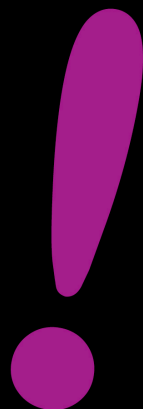


DERECHOS DE LAS
TRABAJADORAS
DE HOGAR Y CUIDADOS
ETXEKO ETA ZAINZAKO
LANGILEEN ESKUBIDEAK



esk.eus

esk

ARABA

GASTEIZ

Beethoven 10, beheha - 01012 Gasteiz
945 21 48 88/FAX 945 21 50 56
araba@esk.eus

BIZKAIA

BILBAO

Gral.Concha 12, I.esk - 48008 Bilbao
944 10 14 15 /fax 944 10 14 38
bizkaia@esk.eus

GIPUZKOA

DONOSTIA

Zorroaga Pasealekua, 17 beheha - 20011 Donostia
943 456 911 /fax 943 46 28 66
gipuzkoa@esk.eus



BERGARA

Artekale 10 - 20570 Bergara
943 761 365
bergara@esk.eus

NAFARROA

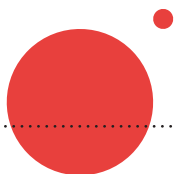
IRUÑEA

Emiliana Zubeldia 5, beheha (Arrotxapea) - 31014 Iruñea
948 22 41 24
nafarroa@esk.eus

 @ESKsindikatura  ESK Sindikatua

www.esk.eus

AURKIBIDEA



SARRERA.....	4-5
KONTRATUA.....	6
SOLDATA.....	7
NOMINA.....	8
GIZARTE SEGURANTZA.....	9
LANALDIA.....	10
OPORRAK ETA JAI EGUNAK.....	11
ORDAINDUTAKO BAIMENAK.....	12-14
ESZEDENTZIA.....	15-16
PRESTAZIOAK EDOTA BAJA MEDIKOAK.....	17-23
KONTRATUA AMAITZEA.....	24-27
LAN-OSASUNA.....	28
EGOERA IRREGULARREAN NAGO, BA AL DUT ESKUBIDERIK?.....	29
PRESTAZIO SOZIALAK.....	30

SARRERA



ESK-k, gida honen bidez, etxeko eta zaintza lanen sektorean lan egiten duten pertsona guztiak ezagutu behar duten lan-eskubideei buruzko oinarritzko informazioa jaso nahi du.

Informazio hori etxeko eta zaintza lanak arautzen dituen arauditik atera da, hau da:

- 29/2012 Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa, Etxeko Langileentzako Sistema Berezia kudeaketa eta babes soziala hobetzeko eta izaera ekonomiko eta sozialeko beste neurri batzuei buruzkoa.
- Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina, urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua.
- 231/2020 Errege Dekretua, 2019rako lanbide arteko gutxieneko soldata finkatzen duena.
- 28/2018 Errege Lege Dekretua, pentsio publikoei balioa handitzeko eta gizarte-, lan- eta enplegu-arloko beste premiazko neurri batzuei buruzkoa.
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Langileen Estatutuari buruzkoa.
- 31/1995 Legea, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa.
- 5/2000 Errege Dekretua, Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzkoa.

Sektore honetako prekaritate- eta esplotazio-maila altuaren ondorioz, gure ekintza sindikala salaketa egitean eta administrazio publikoei etxeko lanean ematen diren lan-baldintzak hobetzen, duintzen eta babesten gehiago inplika daitezten eskatzean datza.

ESKren ustez, langileen (gehienak emakumeak) eta enplegatzaileen arteko lan-harremana hasi zenetik, Lanbidek eta Nafarroako Enplegu Zerbitzuak, bitartekaritza-agentzia publikoak diren aldetik, rol aktiboa izan behar dute, lan horrek langileen prekaritatea eta esplotazioa sustatu besterik ez baitu egiten.

Sektorearen inguruko egungo egoerak agerian uzten du erakundeek beren erantzukizunak alde batera uzten dituztela, zaintzari dagokionez beharrezko estaldura bermatuko duten gizarte-zerbitzuak bermatzeko betebeharrean.

Sistema kapitalistak ez du kontuan hartzen mendeko izakiak garelara eta gure

gorputzek mugak dituztela, eta ez du haien ahultasuna onartzen; hortaz, ez ditu onartzen gorputz zaugarri horiek mantentzeaz arduratzen diren lanak. Ondo dakigun bezala, lan horiek emakumeek egiten dituzte gehienbat, patriarkatuak lanaren banaketa sexualean ezarritako rolaren eraginez.

Sistema kapitalistaren eta ideologia neoliberalaren oinarrian, heteropariarkatuarekin aliantza argian, emakumeek egiten duten etxeko eta zaintza lan erreproduktiboa dago, ikusezin bihurtua eta, kasurik onenean, gaizki ordaindua. Sistema ekonomiko kapitalista existitzeko baldintza bat da etxea.

Emakumeok jasaten dugun diskriminazio-egoera horrek **ahalbidetzen eta sostengatzen ditu etxeko langileen inguruko lan-harreman desorekatuak. Sektore bereziki prekarizatua da, eta mota guztietako abusua gertatzen dira, bereziki, emakume langile egoiliarren eta emakume migratzaileen artean.**

Beraz, beharrezkoa da administrazioak inplikatzeari, batetik, lan-harremanen behatzaile gisa, eta, bestetik, herritarren beharrei erantzuteko kalitatezko zerbitzu publikoen bermatzaile gisa. Era berean, egoera ikuspegi feministarekin aztertu ezean, pentsaezina da sektore feminizatu honetan edo beste batzuetan aldaketak lortzea.

ESK-k espero du Gida hau aldaketaren oinarri izatea zaintza lanak duintzeari eta langileen lan-baldintzak betetzeari eta hobetzeari dagokionez, eta tresna eraginkorra izatea langileen lan-eskubideak borrokatzeko eta aldarrikatzeko.

Nahiz eta saiatu garen Gida honetan zalantza ohikoenak eta araudi orokorra modu zabalean jasotzen, jakin badakigu egon daitezkeela behar bezain garatuta ez dauden edo zalantza batzuk sortzen dituzten alderdiak. Horregatik, ESKtik, gure egoitzetara joatera animatzen ditugu langileak, arreta pertsonalatuagoa eman ahal izateko. Era berean, **antolatzerari animatu nahi zaituztegu; izan ere, elkarrekin gehiago gara, baina, batez ere, indartsuagoak gara.**

KONTRATUA



LAN-KONTRATU BAT IZATEKO ESKUBIDEA DUT?

- **Bai**, beti eska dezakezu lan-kontratua idatziz formalizatzea
- **Lanaldi partziala baduzu**, hau da, astean 40 ordu baino gutxiago lan egiten baduzu, **nahitaezkoa da idatziz egitea**. Baita lau aste edo gehiago iraungo duten **aldi baterako kontratuen** kasuan ere.

ZER JASO BEHAR DU KONTRATUAK?

