



LANGILE GAZTEON GIDA

2023



AURKIBIDEA

SARRERA	4
----------------------	----------

LAN KONTRATUAK	6
-----------------------------	----------

Lan-kontratua	6
---------------------	---

Zure lan-kontratua deszifratzeko gako batzuk	7
--	---

KONTRATU BEREZIAK	9
--------------------------------	----------

Iraupen Mugatuko Kontratua (CDD)	9
--	---

Sasoiko Iraupen Mugatuko Kontratua (CDD Saisonnier)	9
---	---

Alternantzia	10
--------------------	----

Ikastaroa	11
-----------------	----

LANSARIA ETA PAGA ORRIA	13
--------------------------------------	-----------

GARRANTZITSUA	14
---------------------	----

LAN DENBORAK	15
---------------------------	-----------

ATSEDEN DENBORAK	16
-------------------------------	-----------

Bi egunen arteko gutxieneko atsedenaldia	16
--	----

Eguneko atsedenaldia	16
----------------------------	----

Asteroko atsedenaldia	17
-----------------------------	----

Langile gazteentzako egokitzapena	17
---	----

OPOR ORDAINDUAK	18
------------------------------	-----------

Ordaindutako oporren eskurapena	18
---------------------------------------	----

Opor ordainduen hartzea	19
-------------------------------	----

LAN GELDIALDIAK 20

Lanbide eritasun edo lan istripuari lotuak diren lan geldialdiak 20

Lanbideari lotuak ez diren lan geldialdiak 20

KONTRATU BUKAERA 23

CDD kontratuak 23

Aldi baterako edo «intêrim» laneko kontratuak 24

CDI kontratuak 24

KOLEKTIBOAREN GARRANTZIA 26

Askatasun sindikala 26

Langile ordezkariak 27

Greba eskubidea 28

ERANSKINA / LAN KONTRATUA 29

Lan harremanari buruz langileei eman beharreko 15 argibideak 29

ERANSKINA / KONTRATU BEREZIAK 31

ERANSKINA / PAGA ORRIA 33

Paga orriaren leienda 33

ERANSKINA / GREBA ESKUBIDEA 36

Greba eskubidea zuzenbide pribatuko establezimenduetan 36

Zer da greba bat? 36

Zein dira greba aurretiko betebeharrak? 37

Zer ondorio lan kontratuan? 37

Kasu greba eskubidearen gehiegikeriarekin eta legez kanpoko ekintzekin 37

OHARRAK 38

Gazteok krisialdi artean hazi gara, prekarietatea da ezagutu dugun errealitate bakarra: lansari apalak, kontratu gabeko lanak, kaleratzeak, soldata-arrakalak, etab. Gainera, azken urteetako etengabeko lan eta erretreta erreformak norabide berean kokatzen dira, eta hauen ondorioz belaunaldi belaunaldi lan eta bizi baldintzak okertzen eta prekarizatzen ari dira.

Bestelako eredu bat eraiki nahi dugu, gazteon bizitza erdigunean jarriko duena. Gazte guztien, etorkin, neska*, ikasle eta gainontzeko jende prekarioen beharren arabera eraikitako sistema bat behar dugu; lanaren, zaintzaren eta ondasunaren banaketan oinarrituko den Euskal Herri bat.

Horretarako, gazteok gure buruaren jabe izan behar dugu, eta gaur egungo zein etorkizuneko bizi eta lan baldintzak Euskal Herrian erabakitzeko aukera eskuratu behar dugu.

Helburu horiek betetzeko gaurdanik gure lan eskubideen alde borrokatzea beharrezkoa da. Egungo sistema irauli nahi baldin badugu ere, jakitun gara ustez berrmatuta ditugun hainbat oinarritzko eskubideak oraindik ez direla betetzen, are gutxiago gazteon kasuan. Patronalak eta instituzioek badakite ez dugula gure lan eskubideen inguruko ezagutzarik, eta hori baliatzen dute haien etekin eta interesen alde.



Eskubide urraketa hauei aurre egiteko aurkezten dugu gida hau. Lehen aldiz lan mundura sartzean edo kontratu berri bat izenpetzeko orduan kontuan hartu behar ditugun eta lagungarriak izaten ahal zaizkigun hainbat gako bildu ditugu bertan.

