostenak egitea: mugikortasun funtzionalari buruzkoak, mugikortasun geografikoari buruzkoak, lanpostuen zerrenda berregituratzeari buruzkoak...
- Enpresan jarraitu behar diren arauak kontrolatzea: Segurtasuna eta Higienea, Gizarte Segurantzaren, nominak...
- Enpresako zuzendaritzarekin lan egitea.

6.1.2. Langileen ordezkarien garantiak

Langileen ordezkariak garantiak eduki behar dituzte enpresariak haien lanari oztoporik ez jartzeko. Garantiak hauek dira:

- **Diskriminatuak ez izatea**, langileen ordezkariak izateagatik.

- Beren iritziak emateko **askatasun osoa edukitzea**.
- **Lehentasuna edukitzea** enpresan geratzeko, enpresariak lan-kontratu batzuk amaitu nahi izanez gero edo langile batzuk geografikoki lekuz aldatu nahi izanez gero.
- **Hilean ordu batzuk edukitzea** beren ordezkari eginbeharrak betetzeko:

Langile kopurua	Ordu kopurua
- Enpresak 100 langile edo gutxiago baditu...	15 ordu
- 101 langiletik 250 langilera bitarteko enpresetan...	20 ordu
- 251 langiletik 500 langilera bitarteko enpresetan...	30 ordu
- 501 langiletik 750 langilera bitarteko enpresetan...	35 ordu
- Enpresak 750 langile baino gehiago baditu...	40 ordu

- Langileen ordezkariak diren bitartean **kanporatuak edo zigortuak ez izatea**, diziplina arrazoiengatik kasuetan izan ezik.
- **Kontraesaneko espediente bat irekitzea** langileen ordezkariaren batek falta larriren bat edo oso falta larriren bat egiten duenean. Bestela, zigorra baliogabe geratuko da edo kaleratzea bidegabekoa izango da. Azken kasu honetan, langileen ordezkariak berak, eta ez enpresariak, erabakiko du indemnitazioa eskatzea edo enpresan jarraitzea.

6.1.3. Langileen ordezkariak hautatzea

Enpresako langile guztiek hauta ditzakete beren ordezkariak, enpresan bertan, lanegun batean, eta zuzeneko botazio libre, pertsonal eta ezkutukoaren bidez. **Hautatzeko prozesuak baldintza hauetan egin behar dira:**

1. Promozioa:

Sindikatuak edo langileak bultzatzen dituzten hauteskundeak, eta hauteskundeak egin baino gutxienez hilabete bat lehenago jakinarazi behar diete bai enpresariari bai Lan Agintariari.

2. Hautesleak:

Hauteslea izateko, nahikoa da enpresan hilabete bateko antzintasuna izatea.

3. Hautagaiak:

Hautagaia izateko, beharrezkoa da 18 urte edukitzea eta enpresan sei hilabeteko antzintasuna izatea. Hautagaiak sindikatuak aurkez ditzakete edo lantokiko hautesleen sinadura-kopuru jakin baten bermea duten langileak — sinadura-kopuruak bete beharreko postuen hirukoitza izan behar du gutxienez —.

4. Hauteskunde-mahaia:

Hauteskunde-mahaia honako pertsona hauek osatuko dute: mahaiaren buruak—enpresan antzintasun handiena daukan langilea—, idazkariak —enpresako langilerik gazteena—, eta bokalak —enpresako langilerik zaharrena—. Mahai honen lanak hauek izango dira:

1. Botazioaren buru izatea.
 2. Hauteskunde prozesua zaintzea.
 3. Botoak zenbatzea.
 4. Akta egitea.
 5. Erreklamazioei erantzuna ematea.
- 250 langileko hauteskunde-kolegio bakoitzeko hauteskunde-mahai bat osatuko da.

5. Hauteskunde-kolegioak:

Enpresa-batzordea hautatzeko, bi kolegio egongo dira: batean, teknikariak eta administrariak egongo dira; eta bestean, espezialistak eta kualifikatu gabeko langileak. Enpresa-batzordeko postuak hauteskunde-kolegio bakoitzean dauden langileen kopuruaren arabera bananduko dira.

6. Botazioa:

Langileen delegatuak hautatzeko, zerrenda ireki bakar bat egongo da, eta zerrenda horretan alfabetikoki agertuko dira hautagai guztien izenak. Hautesle bakoitzak bete behar diren postuak beste hautagai hautatuko ditu.