- Oinarrizko elementuei buruzko informazioa, gutxienez; **aldeen identifikazioa** (izen-abizenak, NANA, helbidea... enplegatzailearena eta langilearena), **zereginen deskribapena**, non emango diren zerbitzuak (lantokia, etxea), **soldata**, **lanaldia**, kontratuaren **iraupena**, gauzazko soldata (adostuz gero), presentzia-denboren iraupena eta banaketa (adostuz gero), etxeko gaualdien araubidea (adostuz gero), oporrak, atsedanak, zereginak... **Kontratuak zenbat eta datu gehiago jaso**, orduan eta argiagoak izango dira zure betebeharrak, baina baita zure eskubideak ere.

ETA PROBALDIA?

- Probaldia ezarri ahal izango da, eta probaldi hori **inola ere ezin da bi hilabete baino gehiago luzatu**. Probaldi hori **idatziz adostu behar da nahitaez**, eta, epe horretan, aldeetako edozeinek amaitutzat eman dezake kontratua, inolako argudiorik eman gabe: bai zuk langile gisa, bai alde kontratatzaileak.
- Aldi horretan, **lanean emandako egun guztiak kobratuko dira, aparteko ordainsarien eta oporren zati proportzionala barne**.

ADI!

- **Edozein erreklamazio-mota egiteko, ezinbestekoa da lan-harremanean esku hartzen duten pertsona guztien izen-abizenak eta helbidea jakitea** (adibidez, adineko pertsona bat zaintzen baduzu, lan-harremanean esku hartzen duten gainerako pertsonen datu pertsonalak ezagutu behar dira).

SOLDATA



BA AL DAGO LEGEZ EZARRITAKO SOLDATARIK?

- **Bai**, zure lanaldiaren araberakoa.
- Ezin duzu kobratu LGS (lanbide arteko gutxieneko soldata, urtero ezarria) baino gutxiago, astean 40 lanordu egiteagatik.
- Soldata hori (LGS) gutxienekoa da, **beti hobetu daiteke** aldean arteko itun bidez, baina ezin da **inoiz** izan urte bakoitzerako ezarritako LGS baino txikiagoa.
- **Orduka** lan egiten baduzu, soldatan **sartu behar** dira asteko atsedenaldiaren, oporren eta aparteko ordainsarien zati proportzionalak.

ADI!

- **Soldata txikiago baten truke lan egiten baduzu, ez duzu galtzen legezko soldata erreklamatzeko eskubidea.** Kontuan izan azken urteko atzerapenak bakarrik erreklama daitezkeela.
- **Hitzartu** den guztietan **gauzazko soldata egon daiteke, eta garrantzitsua da berrikustea**, legez **mugak dituelako** (adibidez, otordu nagusiaren deskontuak ezin du gainditu soldataren %10).
- **Arazoren bat baduzu**, edo uste baduzu gutxiago ordaintzen ari zaizkizula, **zatoz ESKra**, lagun zaitzakegu.

NOMINA



ZER DA NOMINA?

- Nomina **soldata islatzen duen dokumentua** da.
- **Hilero jasotzen da**, eta baliozkoa izango da kontzeptu ezberdinak argi eta garbi jasotzen dituen edozein idazki: **ordainsari gordina, kotizazio-oinarriak eta deskontuak**.

DERRIGORREZKOA DA?

- **Bai**
- Enplegatzaileak **nomina** edo soldata-ordainagiri individual bat eman beharko dizu **hilero, soldatarekin batera**.

ADI!

- Zure lan-kontratuak ez baditu benetan islatzen lan-baldintzak (soldata, lanaldia...), **gomendagarria da soldataren ordainketa bankuaren bidez ordaintzea**, transferentzia bidez edo aldi behin zuk diru-sarrera eginez, lan-harremana nolabait jasota gera dadin.
- Enplegatzaileak ez badu legea betetzen, **erreklamatzeko eskubidea duzu**. **Zatoz ESKra**, erreklamazio egokia egiten lagun diezazugun.

GIZARTE SEGURANTZA



ALTA EMANDA IZAN BEHAR DUT GIZARTE SEGURANTZAN?

- **Bai.** Gizarte Segurantzaren alta ematea **nahitaezkoa da kasu guztietan** laneko lehen ordutik, eta enplegatzailearen betebeharra da alta ematea eta kotizatzea; ez betetzeagatik 12.000 €-ra arteko zehapenak daude. Izapide hori lanean hasi baino lehen egin behar da.
- **Posible da bi lanetan edo gehiagotan alta emanda egotea**, eta enpresa bakoitzaren kotizazio guztiak batuko dira
- Hilean **60 ordu baino gutxiago** lan egiten baduzu, enplegatzailearekin **adostu dezakezu zuk kudeatzea alta eta kotizazioa**. Kasu horretan, enplegatzaileak hilero eman behar dizu, soldatarekin batera, dagokion Gizarte Segurantzako kuota, zuk egin ditzazun ordainketa-kudeaketak.

ADI!

- Gizarte Segurantzaren **alta emanda ez bazaude**, beti **salatu dezakezu** lan-ikuskaritzaren aurrean, baita egoera hori lehendik onartu baduzu ere, itun horrek ez baitu inolako baliorik, eta ondorioak azken 4 urteetara atzera daitezke.
- Hilean 60 ordu baino gutxiago lan egiten baduzu eta kotizatzeke erantzukizuna eskualdatzeko ituna baduzu, baina zure enplegatzaileak Gizarte Segurantzaren ordainketari dagokion zatia ordaintzen ez badizu, **lan-ikuskaritzan salatu dezakezu enpresa-kuota ez ordaindu izana**.

ZERTARAKO KOTIZATU BEHAR DUT?

- Gizarte Segurantzaren alta emanda zaudenean, kotizatu egiten duzu eskubidea eduki ahal izateko gaixotasun arruntagatik edo lanez kanpoko istripuagatik baja medikoa eskuratzeko, erretiroagatik, ezintasun iraunkorragatik eta alarguntasun-prestazioengatik, zurtasun-prestazioengatik, senitartekoen aldeko pentsio eta subsidioengatik, farmazia-prestazioengatik, osasun-laguntzagatik, amatasun eta aitatasunagatik, eta haurdunaldiko eta edoskitzaroko arrisku-egoerengatik.



ZENBAT ORDUZ LAN EGIN DEZAKET GEHIENEZ?

- Legezko gehieneko lanaldia **astean 40 ordukoa** da langile guztientzat (egoiliarrak eta kanpokoak).
- Legeak baimena ematen du **astean 20 orduko** presentziarako. Presentzia-ordu horietan, prest egon behar da zerbitzuak emateko, **ordu horietan ez da benetako lanik egin behar**. Ordu horiek (presentziazkoak) ematea adosten baduzu, lanordu arruntaren prezioan ordaindu behar dira gutxienez.

ATSEDENERAKO ESKUBIDEA DUT?

