

Zaindu zaintzailea



Zaintza eta etxeko langileen ohiko galderak

Zaintza eta etxeko langilea zara? Ezagutu zure eskubideak:

1. Kontratazioa:

- » Kontratua ahozkoa zein idatzizkoa izan daiteke. Lanaldi partzialeko kontratua (astean 40 ordu baino gutxiagoko iraupena duena) idatziz egin behar da. Era berean, lau aste baino gehiago iraungo duen aldi baterako kontratuak ere idatziz egitea derrigorrezkoa da.
- » Lan kontratuak lan baldintzak zehaztu behar ditu. Gutxienez, honakoak: kontratatzaileen izenak, lan-harremanaren hasierako data, aurreikusitako iraupena (aldi baterako bada), zerbitzuak non emango diren (enplegatzaile batentzako zerbitzuak lan-gune askotan eskainiko baditu, egoera hau jaso beharko da), burutuko diren lanen deskribapen laburtua, oinarritzko soldataren zenbatekoa, soldata osagarriak (eta zenbatero ordainduko diren), lanegun arruntaren iraupena eta nola banatuko den, egon beharreko denboraren ordutegia eta horren konpentsazio-sistema (egongo balitz), igarotzen diren gauen erregimena (barne-lanaren kasuan), oporren iraupena eta datak zehazteko modua, kontratua iraungiz gero errespetatu beharreko epeak.

2. Lanaldia:

- » Asteko gehieneko lanaldia 40 ordukoa da, kanpokoentzat zein barnekoentzat.
- » Legeak hilabete batean gainditu ezin den asteko batez besteko 20 orduko "egon beharra" baimentzen du. Ordu hauetan, langileak zerbitzuak eskaintzeko moduan egon behar du, baina benetako lanik egin gabe. Ordu hauek lanordu arrunteko prezioan ordaindu behar dira, gutxienez.
- » Barneko langileek egunean 2 ordu libre eduki behar dituzte otorduetarako, ez direnak lanordutzat joko.
- » Etxean lo egin behar duten langileek gaueko egonaldiaren ordutegia eta saria adostu behar dituzte enplegatzailearekin. Gaua emateko erregimenak hainbat muga errespetatu behar ditu: enplegatzaileak ezin dio langileari gaueko 22:00ak gaino lehenago etxean egotea exijitu, ezin dio gauean lan eginarazi eta langileak, larrialdirik izan ezean, bere logelan egoteko eskubidea dauka. Gauetan soilik lan egiteko kontratuetan izan ezik, gaueko 22:00etatik goizeko 6:00etara eginiko lanorduak errekararen batekin ordaindu beharko dira.
- » 12 atsedeen-ordu egon behar dira lanaldien artean, gutxienez. Barnekoen kasuan, 10 ordu baino ezin dira egon, baina gainerako 2 orduak atsedeen-ordu gisa hartu behar dira.
- » Aparteko orduak hitzartutako ordu-kopurua gainditzen dutenak dira, edo legeak ezarritako asteko 40 orduko lanalditik gorako guztiak. Urtean, gehienez, aparteko 80 ordu egin ahal dira. Aparteko orduen gutxieneko prezioa 7,82 eurokoa da (2021. urtean).
- » Etxeko langileak astean 36 ordu jarraituriko atsedena izateko eskubidea dauka. Ahal izanez gero, igande osoan eta larunbat arratsaldean edo astelehen goizean. Atsedeen orduak bi astetan metatu daitezke: esate baterako, bi astean behin 72 ordu, edo aste batean 24 ordu eta hurrengoan 48 ordu.
- » Langileak, legez, urtean 14 jaiegun izateko eskubidea dauka. Horietatik bi tokiko jaiegunak izango dira. Jaiegun batean lan eginez gero, lanordu arruntaren prezioan kobratzen da, edo denbora bereko atsedeen bezala har daiteke.

- » Zaintza eta etxeko langile batek 30 opor-egun natural dauzka urtero. Horietatik 15, gutxienez, jarraian hartuko dira. Datak alde biek hitzartu beharko dituzte eta, ados jarri ezean, langileak 15 egun aukeratuko ditu nahieran eta enplegatzaileak beste 15 egunak. Langileak eskubidea dauka opor-egutegia bi hilabete lehenago jakiteko. Opor-egunak soldata osoaren arabera kobratuko dira, eta ezin izango da gauzazko deskonturik egin.