Enpresa-batzordeko kideak hautatzeko, ordea, zerrenda itxi batzuk egongo dira; eta hautesle bakoitzak zerrenda bat baino ez du hautatuko. Zerrenda bakoitzak bete behar diren postuak beste hautagai eduki behar ditu gutxienez.

7. Langileen ordezkariak:

Langileen delegatuak hautatzeko, boto gehienak lortzen dituztenak kontuan hartuko dira. Hainbanatze kasuan, enpresan antzinatasun handiena daukanak irabaziko du.

Enpresa-batzordean ordezkariak izateko, hautagai-zerrendak botoen % 5 lortu behar du gutxienez. Ordezkaritza proportzionala izeneko sistemaren bidez emango zaizkio zerrenda bakoitzari dagozkion postuak:

$$\frac{\text{Boto-kopurua}}{\text{Bete behar diren postuen kopurua}}$$

Posturen bat soberan egotekotan, boto gehien daukan zerrendari emango zaio postu hori. Prozesu osoa ondo ulertzeko, hona hemen adibide bat:

300 langileko enpresa batean, langileen ordezkariak hautatu nahi dituzte. 100 langile teknikariak eta administrariak dira; eta beste 200 langileak, espezialistak eta kualifikatu gabeko langileak.

Hauteskundeak egin ondoren, emaitza hauek izan dira:

<i>Sindikatuak</i>	<i>Teknikari-kolegioaren botoak</i>	<i>Teknikari-kolegioaren boto-portzentajea</i>	<i>Espezialista-kolegioaren botoak</i>	<i>Espezialista-kolegioaren boto-portzentajea</i>
<i>A</i>	50	50	100	50
<i>B</i>	45	45	95	47,5
<i>C</i>	5	5	5	2,5

- a) Enpresak 251 langile baino gehiago eta 500 langile baino gutxiago duenez, 13 batzordekide egon daitezke.
- b) Hauteskunde-kolegio bakoitzari dagokion ordezkari kopurua jakiteko, honako pausu hauek emango dira:

Teknikarien kolegioaren botoak 100 direnez, kolegio horri dagokion ordezkari-kopurua honela kalkulatuko da:

$\frac{300}{100} = \frac{13}{X}$	$X = \frac{100 \times 13}{300}$	$X = 4,3$
----------------------------------	---------------------------------	-----------

Beste alde batetik, espezialisten eta kualifikatu gabeko langileen botoak 200 direnez, honela kalkulatuko da haiei dagokien ordezkari-kopurua:

$$13 - 4,3 = 8,7$$

Beraz, teknikarien kolegioari lau ordezkari tokatuko zaizkio, eta espezialisten eta kualifikatu gabeko langileen kolegioari, bederatzi ordezkari tokatuko zaizkio —azken kolegio horri postu bat gehiago eman zaio frakziorik altuena duelako—.

Teorian azaldu dugunez, zerrenda batek ordezkariaren bat edukitzeko, botoen % 5 eduki behar du gutxienez; hori dela eta, zerrenda guztiek ordezkariaren bat edukiko dute, espezialisten kolegioko C sindikatuak izan ezik, sindikatu horrek botoen % 2,5 dauka eta.

- c) Langileen ordezkariak “ordezkaritza proportzionala” izeneko sistemaren bitartez hautatuko dira:

1. Banaketa-zatidura egingo da:

Hauteskunde-kolegioari dagokion boto-kopurua

*Hauteskunde-kolegioan hautatu behar diren
hautagaien kopurua*

$$\frac{100}{4} = 25$$

$$\frac{200}{9} = 22,2$$

2. Sindikatu bakoitzari dagokion banaketa-zatidura:

Sindikatuari dagokion boto-kopurua

Banaketa-zatidura

Teknikarien kolegioa:

$$A \text{ sindikatua: } 50/25 = 2$$

$$B \text{ sindikatua: } 45/25 = 1,8$$

$$C \text{ sindikatua: } 5/25 = 0,2$$

Beraz, A sindikatuari 2 ordezkari tokatuko zaizkio, B sindikatuari ordezkari bat tokatuko zaio, eta C sindikatuari beste ordezkari bat emango zaio.

Espezialisten kolegioa:

$$A \text{ sindikatua: } 100/22,2 = 4,5$$

$$B \text{ sindikatua: } 95/22,2 = 4,2$$

C sindikatuak ordezkariak ez daukenez, dezimal altuena daukan sindikatuarentzat izango da falta den ordezkaria. Beraz, A sindikatua 5 ordezkariarekin geratuko da, eta B sindikatuak lau ordezkari edukiko ditu.