- **Bai**, beti, eta **nahitaez bete beharko** da legez ezarritako atsedenaldiak errespetatzea.
- **Lanaldien arteko atsedenaldia**, hau da, lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren arteko atsedenaldia, **gutxienez 12 ordukoa** izango da jarraian.
- **Asteko** edo asteburuko **atsedenaldia 36 ordukoa** izango da jarraian.

LANGILE EGOILIARROK ERE ATSEDEN HARTZEN DUGU?

- **Bai**, beti, eta **nahitaez bete beharko** da legez ezarritako atsedenaldiak errespetatzea.
- Barne-erregimenean, **lanaldien arteko atsedenaldia** 12 ordukoa izango da, eta **10 ordu murriztu ahal izango da**, baldin eta gainerako bi ordu horiek atsedenaldi gisa hartzen badira 4 astera arteko aldietan.
- Aipatutakoaz gain, **egunean** gutxienez **2 ordu** izango dituzu lan gisa zenbatzen ez diren otordu nagusietarako. Ez da derrigorrezkoa etxean bazkaltzea, ordu horiek hitzartutako presentzia-ordutzat hartzea adostu ezean.
- **Asteko** edo asteburuko **atsedenaldia** 36 ordukoa izango da jarraian, eta, oro har, larunbat arratsaldean edo astelehen goizean eta igande osoan hartuko da.

ADI!

- **Eskubidea duzu** atsedenaldia legeak ezartzen duen moduan hartzeko. Horrela ez bada, erreklamatu dezakezu, **ESK-n aholkularitza** eskaini eta lagun zaitzakegu.

OPORRAK ETA JAIEGUNAK



OPORRAK HARTZEKO ESKUBIDEA DUT?

- **Bai**, oporrak **nahitaezkoak** dira.
- Oporrak **urtarriletik abendura bitartean sortzen dituzu** urtero, eta **abenduaren 31 baino lehen hartu behar dituzu**.
- Opor-egunak **30 egun naturalekoak izango dira (egunero zenbatzen dira)**, 2 alditan edo gehiagotan banatu ditzakezu, baina aldietako bat, gutxienez, ondoz ondoko 15 egun naturalekoa izan behar da.
- Oporrak **aldean artean adosten** dira, hau da, zu eta enplegatzailearen artean. Akordiorik lortzen ez baduzue, zuk 15 egun aukeratuko dituzu, eta gainerako egunak enplegatzaileak erabakiko ditu.
- Oporren **datak** oporrak hartu baino **bi hilabete lehenago ezagutu behar dituzte** bi aldeek.
- Oporretan **soldata osoa kobratzen da**. Langile egoiliarrek soldata osoa kobratu behar duzue, **gauzako soldatatik deskonturik egin gabe**.
- **Langile egoiliarren** kasuan, oporraldietan ezin izango zara bizi ez familiaren etxean, ez enplegatzailea edo haren kideren bat joaten den etxebizitzan.

ADI!

- **Oporrak** abenduaren 31 baino lehen hartzen ez badira, **galdu egingo dira**, salbu eta idatzizko itunik egiten ez bada edo, baja mediko baten ondorioz, langileak ezin baditu oporrak osorik edo zati batean hartu urte naturalean. Kasu horretan, oporrak sortu diren urtearen amaieratik 18 hilabete igaro arte gordeko dira oporrak. Nolanahi ere, **oporrekin arazoak badituzu**, jo ezazu lehenbailehen **ESKra**.

ZENBAT JAIEGUN DITUT?

- Eskubidea duzu **urtean ordaindutako 14 jaiegun** hartzeko (jaiegun bakoitza 24 ordukoa da, hau da, 00:00etatik hurrengo eguneko 00:00etara); horietako bi tokiko jaiak dira, hau da, lan egiten duzun udalerraren arabera.
- Jaiegun bat dagoen hilean, **egun horretan ez da lanik egiten, baina hilabete osoa kobratzen da**.
- Jaiegun batean lan egitea adosten baduzu, beste atsedeen-egun batekin konpentsatu behar da beti, edo ohiko soldatari gehituko zaion aparteko prezio bat adostu.

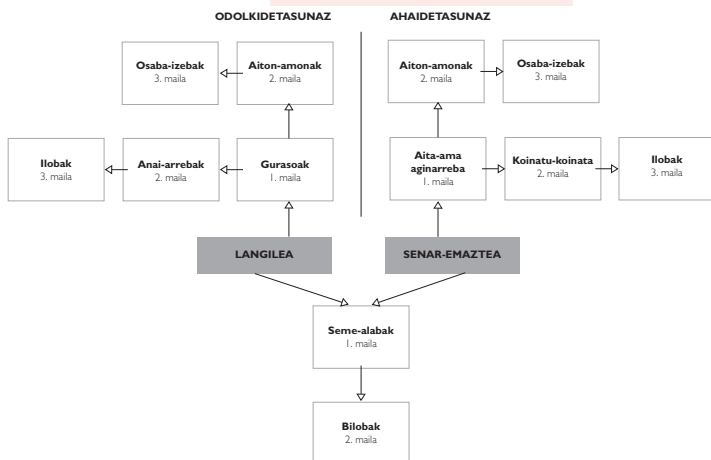
ORDAINDUTAKO BAIMENAK



ORDAINDUTAKO ZEIN BAIMEN HARTZEKO ESKUBIDEA DUT?

- **Justifikatuta eta** ahal den aurrerapenez **jakinarazita**, lanera huts egin daiteke soldata osoa jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauengatik:
- **2 egun**, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen **heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleraterik gabeko ebakuntzagatik**, eta **4 egun**, beste herri batera joateko beharra badago, betiere joan-etorri horrek 200 km baino gehiagoko joan-etorria eskatzen badu edo gutxienez 90 minutuko iraupena badu. **Funtsean, gaua igaro beharra dagoenean.**
- **15 egun natural, ezkontzeagatik eta/edo izatezko bikotekideagatik**
- **Egun 1 bizilekua aldatzeagatik** (errola edo helbidea aldatu dela egiaztatzen duen beste agiriren batekin egiaztatuta)
- Betebeharretarako behar den **ezinbesteko denbora** (epaiketetara lekuko gisa joatea, bozkatzea...)
- **Erditu aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak**: behar den denbora

ODOLKIDETASUN ESKEMA



ADI!

- **Kasu horiek guztiak agiri bidez justifikatu behar dituzu**, eta agiria enplegatzaileari eman behar diozu. Ospitalean, medikuak, epaitegiek... behar diren agiriak emango dizkizute, lanean ez zaudela egiaztatzeko.
- **Baimenak hartzen hasteko egunak gertaera eragilearen lehen laneguna izan behar du** (astelehenetik ostiralera lan egiten baduzu, eta emaztea larunbat batean ospitaleratzen badute, baimen-egunak astelehenetik aurrera hasiko dira zenbatzen).

LANALDIAREN MURRIZKETARIK ESKATU DEZAKET?