Izan ere, lan mundura jauzi egitean bakardadea izaten da gazte gehienon sentimendua, lan sistema osoaren parean gure burua bakarrik aurkitzen dugu. Baina milaka gira egoera berean gauden gazteak, eta horregatik ere aurkeztu dugu gida hau, langile gazte guztiok erasoei erantzuteko tresna kolektibo bat izan dezagun. Egoera honekin bukatzeko beharrezkoa izanen da gazte mugimendutik prekarietatearen aurkako borrokak piztea, baina baita gazteok borroka sindikalean parte hartzea ere, gainontzeko langileekin batera lan eskubideen eta beste sistema baten alde egiteko.

Kasu!

Gida honek eskubide pribatuko legeak zehatzen ditu soilik. Hortaz, arau hauek ez dira aplikatzen, arlo publikoan ari diren agente eta funtzionarioei.



Zuetako batzuek kontratuzko lan-harreman bat gauzatu beharko duzue. Gehienontzat, jarduera honek, besteak beste, ikasketen zati bat diruztatzeko edo independentzia ekonomikoa lortzeko aukera eman diezaguke.

Dena den, ohartzen gara langile gazteak gutxiegi edota gaizki informatuta daudela lege xedapenei buruz eta horrek, askotan, bereziki lan-kodeak aurreikusitako eskubideak ez errespetatzea dakar.

Gida honen helburua, beraz, gure eskubideak betearazteko oinarrizko nozio batzuk ematea da.

Zure egoeraren legezkotasunari buruzko zalantzak badituzu edo zure enplegatzaillearekin gatazkan bazaude, ez izan zalantzarik eta jar zaitez gurekin harremanetan, aholkatu eta lagunduko zaitugu.

Lan-kontratua:

Lan-kontratua pertsona batek ordainsari baten truke beste batentzat lan egiteko engaiamendua zehazten duen kontratu mota bat da. Hiru elementuk ezau-garritzen dute lan-kontratua:

-  Lana ematea
-  Ordainsarien ordainketa
-  Menpekotasun harremana egotea



Denbora osoko lan kontratu mugagabea (CDI) baldin bada, legeak ez du espre-suki idazki baten beharra adierazten. Aldiz, kontratua iraupen mugatuko kontratu bat (CDD) denean adibidez, kontratua idatzizkoa da eta enplegatzaileak langileari igorri behar dio, gehienez ere, kontratazioaren ondoko bi astegunetan.

Hala ere, Europar Batasunak enplegatzaileak behartzen ditu lan-kontratuaren funtsezko 15 elementu idatziz ematera, gehienez ere 7 eguneko epean.

Ikus gidaren bukaerako lehen eranskina >>

Zure lan-kontratua deszifratzeko gako batzuk:

 Zure lan-kontratuan agertu beharko den lehenengo gauza alderdi sinatzaileen zehazpena izango da:

- › alde batetik, kontratatzen zaituen enpresari buruzko elementuak (Siret zenbakia, egoitza soziala, legezko ordezkaria);
- › eta bestetik, zuri buruzko elementuak.

 Ondotik, lehenetsunez egiaztatu beharreko elementuak hauek dira:

- › Enplegua eta kualifikazioa: elementu hauek enpresan aplikatzen den hitzarmen kolektiboaren arabekoak dira eta zure soldatan eragin zuzena dute.
- › Kontratuaren hasiera-data eta amaiera-data, iraupen mugatuko kontratua baldin bada.
- › Frogaldia: ez da automatikoa; kontratuak ez badu aurreikusten, ez da frogaldirik izanen eta engaiamendua behin betikoa izanen da!
- › Lan egiteko lekua: informazio soila izango da, izan ere, salbuespenak salbuespen, zure enplegatzaileak ber eremu geografiko batean lantokia alda dezake zure adostasunik gabe.

- › Lanaldia: elementu hori asteka edo hilabeteka jakinaraziko da. Adibidez, asteen 35 ordu hilabetean 151,67 orduren baliokidea da.
- › Ordainsaria: ordu tasa edo hilabetekaria adieraziko da. Jasoko duzun gutxienekoa izango da, baina baliteke zure ordainsaria handiagoa izatea ordu gehigarriak egiten badituzu, adibidez.
- › Hitzarmen kolektibo aplikagarriak: lan zuzenbidean negoziatutako arauak leku handia du, izan ere, legea indargabetzen ahal du modu hobeagoan, baina baita kaltegarriagoan ere. Beraz, oso garrantzitsua da hitzarmenek zer aurreikusten duten begiratzea. Zure kontratuak aplikagarria den adarreko eta enpresako hitzarmen kolektiboa aipatu beharko du.