Ariketak

1. **Zenbat kide** edukiko ditu langile-kopuru hauek dituen lantoki bateko enpresa-batzordeak?
 - a) Enpresak 200 langile ditu:
 - b) Enpresak 300 langile ditu:
 - c) Enpresak 980 langile ditu:
 - d) Enpresak 2350 langile ditu:
2. **Azal ezazu** zazpi langileko enpresa batean langileen delegatuak aukera daitezkeen.
3. **Kalkula ezazu** nola banatuko diren enpresa bateko batzordekideak, teknikari eta administrariak 20 badira, eta espezialistak eta kualifikatu gabeko langileak 60 badira.
4. Esan enpresa-batzorde bateko kideek hilean **zenbat ordu** eduki behar duten ordezkariak lanetarako, langile-kopurua hau dela kontuan hartuz:
 - a) Enpresak 70 langile ditu:
 - b) Enpresak 300 langile ditu:
 - c) Enpresak 1000 langile ditu:
5. Kalkula ezazu langileek **zenbat delegatu** hauta ditzaketan, honako langile kopuru hauek dauzkaten enpresetan:
 - a) Enpresak 12 langile ditu:
 - b) Enpresak 6 langile ditu:
 - c) Enpresak 50 langile ditu:
6. Enpresa batek, probintzia berean, hiru lantoki dauzka 1.200, 40 eta 30 langilerekin. **Zenbat enpresa-batzorde** osatuko dira? **Zenbat kide** izango ditu bakoitzak?
7. Enpresa batek 40 langile dauzka. Langileen ordezkariak hautatzeko, 10 hautagai aurkeztu dira. Botazio-txartel batek sei boto dauzka. Balio al du txartel horrek? **Zergatik?**
8. **Adierazi** zein izan daitezkeen hautesleak eta zein hautagaiak, langileen ordezkariak hautatzeko bozketa batean.
9. **Deskriba ezazu** zein diren hauteskunde-mahaiaren eginkizunak.
10. **Azal ezazu** zer den atal sindikala.

11. 50 langileko lantoki batean, enpresariak langileen delegatu bat lekuz aldatzea erabakitzen du, nahiz eta kategoria bera daukaten beste langile batzuk egon. Legala al da enpresariaren erabakia? **Zergatik?**

12. 600 langileko enpresa batek hauteskunde sindikalak egingo ditu. Honako taula honi erreparatu, **erantzun beheko galderei**:

Sindikatuak	Teknikari-kolegioaren botoak	Teknikari-kolegioaren botoportzentajea	Espezialista-kolegioaren botoak	Espezialista-kolegioaren botoportzentajea
A	25		300	
B	100		100	
C	25		50	

- Hauteskundeak egin ditzakete?
- Zer hautatuko dira: langileen delegatuak edo enpresa-batzordekideak?
- Zenbat hauteskunde-mahai egin behar dira?
- Zenbat ordezkari dagozkio hauteskunde-kolegio bakoitzari?
- Zenbat ordezkari dagozkio sindikatu bakoitzari?

6.2. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

Negoiazio kolektiboa da langileek eta langileen ordezkariak enpresaburuekin eta enpresaburuen elkarteekin hitzarmen kolektiboa nolako izango den erabakitzeke egiten duten negoziazioa.

6.2.1. Hitzarmen kolektiboa

Negoiazio kolektiboaren ondorioa hitzarmen kolektiboa da. Hitzarmen kolektiboa da enpresariaren eta langileen arteko **akordio idatzia**. Akordio horretan, ekonomiarekin, lanarekin, sindikatuekin, laguntzekin eta lan-baldintzekin nahiz bi aldeen arteko bestelako harremanekin zerikusia duten gaiak arautzen dira.

6.2.1.1. Aplikazio eremuak

Hitzarmen kolektiboa aplikatu dakieke hari dagokion aplikazio-eremuan sartuta dauden langile eta enpresari guztiei. Aplikazio-eremuak honako hauek izaten dira:

- **Enpresa-eremua edo lantoki-eremua.** Kasu honetan, hitzarmen kolektiboa enpresa edo lantoki zehatz batean baino ez da aplikatzen. Aplikazio-eremua zabalagoa bada, enpresaz gaindiko eremua dela esan daiteke.
- **Geografia-eremua.** Eremu hori hitzarmena aplikatu daitekeen lekuari dagokio: nazio-eremua, autonomia-erkidegoko eremua, probintzia-eremua, probintzia arteko eremua edo tokiko eremua.