3. Lan-saria:

- » Legez gutxienerako lan-saria ezartzen du Gobernuak urtero.
- » Astean 40 orduko lanaldiaren kasuan, Gobernuak ezarritako 14 ordainsariko gutxienerako soldata izango da.
- » Lanaldia 40 ordu baino gutxiagokoa bada, lan-saria orduen arabera kalkulatzen da.
- » Egote-aldi orduak egiten badira, lanorduaren balio berdina izan behar dute, gutxienez. Gutxienerako soldata ezartzen bada, 7,82 € jaso beharko ditu langileak egote-aldi ordu bakoitzeko.
- » Legezkoa da janari eta logelagatik soldatan kenkariak egitea, aurretiaz enplegatzaile eta langilearen artean hitzartu badira. Lanaldi osoan lan egiten denean, ezin da diruzko gutxienerako soldata baino gutxiago jaso (gaur gaurkoz, 1.000 € bider 14). Bazkaritarako deskontua inoiz ezin izango da soldataren %10 baino gehiago izan. Guztira, gehienez %30eko kenketa egin daiteke gauzazko soldatagatik (gosaria, bazkaria, afaria eta logela).
- » Aparteko ordainsariak jasotzeko eskubidea dago. Langileak aparteko 2 ordainsari jasotzeko eskubidea dauka: bat ekainean eta bestea abenduan. Urtean zehar kobratzea hitzar daiteke.
- » Urteko soldata igoerarako eskubidea dago. Aldeen artean hitzarmenik lortu ezean, hitzarmen kolektiboen soldata igoeraren batez besteko ehunekoaren parekoa izango da.

4. Nomina:

- » Langileak hilero jaso duen soldata islatzen duen dokumentua da. Ordainsaria eta deskontuak argitasunez jasotzen dituen edozein dokumentuk balio du.
- » Enplegatzaileak hilero nomina eman behar dute, soldataz gain.
- » Langileak ez badu nomina jasotzen, Lan Ikuskaritzaren aurrean sala dezake.

5. Gizarte Segurantzza:

- » Gizarte Segurantzza alta enplegatzaileak eman behar du Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrean, langilea lanean hasi aurretik.
- » Langile bat hainbat enplegatzailek alta emanda egon daiteke Gizarte Segurantzaz.
- » 60 ordu baino gutxiago lan egiten dutenen kasuan, alta hartu eta kotizatzeke egin beharra langilearen esku utzi daiteke, bi aldeak ados badaude. Dena den, enplegatzaileak hileko soldatarekin batera bere gain hartu beharreko Gizarte Segurantzako kuota eman beharko dio.
- » Langilea hilean 60 ordu baino gehiago kontratatu duen enplegatzaile derrigorputa dago alta eta kotizazioa egiteko. Orduen kalkuluan ez du eraginik langileak gainontzeko etxebizitzetan duen lanaldiak.
- » Gizarte Segurantzza baja eskatzeko epea lana utzi eta 6 egunekoa da, eta enplegatzaileak egin behar du.
- » Etxeko langilea aseguratzeko ez duen enplegatzaileak Lan Ikuskaritzan sala daiteke.

- » Lan-istripuen kasuan, aurreko hileko eguneko kotizazio oinarriaren % 75 kobratzen da. Istripuaren egunean soldata arrunta kobratuko da eta bajaren kopurua hurrengo egunetik hasiko da kobratzen.
- » Gaixotasunen kasuan, enplegatzaileak 4. egunetik 8. egunera bitarteko baja ordainduko du. Bajaren aurreko hileko eguneko kotizazio oinarriaren % 60 kobratuko du langileak. 9. egunetik aurrera, baja Gizarte Segurantzak ordainduko du zuzenean eta kopurua berdina izango da. 21. egunetik aurrera, Gizarte Segurantzak eguneko % 75 ordainduko du, baja amaitu arte. Gaixotasun beragatik baja berriro hartu behar izanez gero, bi bajen artean 6 hilabete igaro ez badira, bigarren baja lehenengo egunetik kobratuko du langileak.
- » Amatasunean 16 asteko atsedenaldirako eskubidea du langileak haur bakoitzeko. Erditze anitzen kasuan, 2 aste gehiago luzatuko da. 6 aste derrigorrez hartu behar dira erditu ondoren. 16 asteetan zehar kotizazio oinarriaren % 100 kobratuko da.
- » Erretiroagatiko pentsioa kobratu ahal izateko, beharrezkoa da 65 urte eta 10 hilabete izatea, eta 15 urte kotizatuta izatea. 15 urte horietatik 2 erretiro aurreko 15 urteen barruan kotizatuta egon beharko dira.