- **Bai.**
- Eskubidea duzu **12 urtetik beherako seme-alabak edo bigarren mailara arteko ahaideak zaintzeko lanaldia murrizteko, baldin eta, istripua edo desgaitasuna dela-eta, beren kabuz baliatzen ez badira.**
- Kasu horietan, **lanaldia murriztu ahal izango duzu, zortziren batetik erdira arte.** Gizarte Segurantzako soldata eta kotizazioa proportzio berean murriztuko dira; hala ere, Gizarte Segurantzak, murrizketaren lehen bi urteetan, seme-alaba adingabeen kasuan, eta lehen urtean, ahaideen kasuan, arrazoi horiengatik kotizazioa %100era osatuko du.
- **Edoskitze-baimenagatik** lanaldia murrizteko eskubidea izango duzu **9 hilabetetik beherako seme-alabak badituzu.** Murrizketa hori ordu erdikoa izango da, hasieran edo amaieran. Ordu osoa hartu edo bi ordu erditan zatitu ahal izango da, eta lanaldia eten, baina inoiz ez lanaldiaren hasieran edo amaieran izango. Enplegatzailearekin adostuz gero, lanaldi osotan meta daitezke. Amatasunagatiko/aitatasunagatiko baja amaitzen denetik bi gurasoetako edozeinek hartu ahal izango du baimen hori.

LANALDIAREN EGOKITU DEZAKET?

- Bai, langileek eskubidea dute lanaldia egokitzeko, eguneko lanaldiaren barruan (6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean sartu zenetik). Hala ere, eskubide absolutua ez den arren, aukera dago lanaldiaren egokitzapena eskatzeko, lana eta familia bateragarri egiteko lanaldia murriztu beharrik gabe.

- Eskubide berri hau **ez dago lotuta seme-alabak izatearekin**, ezta haien adinarekin ere; aitzitik, kontziliazio-premiei lotuta dago. Lanaldiaren egokitzapena 12 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko bada, horiek zaintzen direla egiaztatu baino ez da egin behar.
- Lanaldia egokitzeko eskaera idatziz egin behar da, eta aukeratutako ordutegia, zein denboraldirako eskatzen den eta hori justifikatzen duen arrazoia zehaztu behar ditugu, gutxienez hamabost egun lehenago.
- **Enplegatzaileak ezin izango du ukatu eskatutako ordutegi-egokitzapena**, ez badu frogatzen antolaketa-arrazoiak daudela. Enpresaren erabakiaren aurka judizialki helegitea jarri ahal izango dugu, gure eskubidea baliatzeko.

ADI!

- **Garrantzitsua da Eusko Jaurlaritzak eta Nafarroako Gobernuak** kontziliaziorako ematen dituzten laguntzei buruzko informatzea.

ESK



SEME-ALABAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA

- Langileak eszedentzia hori hartzeko eskubidea du, kontuan hartuta kontratu motak eta antzinasunak berdin diotela.
- Eszedentzia langilearen eskubide indibiduala da, zure lanpostua gordeko dela bermatzen dizu eta ez duzu antzinasunik galtzen.
- Egokitzen jotzen duzunean eska dezakezu eszedentzia. **Gehienez hiru urteko iraupena** izango du, eta alaba edo semea jaiotzen denetik aurrera hasiko da kontatzen. Eszedentziak ez du hiru urte irauten; adingabeak hiru urte bete arte hartu ahal izango da. Gainera, adingabea zaintzeko beharrezkoa bada, langileak denbora gutxiagoko eszedentzia eskatu ahal izango du, nahiz eta aldi gehiago eta etenak izan.
- Horregatik guztiagatik, **eszedentziaren bukaera zuk aukeratzen duzu**, eta, beraz, lanera itzultzeko une egokia erabakitzen duzu.
- Eszedentziak irauten duen bitartean, eszedentzia osoan **kotizatutako aldiztat** hartuko da.

SENIDE BAT ZAINTEKO ESZEDENTZIA

- Beharrezkoa da **bigarren mailara arteko odol-ahaidetasuna** edo kideatasuna izatea eszedentziaren xede den pertsonarekin.
- Eszedentzia hartzeko eskubidea ematen duen pertsonak (senidea), **ezin izango du bere kabuz moldatu**, dela adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo ezintasunagatik.
- Senide horrek ezin du ordaindutako jarduerarik egin.
- Eszedentziak bi urte iraungo du gehienez.
- Beste senide batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortuko balu, eszedentziaren horren hasierak ordura arteko eszedentzia amaituko du.
- Senide bat zaintzeko eszedentziak irauten duen bitartean, eszedentziaren **lehenengo urtea** bakarrik hartuko da **kotizatutako aldiztat**.

ESKUBIDEA AL DUT LANPOSTUA GORDETZEKO?

- **Lehenengo urtean, lanpostua gordetzeko eskubidea duzu.** Epe hori

igarotakoan, erreserba, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bati dagokio soilik

- Hala ere, ofizialki familia ugaria dela aitortuta daukan familia bateko kide bazara, zure **lanpostuaren erreserba** gehienez **15 hilabetera** arte luzatuko da **kategoria orokorreko familia ugaria** bada, eta gehienez **18 hilabetera** arte **kategoria bereziko** familia ugaria bada.
- Borondatezko eszedentzia ez bezala, **lanera itzultzeko borondatea adierazten duzun unean erabil daitekeen eskubidea da**; lanera itzultzeari uko egitea kaleratzearen baliokidea da.

ADI!

- Eszedentzia hartzea eskubidea da. Arazoak badituzu, zatoz ESK-ra.



PRESTAZIOAK EDOTA BAJA MEDIKOAK



- Baja medikoak **bi motatakoak** izan daitezke: **gaixotasun arruntagatik edo lan-istripuagatik**. Kasu bakoitzean, ondorioak desberdinak dira. Gaixotasun edo istripu kalifikazioa zerbitzu medikoetan ematen dizuten baja-agirian agertzen da.
- **Etxeko lanetan lesio fisikoak izaten dira** (erorikoak, erredurak, esfortzuak), eta **lanean gertatu direnez, lan-istripuztat hartu behar ditugu**. Lan-baldintza txarrek (ordutegi oso luzeak, gaueko etengabeko atsedeen-falta, enplegatzaileen aldetik tratu desegokia) eragindako arazo psikikoak ere badaude. Lesio horiek artatzen dituzten zerbitzu medikoek jatorri arrunta balute bezala jarduten dute beti, eta ez laneko jatorria balute bezala. Hala ere, **behin eta berriz errepikatu behar da gertakari horiek lan-istripuztat hartu behar direla**.
- **Gaixotasun arruntaren kasuan**, aurreko bost urteetan **180 egun Gizarte Segurantzaren kotizatuta** izateko eskatzen dizute; lan-istripuagatik edo -gaixotasunagatik bada, ez dizute aldeztirik kotizatzeke eskatzen.

ZENBAT KOBRAZTEN DA GAIKOTASUN ARRUNTAREN EDO LANEKOA EZ DEN ISTRIPUAREN KASUAN?