Baliteke zure enplegatzaileak beste klausularen bat gehitzea kontratuan, edukia librea baita. Baina, erne egon behar da, klausula gehigarri horiek maiz betebeharrak sortzen baitizkio langileari: mugikortasun klausula, lehia ezaren klausula...

Nolanahi ere, zure kontratuak lege, araudi edo hitzarmenekin bat ez datorren klausula bat baldin badu, idatzi gabekotzat joko da eta ezin izango da zure aurka erabili! Galderarik baduzu ez izan zalantzarik, hurbildu guregana!

Azkenik, kontratua zuk eta zure enplegatzaileak datatu eta izenpetu beharko duzue. Oroitu izenpetutako ale bat atxikitzea.

Enplegatzaileak edozein langileren kontratazioa deklaratu behar dio URSSAF-*i*, horri aurretiazko enplegu-aitorpena (DPAE) deitzen zaio.



Sasoian edo ikasketen baitan, kontratu bereziak ukan ditzakezu, CDI baten salbuespenezkoak direnak. **Berez prekarioagoak, lege-esparru handiago baten onuradun dira; idatzizkoak izan beharko dira eta derrigorrezko aipamenak izan beharko dituzte!**

Iraupen Mugatuko Kontratua (CDD)

Iraupen Mugatuko kontratua, bukaera zehatz edo zehaztugabeko kontratua izaten ahal da (faltan den langile baten ordezkapen kasua, adibidez), hitzartua izan dena **eginbehar zehatz eta eziraunkor batentzat** eta lan-kodearen L1242-2 artikulua zerrendatzen dituen helburuetan soilik:

-  Kontratua idatzia izan beharko da eta nahitaez Iraupen Mugatuko Kontratuaren (CDDren) helburua izendatua izan beharko du. (L1242-12 artikulua);
-  Kontratua 2 aldiz berritzen ahalko da, **18 hilabeteko gehieneko iraupen batentzat**. (Salbu adarreko hitzarmen kolektibo batek beste iraupen bat finkatua badu);
-  Salbuespenak salbuespen, langileak kontratu-amaierako kalte-ordaina izango du, ordaindutako ordainsari gordin osoaren % 10ekoa. Ikus 8.kapitulua.

Sasoiko Iraupen Mugatuko Kontratua (CDD Saisonnier)

Sasoiko lanpostuei lotua da, hau da, urtero gutxi gorabehera data finkoetan errepikatzen diren zereginei buruzkoa, urtaroen edo bizimodu kolektiboen erritmoaren arabera (batez ere laborantza eta turismo sektoreak).



Iraupen Mugatuko Kontratu CDD batekiko ezberdintasunak :

 Gehienezko iraupena **8 hilabetekoa** da;

 **Ez dago kontratu bukaerako primarik**, salbu hitzarmen kolektiboa ho-
bea bada;

 Hurrengo sasoietan **antzinatasuna berreskuratzeari eta kontratua berritzeari** dagozkion eskubide osagarriak, ikus zure kontratuari aplikat-
dakiokeen adarreko hitzarmen kolektiboa.

Alternantzia

Alternantziatzeko formakuntzek prestakuntza erakunderaren baitako presta-
kuntza-fase teorikoak eta enpresaren baitako prestakuntza-fase praktikoak
uztartzeko dituzte. Bi motatako kontratuak daude:

 diploma edo lanbide-titulua lortzea helburu duen hasierako formakun-
tzako **aprendizgo kontratua**,

 titulazio bat lortzea helburu duen **profesionalizazio kontratua**, gehienez
tan etengabeko prestakuntzan egiten dena.

Zure enplegatzailerak zure formakuntza praktikoa bermatu eta formakuntzare-
kin lotutako lanpostu bat eskaini beharko dizu.

Bi kontratuek erregimen ezberdinei erantzuten diete (hemen zehaztuko ez di-
tugunak). Xehetasun gehiagorako:

 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N11240>

Bi kasuetan enpresako langile gisa hartua izango zara, baina estatus ezberdina izango duzu ondorengo arlo hauetan:

€ **lansarian:** gutxieneko ordainsaria SMIC edo Hazkundeari darraion lanbide-arteko gutxieneko soldataren ehunekoan finkatuko da, kontratu motaren, adinaren eta formakuntza mailaren arabera. Profesionalizazio kontratuarentzat gutxienekoa SMICaren %55a, eta aprendizgo kontratuarentzat SMICaren %27a izanik (18 urteko gaztea, lehen urtean).

Bi kasuetan, 26 urtetik aurrera gutxienekoa SMICa da.