6. Kontratuaren bukaera:

- » Probaldia idatziz hitzartu behar da eta ezin da bi hilabete baino luzeagoa izan. Epe horretan, bi aldeetako edozeinek bukatutzat jo dezake kontratua. Enplegatzailea derrigortuta dago langileak probaldian eskainitako lanegun guztiak ordaintzera, baita aparteko ordainsarien eta oporren zati proportzionala ere.
- » Langileak kontratua alde aurreko abisurik gabe bukatutzat jo dezake, bere eskubideak bete ezean.
- » Iraupen zehatzeko kontratuen kasuan, langileak hitzartutako epea baino lehen utz dezake lana, baina ez du kalte-ordainketarako eskubiderik izango.
- » Langileak berak lana uztea erahakitzen badu, azken hilabetean lan egindako egunez gain, likidazioa ordaindu behar dio enplegatzaileak: aparteko ordainsarien eta oporren zati proportzionalak.
- » Langilea epe mugatu baterako kontratatu bada, kontratua amaitzean azken hilabeteko soldataz gain, aparteko ordainsarien eta oporren zati proportzionalen likidazioa ordainduko zaio. Gainera, zerbitzu urte bakoitzeko 12 eguneko kalte-ordaina ordainduko zaio.
- » Zaindutako pertsona hil delako lana galtzen denean kobratzeke dauden lan-sari eta oporrez gain, hilabeteko kalte ordaina kobratu behar du langileak.
- » Kontratua amaitu aurretik, langilea bi modutan kalera daiteke: atzera egiteagatik edo irazpenagatik.
- » Atzera egitea enplegatzaileak langileari idatziz ematen dion mezua da, non kontratua eten nahi duela jakinarazten dion. Momentu horretan lan egindako urteko 12 eguneko kalte-ordainak eman go dizkio, 6 hilabete mugarekin.
- » Irazpena bidezkoa edo bidegabea izan daiteke. Langileak bere kontratutik eratorritako betebeharretan hutsegite larriak egin baditu, bidezkoa da. Kasu horretan, enplegatzaileak kalte-ordainik gabe kaleratu ahal izango du, arrazoiak zehazten diren eskutitz bat erabiliz. Egindako hutsegitea ez bada larria edo ez hada idatziz jakinarazi, irazpena bidegabea izango da, eta langileak urteko 33 eguneko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, 12 hilabete mugarekin. Orduka lan egiten duten langileek ere eskubide berak dituzte.
- » Kitapena langileak bere likidazioa jaso duela eta enplegatzaileak ez diola beste ezer zor onartzeko sinatzen den dokumentua da. Dokumentu hau sinatu ondoren, ezinezkoa da beste edozein erreklamazioa egitea. Beraz, kitapena ez da sinatu behar bertan agertzen den zenbatekoa zuzena dela egiaztatu arte, ezta dokumentuan adierazitako diru-kopurua jaso arte ere. Kitapena sinatu

aurretik kobra daiteke, "ez nago ados" esaldia idatziz.

7. Erreklamazioak:

- » Kaleratze baten aurrean 20 egunetako epea daukazu erreklamazio bat jartzeko.
- » Soldata zorrak erreklamatzeko urtebeteko epea daukazu (azken urteko atzerapenak soilik erreklamatu ditzakezu).

8. Enplegu agentzia pribatuak:

- » Soilik legezkoak dira Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak edo autonomikoak, gure kasuan Lanbidetik, baimendutakoak. SEPEren edo LANBIDETen webgunean agertzen dira hauek.
- » Debekatuta egon arren, etxeko langileen kontratazioan espezializatutako hainbat enplegu-agentzia daude. Ez da legezkoa agentzia hauek soldataren zati bat hartzea, edota langileak eta enplegatzaileak zuzenean kontratatzerakoan kalteordaina hartzea.

9. Paperik gabeko langileak:

- » Paperik gabeko langileek gainontzeko langileen eskubide berdinak (soldata, lanaldia, atsedanak, jai egunak...) dituzte. Ezberdintasun bakarra Gizarte Segurantzari gertatzen da, non ez den posible altan egotea.
- » Beste edozein langile bezala, kontratuaren urraketak salatu ditzakete. Erreklamazioak Eusko Jaurlaritzako Adiskidetzaren Zerbitzuaren aurrean aurkeztu daitezke, enplegatzailearekin konponbidea lortzeko helburuz. Desadostasuna balego, epaitegietara joan beharko luke.

Etxekolan

Aholkularitza eta bitartekaritza zerbitzua

Gai hauei buruzko informazioa eta aholkularitza jasoko duzu:

- » Lan eskaintzetan parte hartzeko lan poltsa zerbitzua.
- » Kontratazioaren inguruko informazioa eta aholkularitza.
- » Eskubide eta betebeharrak.
- » Formakuntza saioak.
- » Kontratu ereduak.
- » Lan-ordu eta lansarien inguruko informazioa.

Eskatu hitzordua:

943 510 200

Astelehenetik ostiralera,
9:00etatik 14:00etara

olibet@oarsoaldea.eus