- Lanean ari bazara eta Gizarte Segurantzaren alta emanda bazaude, eta arrazoiren batengatik baja medikoa hartzen baduzu, Gizarte Segurantzaren prestazio bat kobratuko duzu.
- **Lehenengo egunetik hirugarrenera**, ez duzu **ezere** kobratzen.
- **4. egunetik 8. egunera**, enplegatzaileak zenbateko bat ordaindu behar dizu egunero, eguneko kotizazio-oinarriaren arabera kalkulatu dena, eta **%60ko** ehunekoa kalkulatu. Kotizazio-tarte bakoitzak bere oinarria du.
 - Adibidez: 2018an, hilean 550 € irabazten badituzu, ordainsariak barne, bosgarren tartean kotizatzen ariko zinateke, eta oinarria hilean 540,30 €-koa izango litzateke. Kasu horretan, eguneko kotizazio-oinarria $540,30/30 = 18,01€$ -koa izango litzateke, eta eguneko prestazioa zenbateko horren %60 izango litzateke: eguneko 10,81 €.
- 9. egunetik 20. egunera, biak barne, Gizarte Segurantzak goian kalkulatu dugun eguneko kopuru bera ordaintzen du (eguneko kotizazio-oinarriaren %60). Eta 21. egunetik aurrera, Gizarte Segurantzak eguneko kotizazio-oinarriaren %75 ordaintzen du.
- Prestazioak alta medikoa jaso arte kobratzen dira.

ADI!

- 9. egunetik aurrerako baja luzeak ditugunean, Gizarte Segurantzak ordaintzen du baja, baina 4. egunetik 8. egunera, enplegatzailearen betebeharra da baja-egun horiek ordaintzea.

ZENBAT KOBRTZEN DUT BAJAREN ARRAZIOIA LANEKOA BADA?

- Kasu honetan, enplegatzaileak ez du ezer ordaintzen, **Gizarte Segurantza da eguneko kotizazio-oinarriaren %75 ordaintzen duena**. Prestazioa baja **medikoaren hurrengo egunetik kobratzen da, eta istripuaren eguna enplegatzaileak ordaintzen du, soldata-egun gisa**.
- Gaixotasunagatiko eta lan-istripuagatiko prestazioa kobratuko duzu alta medikoa jaso arte.

NORA JO BEHAR DUT GAIXOTASUNA EDO LANEKOA EZ DEN ISTRIPUA IZANEZ GERO?

- Osasun-zerbitzuetan esleitura dugun **mediku orokorrak** ematen du baja (**Osakidetzak** EAEn eta **Osasunbideak** Nafarroan).
- Alde enplegatzaileak **jakinarazi** behar digu lan-istripua mutualitateren batekin aseguraturuta duen edo Gizarte Segurantzarekin aseguraturuta duen (Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalarekin); enplegatzaileak aseguraturutako erakundearen arabera (mutualitatea edo GSINa), mutualitateko zerbitzu medikoak edo Osasun Zerbitzuko (Osakidetza/Osasunbidea) familia-medikuak emango dio baja.
- Baja-partea daukazunean, **zure enplegatzaileei baja medikoaren berri** eman behar diezu, baja-partea emanez, eta kobrantza izapidetu behar duzu. Horretarako, beharrezko dokumentazioa aurkeztu behar duzu GSINn, ordainketa egin diezazuten.

ZER EGIN MUTUALITATEAK EDO GSIN-AK GAIXOTASUN-BAJA EMATEN BADIZU, LAN-ISTRIPUAGATIK EMAN BEHARREAN?

- Lesio edo gaixotasun bat lanaren ondorio dela onartzea lortzeko, Osasun Zerbitzuetara (Osakidetza/Osasunbidera) joan bazara, **jakinarazi egin behar duzu, eta interes berezia jarri lanean ari zinela, zer gertatu zaizun eta nola gertatu zaizun kontatzeko.**
- Mutualitatera joaten bazara, han **galdetuko dizute**, eta **non eta nola gertatu den** azpimarratuko dute.
- **Lan-istripuak dira**, halaber, etxetik lantokirako **joan-etorrian gertatzen direnak.**
- **Baja-partea daukazunean, kobrantza izapidetu behar duzu.** Horretarako, beharrezko dokumentazioa aurkeztu behar duzu GSINn, ordainketa egin diezazuten.
- **Lan-istripuagatiko prestazioa ematen ez badizute**, nahiz eta lesioak lanaren ondorioz gertatu, **izapidea hasi behar duzu hori eskatzeko**, eta baja hori lan-istripu edo -gaixotasun baten ondorio dela aitortu dadin. Kontingentzia aldatzeko prozedura bat hasi behar duzu.

ADI!

- **Lan-istripuetan, enplegatzailearen betebeharra da istripu-komunikazioaren inprimakia entregatzea mutualitatean edo Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalan.**
- Garrantzitsua da prestazioak **kobratzeko beharrezko dokumentazioa aurkeztea.**
- Kontingentzia-aldaketa eskatzeko edo bajekin zalantzarik izanez gero, **zatoz ESKra; badakigu nola lagundu.**

JAIOTZA, ADOPTZIOA ETA ADINGABEEN HARRERA

- Bai, 16 asteko atsedenaldia hartzeko eskubidea dago. Erditze anizkoitza izanez gero, bi aste gehiago hartu ahal izango dira seme-alaba bakoitzeko; horietako 6 aste erditu ondoren hartu beharko dira.

ZENBAT KOBRTZEN DA?

- **Oinarri arautzailearen %100.**
- **Gutxieneko kotizazio-aldiak eskatuko dira** erditzearen egunean, edo harreraren erabaki administratibo edo judicialaren egunean edo adopzioa eratzen duen ebazpen judicialaren egunean.

Gutxieneko kotizazio-aldi hauek egiaztatu behar dira:

- **21 urte baino gutxiago badituzu**, ez da alde zuzenetatik kotizatu behar.
- **21 urte beteta badituzu eta 26 urte baino gutxiago badituzu** erditzearen egunean edo harreraren erabaki administratibo edo judizialaren edo adopzioa eratzeko duen ebazpen judizialaren egunean, **gutxieneko kotizazio-aldia 90 eguneko izango da**, atsedena hasi aurreko zazpi urteetan kotizatuta. **Baldintza betetzat joko da baldin eta, txandaka**, egiaztatzen baduzu **180 egun** kotizatu dituzula zure lan-bizitzan zehar, azken data hori baino lehen.
- **26 urte beteta badituzu** erditzearen egunean edo harreraren erabaki administratibo edo judizialaren edo adopzioa eratzeko duen ebazpen judizialaren egunean, **gutxieneko kotizazio-aldia 180 eguneko izango da** atsedena hasi aurreko zazpi urteetan. **Baldintza betetzat joko da baldin eta, txandaka**, egiaztatzen baduzu **360 egun** kotizatu dituzula lan-bizitzan zehar, azken data hori baino lehen.