Gutxienekoak dira, aplikagarria den adarreko hitzarmen kolektiboa edo enpresa hitzarmena, agian, hobeak dira!

⌘ **langile kopuruan kontuan hartzerakoan:** ez zara enpresako langile kopuruan zenbatua izanen, hala ere, antzintasun eta adin irizpideak bertzen baldin badituzu **hauteskunde profesionaletan bozkatzeko eta aurkezteko aukera** duzu.

🕒 **lanaldian:** adingabea bazara, babes berezia izango duzu eguneroko eta asteko lanaldiari dagokionez, baita gaez eta besta egunetan lan egiteko debekua ere (besta egunetan salbuespen posibleekin). Ikus 5. Kapitulua.

📄 **kontratu bukaeran,** aprendizgo kontratuei dagokienean.

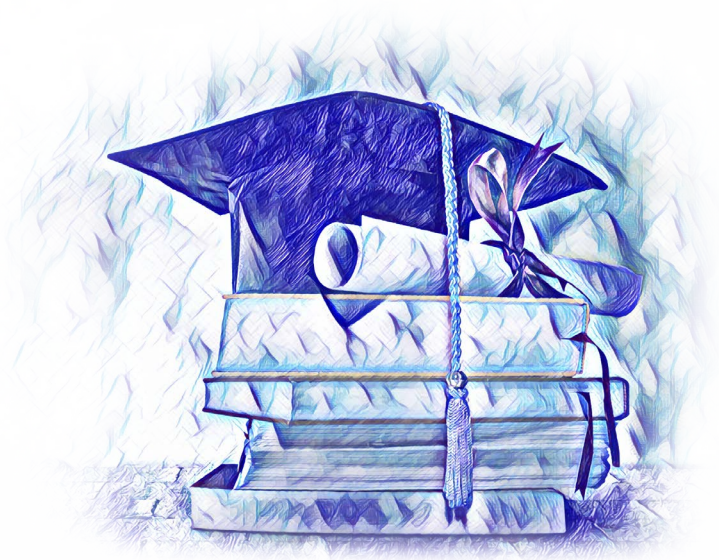
Ikus gidaren bukaerako bigarren eranskina >>

🌱 **Ikastaroa**

Luzaz lan ikastaldietako ikasleen egoera ez da arautua izan. 2009ko lege baten ondotik babes neurri batzuk ezarri dira, baina, ikusiko duzunez, egoera oraindik biziki prekariora da!

Izan ere, lan ikastaldiko ikasle gisa, ez zara enpresako langiletzat kontsideratua, baina berme batzuk izango dituzu lanaldian:

- 🏠 **Ikastaro hitzarmena izenpetzeko beharra:** eremu profesionaleko lan ikastaldiak ikastetxe edo unibertsitateko kurtso pedagogiko baten baitan kokatzen dira eta hitzarmen hirukoitz bat izenpetu beharko da.
- 🏠 Zure ikastaroak 2 hilabete baino gehiago irauten badu **gutxieneko esker-saria** jaso beharko duzu (eta ez soldata bat), Gizarte Segurantzaren ordu mugaren %15ekoa dena, hau da 4,05€ orduko 2023ko urtarrilaren 1ean. Baina, deusek ez du eragozten enplegatzaila 2 hilabete baino gutxiagoko lan ikastaldiak ordaintzera.
- 🏠 Zure ikastaroak bi hilabete baino gehiago irauten badu, ikastaro hitzarmenak oporren eta ez egote baimenen aukera aurreikusi beharko du.
- 🏠 **Gainontzeko enpresako langileen onura berberak** jasotzen dituzu arlo hauetan: jatetxe-bonuak edo enpresako jatetxerako sarbidea; garraio publikorako harpidetzaren ordaintzea; BSEren gizarte eta kultura jarduerak.



Ontsalaraz, lan-kontratuko aldeek askatasun osoa izango dute ordainsariaren zenbatekoa zehazteko. Lansaria, beraz, lan-kontratuak finkatzen du, enplegatzailearen eta langilearen arteko adostasunez.

Baina askatasun hori, hain zuzen ere, esparru mugatu batean gauzatzen da. Kontratuaren aldeek parametro kopuru jakin batzuk errespetatu behar dituzte, hala nola:

📄 **SMIC** eta hitzarmen kolektiboen, enpresen ohituren edo enplegatzailearen aldebakarreko engaiamenduen ondoriozko abantailak.

📄 Hitzarmenezko gutxienerako lansariak.

📄 Diskriminazio ezaren printzipioa.