- **Jardute-eremua.** Eremu hori lan-sektore zehatz bati dagokio; adibidez, Metalaren hitzarmena.
- **Pertsona-eremua.** Eremu hori aplikatu ahal zaien langileei dagokie: langile guztiei, kategoria zehatz bateko langileei...
- **Denbora-eremua.** Eremu hori hitzarmenaren iraupenari dagokio. Argi geratu behar da hitzarmen bat amaitzeko, salatu egin behar dela; bestela, urtez urte luzatuko da lan-hitzarmena.

6.2.1.2. *Negoziatzeko ahalmena duten aldeak*

Hitzarmen kolektibo bat baliioduna izateko, negoziatzen ari diren interesdunek legezko ahalmena izan behar dute. Horregatik, hitzarmena enpresaz gaindiko eremuko bada, sindikatuak eta enpresarien elkarteak izango dira negoziatuko duten interesdunak. Hala ere, hitzarmena enpresa-eremukoa izanez gero, negoziazioa egingo duten interesdunak honako hauek izango dira: alde batetik, langileen delegatuak, enpresa-batzordea eta sindikatuko delegatuak, eta beste aldetik, enpresaria bera eta bere ordezkariak.

6.2.1.3. *Hitzarmenaren edukiak*

Hitzarmenaren edukiak bi motatakoak izan daitezke:

- **Behartze-edukia:** hitzarmen kolektiboan klausula batzuk daude, eta klausula horietan azaltzen da hitzarmen kolektiboa sinatzen duten interesdunek itundutakoa errespetatu behar dutela eta saiatu behar dutela besteei hitzarmenaren arauak betearazten.
- **Arautze-edukia:** hitzarmen kolektiboak beste klausula batzuk ere badauzka, eta hitzarmenaren aplikazio-eremuan dauden lan-harremanak arautzeko balio dute klausula horiek.

Bestalde, hitzarmen kolektibo orok, baliioduna izateko, **gutxieneko eduki** bat izan behar du. Eta, eduki horretan, honako gauza hauek hartu behar dira kontuan:

- Nork hartzen duen parte.
- Zein diren hitzarmenaren eremuak—pertsona-eremua, jardute-eremua...—.
- Zein baldintza eta prozedura bete behar diren hitzarmenak ezarritako ordainsari-erregimenari ez jarraitzeko.
- Nola salatu hitzarmena; eta salatzeko epea zein den.
- Batzorde paritario bat —hitzarmena negoziatu duten interesdunak ordezkatzan dituen— izendatzea, hitzarmenaren aplikazioa dela-eta ager daitezkeen arazoak edo desadostasunak konpontzen saiatzeko.

6.2.1.4. *Negoiazio prozesua*

Amaitzeko, esan behar da hitzarmen kolektibo orok, balioduna izateko, negoziazio-prozesua jarraitu behar duela, eta negoziazioaren **faseak** hauek dira:

- **Negoziatu nahi izatea.** Interesdunek, hau da, langileen ordezkariak edo enpresarien ordezkariak, idatziz komunikatu behar diote beste aldeari negoziatu nahi dutela.
- **Erantzutea.** Hil bateko epean erantzun behar dute komunikazioa jaso dutenek, eta kasu batean bakarrik erantzun dezakete ez daudela prest negoziatzeko: legezko arrazoi bat existitzen denean; adibidez, komunikazioa bidali dutenek negoziatzeko legezko ahalmena ez dutenean.
- **Negoiazio-batzordea sortzea.** Hil bateko epean negoziazio-batzorde bat sortu behar dute, eta batzordea sortutakoan, negoziazio-egutegi bat egingo da.
- **Akordioak.** Interesdunak negoziatzen hasten dira, eta akordio bat lortzeko, alde bakoitzeko kide gehienek ados egon behar dute. Saio bakoitza amaitu ondoren, akta egin behar da. Fase honetan, gatazka kolektiboko neurriak (grebak, manifestazioak...) agertu ohi dira.
- **Erregistratzea eta argitaratzea.** Hitzarmen kolektiboa idatziz egin behar da, eta interesdunek sinatu egin behar dute. Hitzarmena sinatzen dutenetik 15 eguneko epean, Lan Agintariari eman behar zaio erregistratzeko. Lan Agintariak dagokion aldizkari ofizialean argitaratuko du hitzarmena, 10 eguneko epean.