IRAUNALDIA

- **16 aste dituzu**, horietako **6 derrigorrezkoak** dira eta **erditu ondoren** gozatu behar dituzu. Gainerako 10 asteak erditu aurretik edo ondoren har ditzakezu. 10 aste horiek bi gurasoen artean bana daitezke.
- **Erditze anizkoitza** izanez gero, aldi horiek 2 aste gehiago luzatuko dira, bigarren haurretik aurrera eta seme-alaba bakoitzeko.

BESTE GURASOAREN EDO ADOPTATZAILEAREN KASUAN

Etenaldirako arrazoiaren arabera:

- **Erditzea: Erditu ez denari dagokio** etetea
- **Adopzioa**, adopzio aurreko **zaintza** edo **harrera**: adoptatzaile edo harreragile bietako batek bakarrik izango du amatasun-baimenerako eskubidea (gizona edo emakumea den kontuan hartu gabe). Adopzio-hartzaileetako batek amatasunagatik atsedena osorik hartzen badu, soilik besteak baliatu ahaliko ditu aitatasun-baimenaren **4** asteak.
- **Zenbatekoa**: Oinarri arautzailearen %100
 - **Gutxieneko kotizazio-aldia 180** eguneko da etenaldia hasi aurreko 7 urteetan, edo, bestela, 360 eguneko lan-bizitzan zehar, egun hori baino lehen.

- **Iraupena:**
 - **2021/01/01**etik aurrera, prestazioa ama biologikoarena bezalakoa izango da, 16 astekoa.
 - **2020an**, 12 asteko iraupena izango du, honela banatuta:
 - 4 aste jaiotza-dataren ondorengoak izango dira, eta nahitaez hartu beharko da atsedena, etenik gabe eta lanaldi osoan.
 - Gainerako 8 asteak lanaldi osokoak edo partzialekoak izango dira, eta honako hauek hartu ahal izango dituzte:
 - Nahitaezkoa den aldiaren ondoren, jarraian
 - Txandaka, soilik bi gurasoek lan egiten badute; kasu horretan, astegunetan (metatuak edo independenteak) egin beharko da, amaren nahitaezko 6 asteak amaitzen direnetik semeak edo alabak 12 hilabete bete arte. Txandakako atsedenaldirako gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da.

ZER EGINGO DUT HAURNALDIAN ARRISKUA BADAGO? ETA EDOSKITZAROAN ARRISKUA BADAGO?

- Langile bat haurdun dagoenean eta egiten duen lanak haren eta fetuaren osasunean eragin kaltegarria izan dezakeenean, haurdunaldiak arriskua du. Eta, era berean, edoskitze naturalean arriskua badago, egoera babestuzat joko da, **baldin eta enplegatzaileak ezin badio eskaini bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu bat, haurdunaldiko arriskuagatik prestazioa lortzeko izapideari ekingo zaio**, eta Gizarte Segurantzaren alta emanda egon beharko du.
- **Zenbatekoa:** kontingentzia profesionalengatik oinarri arautzailearen %100.
- **Iraupena:** Kontratua eteten den egunetik arriskua ezabatu arte edo, bestela, erditu aurreko egunera arte.
- Haurdunaldiko arriskuagatik prestazioa izapidetzeko GSINn edo mutualitatean aurkeztu beharreko **dokumentazioa:**
 - Haurdunaldiko arriskua eskatzeko eredia
 - NAN, AIZ, pasaportearen edo zure herrialdeko gutuna (EB, EEE eta Suitza) edo ANT.
 - Arriskua egiaztatzen duen dokumentazioa: osasun zerbitzuen txostena (Osakidetza edo Osaunbidea).
 - Enpleguatzailearen idazkia, kategoria, egiten dituen lanak eta haurdun egonda dauden arrisku zehatzak adierazita.

LANERAKO EZINTASUNA

- Egoera honetan ezin dituzu lantokiko zure zereginak edo eginkizunak bete.

ALDI BATERAKO EZINTASUNA (ABE), LANEKO BAJA

- Aldi baterako ezintasuna (baja medikoa) gaixotasun baten odorioz baja eman dizutenean gertatzen da. Gaixotasun hori puntuala izan daiteke, gaixotasun arruntagatik edo lanekoa ez den istripuagatik. Osakidetza eta Osasunbidea behartuta daude egiaztapen-parteak ematera, sendatu eta lanera itzuli arte.
- **Gaixotasun arruntaren kasuan**, aurreko bost urteetan **180 egun Gizarte Segurantzaren kotizatuta** izateko eskatzen dizute; lan-istripuagatik edo -gaixotasunagatik bada, ez dizute aldeztu aurretik kotizatze eskatzen.
- Aldi baterako ezintasunaren iraupena **urte eta erdi luza daiteke**. Hortik aurrera, aldi baterako ezintasuna ezintasun iraunkor bihurtu daiteke.

EZINTASUN IRAUNKORRA (LEI)

- Aldi baterako ezintasuna 18 hilabetez eragin duen gaixotasuna edo istripua berrikusi ondoren, Gizarte Segurantzak hobekuntzarik ez dagoela balora dezake.

EZINTASUN IRAUNKORREN KASUAK:

Ezintasun Iraunkor Partziala (EIP).

- Hau gertatzen da ezintasun-egoeran jarraituzera eraman zaituen **gaixotasunak zereginetan duzun errendimendua %33 murriztea eragin duenean**.
- Kasu honetan, zure KPlan oinarrituta kalkulatu duzun aldi baterako ezintasunagatik sorospena kalkulatzeko balio izan duen **oinarri arautzailearen 24 hileko kalte-ordaina** jasotzeko eskubidea duzu.

Ezintasun Iraunkor Osoa (EIO).

- Egoera honek adierazten du ezin dituzula egin zure ohiko lanean egiten zenituen lanak, baina horrek ez du esan nahi ezin dituzula beste lan mota batzuk egin.
- Behin EIOa aitortuta, oinarri arautzailearen %55 izango den pentsioa jasotzeko eskubidea duzu, eta %20 handituko da 55 urtetik gorakoa bazara.

Ezintasun iraunkor absolutua (EIA).

- Ezintasun honek profesio guztietarako gaitasunik gabe uzten zaitu.
- Kasu honetan pentsioa oinarri arautzailearen %100ekoa da.

- Balioezintasun handia (BH).
- Egoera honetara heldu bazara, horrek esan nahi du pertsona zaintzaile baten beharra izango duzula zure eguneroko zereginak egin ahal izateko.

Baliaezintasun Handia (BH).

- Egoera honetara iritsi bazara, ulertzen da eguneroko zereginetarako zaintzaile bat beharko duzula.
- Kasu honetan, oinarri arautzailearen %100 kobratzen den pentsioari gehitu egiten zaio laguntza ekonomiko bat.

Baliaezintasunik gabeko lesio iraunkorrak.