Adingabe baten gutxienerako lansaria, ontsalaraz, SMICaren baliokidea da. Hala ere, hitzarmen kolektibo batek langilearentzat mesedegarriagoak diren arauak ezartzen dituenean izan ezik, D 3231-3 lan kodeko artikulua aurreikusten du:

📄 20ean murriztua den SMIC bat, gazteak 17 urte baino gutxiago baldin baditu;

📄 10ean murriztua den SMIC bat, gazteak 17 urte eta 18 urte artean.

Adingabeak 6 hilabeteko jarduera profesionala justifikatzen badu dagokion jarduera adarrean, murrizketa hau ez da aplikatzen.



Soldatapeko adingabeak ez dugu jarduera-bonua (prime d'activité) jasotzeko eskubiderik, 18 urtetik gorakoei bakarrik zuzendua baita. Hortaz, CAFek automatikoki atzera botako ditu soldatapeko adingabeen eskaerak.

Enplegatzaileak ordaintzen zaituenean, paga orria izeneko "frogagiri" bat aurkeztu beharko du. Paga orria ordainketa bakoitz jaso behar duzu, eta, beraz, maiztasun berarekin (hilabeteka, hamabost egunka, etab.) aurkeztua zaizu. Lan kodeak eskatutako informazioa jasotzen duen bitartean ez du inolako formalismo baldintzarik bete behar (paperezkoa edo baldintza batzu betez geroz elektronikoa izan daiteke).

Zu lantokitik kanpo bazaude, enplegatzaileak paga orria helarazi behar dizu derrigorrez bere edozein bideren bidez. Ezin dizu soilik eskuragarri uzten ahal, ezta paga orriaren bila joateko ardura utzi.

Paga orriaren edukiari dagokionez, derrigorrezko informazioa bildu behar du:

 zuri buruzko argibideak;

 enplegatzailearen identifikazioa;

 hitzarmenezko sailkapena;

 lanaren iraupena;

 ordainsariei;

 kotizazioak;

 zerga dispentsak.

Ikus gidaren bukaerako
hirugarren eranskina >>

GARRANTZITSUA:

Kontu handiz gorde behar dituzu paga orriak; izan ere, desadostasunak edo gatazkak izanez gero, bertan diren argibideak ezinbestekoak dira.

Lan kodearen L. 3231-2 eta ondokoak

Lanaldi osoko langileen asteko legezko lanaldia, printzipioz, **astean 35 ordukoa da**.

Legegileak, halaber, **urteko 1.607 orduko lanaldia** zehaztu du, urteko lan-denboraren egokitzapena aurreikusten duen hitzarmen kolektibo bat aplikatzen duten enpresentzat. Legezko iraupena ez da baitezpadako maximo bat, ezta agindu bat ere: beraz, hitzarmenez indargabetu daiteke, iraupen txikiagoa edo, aitzitik, handiagoa ezarriz, betiere gehieneko iraupenak errespetatuz.

Legezko iraupena **ordu gehigarriak abiarazteko muga da**.

Lan denbora hitzarmen edo kontratu bidez molda badaiteke, hala ere, muga jakin batzuen menpe dago. Horrela, **eguneroko lan denbora ezin da 10 ordutik gorakoa izan**, salbuespenak salbuespen.

Lanaren asteko gehienezko iraupenak, salbuespenik ezean, muga hauek izango ditu:

✗ **Ezin da 48 ordu baino gehiago lan egin aste batean**, lan-ikuskaritzak salbuespen-egoeretarako baimenik ematen ez badu.

✗ **Ezin da 44 ordu baino gehiago lan egin 12 astez jarraian**, enpresa edo egi-turako hitzarmen kolektiboan onartzen ez baldin bada behintzat.

Lan kodigoko L.3231-2 artikulua eta ondokoak.



📅 Bi egunen arteko gutxieneko atsedenaldia

Lan Kodeak aurreikusten du, printzipioz, gutxienez **11 ordu jarraian** irauten duen eguneko atsedenaldia duzula, 24 orduko epe jarraian.

Enplegatzailleak, bere erantzukizunpean eta lan-ikuskaritzari jakinaraziz, zure eguneroko atsedenalditik aldendu ahal izango da, premiazko lanak berehala egin behar diren kasuetan:

- 🚚 Salbamendu neurriak antolatzeko;
- 🔧 Berehalako istripuak saihesteko;
- 🔧 Material, instalazio edo eraikinetan gertatutako istripuak konpontzeko.