6.2.2. *Gatazka kolektiboak*

Gatazkak bi motatakoak dira: banakakoak edo kolektiboak. Lehenengo kasuan, arazoa langile bati baino ez dagokio; bigarren kasuan, berriz, arazoa hainbat langileri dagokie. Azken kasu horri buruz hitz egingo dugu.

6.2.2.1. *Gatazka kolektiboko neurriak*

Gatazka kolektibo bat sortzean, langileek edo beren ordezkariak edo enpresariak edo beren ordezkariak legezko neurriak erabili ahal dituzte. Neurri horiek leunak izan daitezke, hala nola, interesdunek eskatzen dutena komunikabideren batean jakinaraztea, manifestazioak egitea..., edo gogorrak izan ahal dira, esaterako, greba eta ugazaben itxiera.

- Greba

Greba langileen oinarritzko eskubide bat da. Hori dela eta, langileek beren interesak defendatzeko greba-eskubidea erabiliz gero, enpresariak ezin ditu zigortu.

Langileek greba-eskubidea erabiltzen ari diren bitartean, lan-kontratuak eten egiten dira, eta enpresariak ezin izango ditu ordeztu grebalariak lantokikoak ez diren beste langile batzuekin. Bestalde, langileren batek greba egin nahi ezik, lanean jarraitzeko eskubidea du.

Langileek, langileen ordezkariak edota sindikatuek erabaki dezakete greba egitea.

Legez kanpoko grebak honako hauek dira:

- Arrazoi politikoak dituztenak edo lanari ez dagozkionak.
- Solidaritateagatik egiten direnak.
- Hitzarmen kolektiboan adostutakoa aldatu nahi dutenak.
- Legeak xedatutakoaren aurka daudenak.

Legezko grebak egiteko prozesua hau da:

- a) Langileek greba egingo dutela deklaratzeko: langileen ordezkariak idatziz eta gutxienez 5 egun lehenago komunikatu behar diete enpresariari eta Lan Agintariari greba egingo dutela.
- b) Gehienez 12 langilek osatutako greba-batzorde bat sortzea: greba-batzordekideek eta enpresariak negoziatu egin behar dute akordio bat lortzeko, eta batzordekideek beharrezko ekintzak egin behar dituzte gatazka konpontzen saiatzeko.
- c) Gutxienezko zerbitzuak errespetatzea: oinarrizko zerbitzuak —osasuna, garraioak, irakaskuntza...— direnean, gobernuak gutxienezko zerbitzuak jarri behar ditu.

- Ugazaben itxiera

Enpresariak, greba edo bestelako gatazka-egoera bat dagoenean, lantokia itxi dezake. Hori erabakitzen badu, lan-kontratuak eten egiten dira. Ugazaben itxeko **arrazoiak** hauek izan daitezke:

- Pertsonen edo gauzei kalte egiteko arrisku handia izatea.
- Langileek lantokia legez kontra hartzea.
- Greba egiteak ekoizpen-prozesua larriki eragozteak.

Legezko itxiera bat egiteko prozesu hau jarraitu behar da:

1. Lan Agintariari esatea, itxiera egiten denetik 12 orduko epean.
2. Enpresa-ixteak ahalik eta denbora gutxien irautea.

6.2.2.2. *Gatazka kolektiboko prozedura*

Batzuetan, gatazka kolektibo bat dagoenean, langileen ordezkariak eta enpresariaren ordezkariak gatazka kolektiboko prozedura martxan jarri dezakete. Prozedura hori eginez gero, ezin da grebarik egin, eta baimena Lan Agintariari eskatu behar zaio.

Prozeduraren pausoak honako hauek dira:

- Gatazka kolektiboa Lan Agintariari idatziz azaltzea —zergatik agertu den gatazka, nori dagokion, zer eskatzen den, sinadura eta data—.
- Lan Agintariari, 24 orduko epean, beste parteari kopia bat bidaltzea, eta 3 eguneko epean interesdunei deitzea, batzar bat egiteko.
- Konponbideak aurkitzeko bakezko prozedurak erabiltzea. Bakezko prozedura horiek izan ahal dira:

1. **Adiskidetzea:** pertsona bat, arazoarekin zerikusirik ez daukana, bi aldeen arteko akordio bat lortzen saiatzen da.
2. **Bitartekotza:** pertsona bat, arazoarekin zerikusirik ez daukana, proposamen batzuen bidez, bi aldeen arteko gatazkari amaiera ematen saiatzen da.
3. **Arbitrajea:** arbitro batek laudo bat —legez bete beharrekoa den konponbidea— diktatzen du, eta bi aldeek bete behar dute.