- Horrela deitzen zaie lanaren ondorio diren lesioei, gaixotasunek edo istripuek eragindakoak; kalte horiek murriztu egiten dute fisikoki lan egiteko gaitasuna, baina ez dute ezintasun iraunkorra eragiten.
- Kasu horretan ez da pentsiorik kobratzen, kalte-ordaina baizik, Gizarte Segurantzaren baremoaren arabera ezartzen dena.

LANA AMAITZEAN LANGABEZIA JASOKO DUT?

- **Ez.** Sektore horretan lan egiten duten pertsonak ez dute langabeziarako eskubiderik sortzen. Ohikoa da lan-harremana amaitzen denean gizarte-laguntzak eskatzea, lan berririk aurkitzen ez den bitartean.

ERRETIROA

- Arau orokor gisa, esan daiteke 15 urte kotizatu behar dituzula, eta horietako bik erretiroa hartu aurreko 15 urteen barruan egon behar dutela, baina **zatoz ESKra** aholkua emateko eta behar bezala informatzeko.

ADI!

- Edozein zalantza izanez gero, **zatoz ESKra**, lagunduko dizugu.

KONTRATUA BUKATZEA



NOLA BUKA DAITEKE NIRE KONTRATUA?

KALERATZEA (ahozkoa)

- Kaleratze jakinarazpena ahozkoa denean, **lan egindako urte bakoitzeko 20 soldata-eguneko kalte-ordaina dagokio**, 12 hileko mugarekin.

ATZERA EGITEA (enplegatzailearen aldetik)

- **Beti idatziz** jakinarazi behar dizute; **argi eta garbi jaso behar da enplegatzaileak** arrazoi horrengatik **lan-harremana amaitzeko borondatea duela**.
- **Kontratuak urtebete baino gehiago iraun badu, 20 egun lehenago jakinarazi** beharko dute; **gainerako kasuetan, 7 egun** izango dira. Aurreabisu horien ordeztu, kalte-ordain bat eman daiteke, eskudirutan osorik ordaindua, egun horietako soldataren baliokidea izango dena.
- **Lan egindako urte bakoitzeko 12 egun naturaleko kalte-ordaina** dagokio, 6 hileko mugarekin. Kalte-ordain hori 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera sinatutako kontratuei soilik aplikatuko zaie; aurrekoei, 7 egun natural dagozkie lan egindako urte bakoitzeko.
- **Aurreabisu-aldietan, eskubidea duzu astean 6 orduko lizentzia hartzeko, soldatarik galdu gabe**, beste enplegu bat bilatzeko, edozein dela ere zure lanaldia.

DIZIPLINAZKO KALERATZEA

- Langileen Estatutuan jasotako **arrazoiek** eragindakoa.
- **Idatzizko jakinarazpen** baten bidez egin behar du.
- **Arrazoia egiazkoa ez bada edo kaleratzea justifikatzen ez badu, bidegabetzat joko da**, baina, horretarako, salatzerako joan beharko da. Kasu horretan, kalte-ordaina 20 eguneko izango litzateke lan egindako urte bakoitzeko, 12 hileko mugarekin.

ALDI BATERAKO KONTRATUA BUKATZEA

- Kontratuak **amaiera-data aurreikusia** duenean, data hori iritsitakoan lan-harremana amaitutzat jo behar da.
- Kontratu amaitzeagatik **kalte-ordain** bat kobratzeko eskubidea izango da. Kalte-ordain horren zati proportzionala 8 eta 12 soldata-egun artekoa izango da zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, kontratu egina.

zen urtearen arabera (8 egun, 2012an; 9 egun, 2013an; 10 egun, 2014an; 11 egun, 2015ean; eta 12 egun, 2015ean).

- **Aurreikusitako amaiera-dataren ondoren lanean jarraitzen bada** eta beste kontraturik sinatzen ez bada, **kontratua mugagabe bihurtzen dela ulertuko da.**

ENPLEGATZAILEAREN HERIOTZA EDO EGOITZAN SARTzea

- Enplegatzailea **hiltzeak edo egoitza batean sartzeak ez du esan nahi kontratua iraungi behar denik. Egin beharreko lanak egiten jarraitzea** ezinezkoa edo zaila denean **bakarrik iraungiko da.**
- Enplegatzailea **hiltzen bada edo egoitza batean sartzen badute eta bizilekuan bizi den pertsona bakarra bada,** kontratua azkendutzat joko da. Hala ere, eskubidea izango da **hilabeteko soldataren** pareko kalte-ordaina kobratzeko (aparteko ordainsarien prorrata barne)
- Edonola ere, gerta liteke **beste senide bat edo etxearen titular berria** izatea enplegatzaile berria. Kasu horretan, **kontratua ez da azkenduko,** baldin eta hala adosten bada edo zerbitzuak ematen jarraitzen bada, gutxienez, 7 egunez etxebizitza berean, **aurka egin gabe.**
- **Senideek edo maizter berriek kontratuarekin jarraitu nahi ez badute, KALERATZE**aren atalean ezarritakoa aplikatuko da.

LAN-BALDINTZEN FUNTSEZKO ALDAKETAK

- Funtsezko aldaketatzat hartuko dira langileari zuzenean eragiten diotenak eta honako hauekin zerikusia dutenak:
 - lanaldia (jarraitutik zatituta, adibidez),
 - ordutegia eta lan-denboraren banaketa (adibidez, goizetik arratsaldera),
 - soldata
 - eginkizunak (langilearen duintasuna errespetatzen ez badute edo beste kategoria funtzional batekoak badira)
- Kaltea frogatu ahal izango da, eta handia izan beharko da
- **Aldaketa onartzen ez duen langileak kontratua azkendutzat jo ahal izango du,** lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko kalte-ordaina jasotzeko eskubidearekin, gehienez 9 hileko soldatarekin.

LANGILEAREN BORONDATEZ

- Langileak bere borondatez dimititu dezake, arrazoia benetan

borondatezkoa ez bada, hau da, esaterako, ez duzu lan berri batengatik uko egiten, eta beste arrazoi batzuk dira. Zatoz sindikatura zure kalte-ordainari uko egin behar ez izateko.

- Aldez aurretik abisatu behar duzu, kontratua amaitutzat emateko borondatea argi eta garbi jasota gera dadin.

ADI!