Kalte-ordain bat eman behar du konpentsazio gisa: atsedenaldi baliokide bat, gutxienez, edo, atseden hori ematea ezinezkoa denean, diru-sari gisako kalte-ordain baliokide bat eman daiteke.

11 orduko gutxieneko atsedenaldia hitzarmen kolektiboaren bidez salbuesteko aukera dago, 9 orduko eguneko atsedenaldia bermatuz.

📅 Eguneko atsedenaldia

Zure eguneko lanaldiak 6 ordu gaintitzen dituelarik, gutxienez **20 minutu jarraian** irauten duen atsedenaldia izango duzu. Hitzarmen kolektibo batek **atsedenaldi luzeagoa soilik** ezarri dezake.



20 minutu horiek, beraz, 6 ordu horien ondotik segidan edo muga hori iragan aitzin har ditzakezu. Kontrako legezko edo arauzko xedapenik ezean, 20 minutuko atsedenaldia ez da zatitzen. 15 minutuko bi atsedenaldi bereizik ezin dute 20 minutuko etenaldi jarraitua ordezkatzeko ahal.

Asteroko atsedenaldia

Enplegatzaileak ezin ditu **astean 6 egun baino gehiago** lan eginarazi. Asteko atsedenaldiak gutxienez 24 ordu jarraian iraun behar du, horri eguneko 11 orduak gehituz, ondorioz **gutxienez 35 orduko atseden** duzu.

Langile gazteentzako egokitzea

Aprentizentzako eta beste gazte langileentzako gehienezko lan denbora

18 urtetik beherako langile, aprendiz edo ikastaroetako ikaslea bazara lan denborak, formakuntza denbora barne, ezin du ondokoa gainditu :

⌚ Egunean 8 ordu

⌚ Astean 35 ordu

Atseden denbora

18 urte baino gutxiago badituzu, lanaldi batek ezin du etenik gabeko 4,5 ordu baino gehiago iraun. Eguneroko lanaldia 4,5 orduetik gorakoa denean, nahitaez gutxienez 30 minutu jarraiko atsedenaldia hartu behar duzu.

Eguneroko atseden

18 urte baino gutxiago badituzu, egunero 12 ordu jarraiko atsedenaldia izan behar duzu. Iraupen hori 14 ordura igotzen da 16 urte baino gutxiago badituzu.

Asteko atseden

18 urte baino gutxiago badituzu, printzipioz, astean 2 egun jarraian irauten duen atsedenaldia izan behar duzu.

Lan Kodigoko L. 3131-1 artikulua eta ondokoak eta D3131-1 artikulua eta ondokoak.

Ordaindutako oporren eskurapena

Eskuratzen duzu:

 2,5 astegun lan hilabete bakoitzeko

 Orotara 30 asteguneko oporrak, lan urte oso batean, edo aitzineko urteko ekainak 1tik aurtengo maiatzak 31 arte.

Opor egunen zenbaketa, printzipioz, **astegunetan** egiten da.

Astegunak: Asteko egun guztiak, asteko atsedeen eguna (gehienetan, igandea) eta normalki enpresan lan egiten ez diren legezko besta egunak izan ezik.

Besta egunik gabeko asteak, beraz, 6 astegun ditu.

Zure ordaindutako oporrak lanegunetan zenbatzen ahal dira ere, baldin eta erregimen hori astegunetan egiten den kalkuluari alderatuz kaltegarriagoa ez bada. Astero 2 itxiera egun dituzten enpresetan, asteek, beraz, 5 lan egun dituzte.

Kasu honetan, urteko 30 astegun ordaindutako oporraldia = **25 lanegun**.

18 urtetik beherako langilea bazira edo aurreko urteko apirilaren 30ean 21 urtetik beherako ikaslea bazira, enpresan duzun antzintasuna edozein izanik ere, 30 asteguneko oporraldia eskatzen ahalko duzu, egun horiek guztiak eskuratu ez badituzu ere. Hala ere, eskuratutako opor egunez haratagoko opor egunak ez zaizkizu ordainduak izanen.

Soldatarik gabeko oporrak dira, hitzarmen edo kontratu arau onuragarriagorik ezean.



⚠ Opor ordainduen hartzea

Ordaindutako oporren antolaketa enplegatzaileari dagokio. Bere zuzendaritza ahalmenaren esparruko eskumenen baitan, enplegatzaileak zure oporren datuak zehazteko eskubidea du, nahiz eta praktikan, zure nahiak kontuan hartu.

Enplegatzaileak bermatu behar du urteko oporrak har ditzakezula. Bestela, bere erantzukizun zibila hartu behar luke eta zigor penalak arriskatuko lituzke.