Ariketak

1. Esan **zein diren** gatazka kolektiboa deklaratu dezaketenak.
2. **Deskriba ezazu** zer-nolakoa den greba orokorrerako deialdia egiteko jarraitu behar den legezko prozedura.
3. **Esan** ea enpresa-batzordeak enpresa ixtea erabaki dezakeen.
4. **Zer da** greba bat? **Zertarako balio du** greba egiteak?
5. **Zein kasutan** da beharrezkoa gutxieneko zerbitzuak errespetatzea, greba egiten denean?
6. Enpresari batek bi astean *ugazaben itxiera* ezartzen du. Itxiera horrek irauten duen bitartean, enpresariak ez die soldatarik ordaintzen langileei. **Zer deritzozu?**
7. **Aztertu** zure arloko langileen hitzarmena eta esan **zein diren** hari dagozkion eremuak.

EBALUAZIOA

1. Langileen delegatuak dira:

- a) Sindikatuak ordezkatzeko dituztenak.
- b) Funtzionarioak.
- c) Langileen ordezkariak.

2. Esan egia edo gezurra den:

- a) Grebaren zergatia politika denean, greba legez kontrakoa da.
- b) Lantoki edo enpresa batean greba egitea erabakitzen denean, langile guztiek egin behar dute greba.
- c) *Ugazaben itxiera* irauten duen bitartean, langileek ez dute soldatarik jasotzen.
- d) Langileen ordezkariak bateratuak ezin du hitzarmen kolektiboa negoziatu.

3. Hitzarmen kolektiboa enpresa-mailakoa edo beheragokoa bada...

- a) Sindikatuek eta enpresarien elkarteek negoziatuko dute.

- b) Langileen ordezkariak eta enpresariak berak edo bere ordezkariak negoziatuko dute.
- c) Enpresa-batzordeak eta sindikatuak negoziatuko dute.

4. Enpresa-batzordea osatzen dutenak dira:

- a) Langileak eta enpresariak.
- b) Sindikatuak eta enpresarien elkarteak.
- c) Langileak.

5. Enpresa batek 50 langile baditu, nork ordezkatuko ditu langileak?

- a) Enpresa-batzordeak.
- b) Langileen delegatuek.
- c) Sindikatuko delegatuek.

6. Esan esaldi hauek egia edo gezurra diren:

- a) Langileen ordezkari baten kaleratzea bidegabekoa bada, berak erabaki dezake kalte-ordain bat jasotzea edo enpresara itzultzea.
- b) Langileen ordezkariak hilean ordu batzuk izaten dituzte ordezkari-lana egin ahal izateko.
- c) Hitzarmen kolektibo bat nazioko langile guztiei aplikatu behar zaie.
- d) Hitzarmen kolektibo bat negoziatzeko lehenengo pausua negoziazio-batzorde bat sortzea da.

7. Hitzarmen kolektibo bat negoziatu ostean, hitzarmena argitaratu behar da...

- a) Dagokion aldizkari ofizialean.
- b) Probintziako egunkarian.
- c) Interesdunek erabaki behar dute non argitaratu, aldizkari ofizialean edo probintziako egunkarian.

8. Hitzarmen kolektibo bat amaitzen da...

- a) Hitzarmenean agertzen den data betetzean.
- b) Interesdunek hitzarmena amaitu behar dela salatzen dutenean .
- c) Interesdunek nahi dutenean.

9. Lan-gatazka kolektiboak konpontzeko bakezko neurriak dira:

- a) Bitartekotza, greba eta ugazaben itxiera.
- b) Bitartekotza, arbitrajea eta adiskidetzea.
- c) a eta b ataletan aipatu diren guztiak.

10. Legezko ugazaben itxiera egiteko zergatiak dira:

- a) Pertsonen kalte larriak egiteko arriskua.
- b) Ekoizpen-prozesua larriki aldatzeko arriskua.
- c) Enpresariak langileen soldatak ordaindu nahi ez izatea.