- Kontratua amaitzeko arrazoia edozein dela ere, jakinarazten dizuten bezain laster, eta erabakirik hartu baino lehen, zatoz ESKra. Aholkua emango dizugu.
- Kaleratze eta atzera egite kasuetan, eta langile egoiliarrei dagokienez, ezin izango dira 17:00etatik hurrengo eguneko 8:00etara bitartean egin, falta oso larrien kasuan izan ezik.
- Edozein erabaki hartu aurretik lana utzi nahi baduzu, zatoz ESKra, aukerak baloratuko ditugu eta aholkuak ematen jakingo dugu.
- 20 eguneko epea baino ez dago kaleratzeagatik kalte-ordainak erreklamatzeko; jo ezazu lehenbailehen sindikatura
- Gizarte-laguntzaren bat (DSBEa, etab.) jasotzen baduzu edo kontratua amaitu ondoren laguntza hori jasotzea aurreikusten baduzu, jo ezazu sindikatura erabakirik hartu aurretik.
- Langilea baldin bada lana uzten duena, edo enplegatzaileak ofizialki prestatzen duen dokumentazioan hala jasotzen bada, ezingo dira gizarte-laguntza horiek kobratu.
- Lanean ari den bitartean gizarte-laguntzak jasotzen badira, kontuz ibili behar da lan egin beharreko orduen murrizketekin (edo soldatarekin), ezin baitira aldean artean adostu, jasotzen den gizarte-laguntza murriztu edo galdu gabe.
- Era berean, enplegatzailea salatu daiteke kontratua ez betetzeagatik. Epai bidez, kontratua azkendutzat joko da, eta bidegabeko kaleratzearen ondorio berberak izango ditu; hau da, langileak eskubidea izango du lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko kalte-ordaina jasotzeko.

ZER DA LIKIDAZIOA EDO KITAPENA?

- **Lan-harremana amaitzean entregatzen den dokumentua** da. Dokumentu honetan zera jaso behar dira: kaleratzearen edo kontratu-amaieraren **jakinarazpen-data, entregatzen diren zenbatekoak** eta **zergatik**

- Kasu guztietan, **ordaindu egin beharko dira hilean lan egindako egunak, aparteko ordainsarien eta oporren zati proportzionala**, ordaintzeke dauden kopuruak eta legez dagokion **kalte-ordaina**.
- **Kitapena ondo egiaztatu** behar duzu, askotan ez baitira agertzen zor diren **zenbateko guztiak**, eta **erreklamatu egin** baitaitezke.

ADI!

- **Sinatu aurretik, egiaztatu**, eta oso argi izan behar duzu **jartzen duzun guztia zuzena dela. Sinatu aurretik zenbatu behar da dirua**, likidazioan jartzen duena jasotzen dugula ziurtatzeko.
- Finikito buruzko **zalantzarik txikiena** baduzu, **EZ SINATU**, eskatu kopia bat eta jo ESKra. Presionatu eta hertsatu egiten zaituzte sinatu dezazun, eta zure burua sinatzera behartuta ikusten baduzu, **sinatu eta idatzi ondoan EZ ADOS**.
- **Edozein kaleratzeren aurrean, ez izan zalantzarik**, eta **jo ezazu ESKra**; denbora gure aurka doa, eta ezarritako epeetara egokitu behar da.
- **Kaleratzeagatiko salaketa jartzeko epea 20 egun baliodunekoa** da, kaleratzea indarrean jartzen den egunetik zenbatzen hasita, enplegatzaileak langilea alde batera uztea erabaki eta jakinarazten duen egunaren biharamunetik kontatzen hasita; beraz, ez da zenbatzen kaleratze-gutuna jasotzen den eguna.
- Enplegatzailearen kitapenean agertzen ez diren zenbatekoak **erreklama ditzakezu, betiere kitapena sinatzen ez baduzu**.

LAN-OSASUNA



ENPLEGATZAILEAREN BETEBEHARRAK LAN-OSASUNAREN ARLOAN

- Lana segurtasun- eta osasun-baldintza egokietan egiten dela zaindu behar da, eta betebehar hori larriki ez betetzeak dimisioa emateko arrazoi justifikatua ekar dezake.

ZEIN ARRISKU EMAN DAITEKE LANEAN?

- Oro har, honako egoera hauek babestu behar dira: **erorketak, kolpeak eta ebakiak, erredurak, kontaktu elektrikoak, kutsatzaile kimikoen eta/edo biologikoen eraginpean egotea.**
- **Gehiegizko esfortzu fisiko eta mentaleko** arazoak, norberaren lanaren (baliabiderik eza, garabiak...), atsedenaldirik ezaren eta laneko estres-egoeren ondoriozkoak.
- **Lanean** ere gerta daitezke **indarkeria-egoerak**. Bai **indarkeria fisikoa, psikologikoa eta/edo sexista**, eta biek kontratuaren betebeharrak ez betetzea dakarte.

ZEIN NEURRI EZARRI BEHAR DA ARRISKU HORIEK MURRIZTEKO?

- Lehen aipatutako arrisku bakoitza murriztu egin daiteke **enplegatzaileak neurriak aplikatzen baditu**. Ez dago berariazko neurrien katalogorik, baina lana baldintza onetan egiteko beharrezkotzat jotzen diren neurri guztiak hartu behar dira.

ADI!

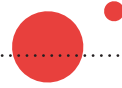
- **Zoaz ESK-ra**, zure lantokian dauden **arriskuen azalpen** zehatzagoa eman ahal izateko eta arrisku horiek murrizteko eska daitezkeen neurriei buruzko baliabideak lortzeko.
- **Lanean indarkeria-egoeran bazaude, jo ezazu sindikatura** eta beharrezko neurriak hartuko ditugu.

EGOERA IRREGULARREAN NAGO, BA AL DUT ESKUBIDERIK?

- **Bizileku-paperik ez izateak ez dakar berekin Lan Eskubideak desgertzea;** alde bakarra da ezin dela Gizarte Segurantzaz alta emanda egon, baina soldata, kaleratzeak, atsedenaldiak, jaiegunak, oporrak eta likidazioak erreklama daitezke Gizarte Segurantzaz alta emanda egon gabe ere.
- Horregatik guztiagatik, garrantzitsua da egindako lana jasota egotea, eta gomendatzen dugu langileak hileroko idazki bat izatea, enplegatzaileak sinatua, ordaindutako zenbatekoa eta lan egindako lanaldia adieraziz.



PRESTAZIO SOZIALAK



Beren diru-sarrereren maila dela-eta baztertuta geratzeko arriskuan dauden pertsonak, Euskadin, aukera dute Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta izeneko laguntza ekonomikoa kobratzeko (Lanbidek eskatzen dituen baldintzak bete gabe).

Nafarroan, laguntza horri Errenta Bermatua esaten zaio, eta haren kudeaketa Nafarroako Gobernuaren esku dago.

2020tik aurrera, bizizeko gutxieneko diru-sarrera ere badugu. Prestazio honen helburua da gutxieneko diru-sarrerak bermatzea egoera ekonomiko zaurgarrian dauden pertsonen.

Prestazio hauek oso garrantzitsuak dira laneko diru-sarrerarik ez dagoenean. Are gehiago etxeko eta zaintzako langileen kasuan, lan-harremana amaitu ondoren ez baitute eskubiderik langabezia kobratzeko.

Hori dela eta, oso garrantzitsua da paper guztiak berrikustea lan-harremanaren amaiera jakinarazitakoan, ez bakarrik kitapenari dagokion guztia lupaz begiratu behar delako, baizik eta zerbait ondo egiten ez bada, benetan zor digutena ez kobratzeko arriskua izateaz gain, etorkizunera begira arazoak izan ditzakegularako gizarte-prestazioak jaso ahal izateko.