Opor hartze garaiak, kasu guztietan, urtero **maiatzaren 1etik urriaren 31rako arteko epea** barne ukan beharko du. Arau hau ordena publikokoa da. Ezin da hori salbuetsi.

Enpresa edo egiturako hitzarmen edo adar-hitzarmen batek finkatzen du oporrak hartzeko garaia, nahitaez urte bakoitzeko maiatzaren 1etik urriaren 31rako arteko epea barne hartzen du.

Ordaindutako oporrak, **urteroko atsedenerako eskubidea** ez ezik, betebeharra ere badira. Urteko oporraldian zirelarik, zure atsedenaldirik soldatapeko beste jarduera bat egiteko debekua duzu. Hau kanporaketa ekar dezakeen hutsegite larria izan daiteke.

2016. urteaz geroztik, enplegatu berri diren langileek, kontratu hasieratik har ditzakete oporrak, eskuratu arau, soilik eta opor hartze garaia idekia baldin bada. (Lan kodeko L. 3141-12 artikulua)

Lan kodigoko L. 3141-1 artikulua eta ondokoak.



Lanbide eritasun edo lan istripuari lotuak diren lan geldialdiak

Baliteke lan geldialdia lan jardueraren ondoriozkoa izatea: lan istripu baten ondorioz edo lan jarduerak zuzenki eragindako eritasun baten ondorioz.

Geldialdi arrunt baten ondorio berak ditu lan-kontratuan, baina kasu hauetan langileak kalte-ordain hobeak baditu: gabealdia ez zaio aplikatzen eta sortutako arta-gastuak ordainduak zaizkio.

Lan istripuen kasuan, zure enplegatzaileak istripu hau Gizarte segurantzari adierazi behar dio 48 orenetan, honen izaera profesionala zalantzan jartzen badu ere!

Lanbideari lotuak ez diren lan geldialdiak

Lan geldialdia sendagilearen agindua da, eta egiaztatzen du pertsonaren osasun egoerak ez diola ahalbidetzen bere lan kontratua betetzea edo jarduerarekin jarraitzea.

Geldialdia sendagileak betetako eta 3 fitxaz osaturiko cerfa dokumentuaren bidez gauzatzen da:

-  1. eta 2.fitxak Gizarte segurantza erakundeari (CPAM edo MSA) igorri behar zaizkio 48 orenetan;
-  3.fitxa enplegatzaileari ahal bezain laster igorri behar zaio lanean ez egoitea justifikatzeko eta, oro har, 48 orduko epean bidali behar zaio.

Lan geldialdi oharrak zure lan kontratua geldiarazten du, eta horrek aldi baterako libratzen zaitu zure enplegatzaileari lana emateko betebeharretik. Hala ere,



zure sendagileak geldialdi-orrian emandako aginduak errespetatzen dituzula bermatu behar duzu, bereziki ateratze murrizketak errespetatuko dituzula. Gainera, salbuespenak salbuespen, ezin duzu beste lanik egin, geldialdi honen helburua ongi pizkortzea baita.

Geldialdi honetan, baldintza jakin batzuetan eta gabealdi baten ondotik, ondoko kalte-ordainak jasotzen ahal dituzu :

- 📄 Alde batetik, Gizarte segurantzak emandako Gizarte Segurantzaren Eguneroko Kalte-Ordaina (*IJSS* deitzen zaion kalte-ordaina) eguneko soldata garbiaren %50a arte;
- 📄 Bestetik, enplegatzaileak ordaintzen duen osagarria eguneko soldata gordinaren %90 edo %66 arte.

Ohikoa da hitzarmen kolektiboek edo enpresa akordioek baldintza hobeagoak aurreikustea prestazio horietak eskuratu ahal izateko.



Halakorik ezean, legeak baldintza hauek ezartzen ditu:

Langileak aldeztu aurretik bete beharreko baldintza	Gizarte Segurantzako eguneko kalte-ordainak	Enplegatzailearen osagarria (hitzarmenezko arauak onuragarriagoak izan ezik)		
	150 orduz lan egin izana lan geldialdiaren aitzineko 3 hilabeteetan, edo aitzineko 6 hilabete naturaletan orduko SMICa gutxienez 1.015 aldiz kotizatu izana.	Urtebeteko antzintasuna enpresan		
Kalte-ordainaren abiapuntua	Geldialdiaren 4.eguna (3 eguneko gabealdia)	Geldialdiaren 8.eguna		
Gehienezko iraupena eta zenbatekoa	360 egun 3 urtez jarraian (iraupen luzeko eritasunentzat izan ezik) mugatutako oinarritzko eguneko irabaziaren %50	Antzintasunaren arabera eta 12 hilabeteko denboraldia		
		1-6 urte	Lehen 30 egunak	Ondoko 30 egunak
		6-11 urte	Lehen 40 egunak	Ondoko 40 egunak
		11-16 urte	Lehen 50 egunak	Ondoko 50 egunak
		16-21 urte	Lehen 60 egunak	Ondoko 60 egunak
		21-26 urte	Lehen 70 egunak	Ondoko 70 egunak
		26-31 urte	Lehen 80 egunak	Ondoko 80 egunak
		31 urtetik gora	Lehen 90 egunak	Ondoko 90 egunak
		soldata gordinaren (Gizarte segurantzaren eguneko kalte-ordainak kontuan hartuta)	%90	%66
Formalitate bereziak	Langileak lan geldialdiaren jakinarazpena bidaltzen dio Oinarritzko Osasun-Segurantzari eta enplegatzaileari Enplegatzaileak lan jarduera berriz hasteko ziurtagiria bidaltzen dio Oinarritzko Osasun-Segurantzari (OPAM)			

CDD kontratuak

Legezko etetea

Iraupen mugatuko kontratuak epearen bukaeran gelditzen dira, abisu-epe bat errespetatu beharrik gabe, lan kontratuan aurkakorik zehaztu ezean.

Kontratu bukaerako kalte-ordaina

Iraupen mugatuko kontratua amaitzean, printzipioz, « kontratuaren prekariedade konpentsatzeko xedea duen» kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea duzu, kontratu harremanek kontratu mugagabe baten bidez jarraitzen ez dutenean. Dena den, iraupen mugatuko kontratu batzuetan (sasoikoak, ohiturazkoak...) edo egoera jakin batzuen kasuan kalte-ordain hau ez da ordaindu behar.

Kontratu bukaerako kalte-ordaina, printzipioz, kontratuak iraun duen bi-tartean langileari doakion ordainsari gordin osoaren % 10a da (primak eta hainbat osagarri barne), eta ordainsari horri gehitzen zaio. Hitzarmen kolektiboaren bidez kontratu bukaerako kalte-ordaina %10etik %6ra jaisteko aukera bada, baldin eta, akordioak konpentsazioak aurreikusten dituen lanbide formakuntza mailan.

Ordaindutako oporren kalte-ordaina

Kontratu mugagabeei aplikatzen zaizkien xedapenak indargabetzeagatik, iraupen mugatuko kontratupean bazaude iraupena edozein izanik ere



kontratu honetan egindako lanagatik ordaindutako oporren kalte-ordaina hunkitzeko eskubidea duzu, enpresan aplikatzen den oporr erregimenak ez badizkizu egiazki oporrak hartzen uzten.

Langilearen egoera CDD bukaeran

Kontratu mugatuaren amaieran, langabezia laguntzak ukan ditzakezu kontratua bukatzen zaizularik. Ordaintzaren iraupena aitzineko lan jardueraren iraupenaren araberakoa izanen da.

Hala ere, Lan Merkatuaren Legeak Lan Kodea aldatzen du, langabezia segurantzaren eskubidea kenduz lanpostu baliokide batean CDD bat bi aldiz ukatzen duten edo iraupen mugagabeko kontratu baten parekoa ukatzen duten langileei.

Aldi baterako edo «intérim» laneko kontratuak

Printzipioz, kontratuen ezaugarriei dagokienez, aldi baterako langileei buzurko neurriek bat egiten dute ODDaren neurriekin.

CDI kontratuak

Enplegatzailearen ekimenezko haustura

Enplegatzaileak zurekin duen lan kontratua hausten ahalko du, besteak beste :

- › Frogaldian, arrazoi berezirik gabe;
- › Kanporatze ekonomiko baten baitan;
- › Arrazoi pertsonalengatikako kanporatze baten baitan.

Langilearen ekimenezko haustura

Lan kontratua eten dezakezu, bereziki :

- › Lan kontratuaren borondatezko haustearen baitan (dimisioa);
- › Frogaldian, arrazoi berezirik gabe.

Elkarren arteko adostasunezko haustura

Enplegatzaileak eta zuk elkarrekin adosten ahal duzue lan kontratua bukatzea, hitzarmenezko haustura izenpetuz.

Langilearen egoera CDI bukaeran

Langabeziari dagokionez, lana nahigabeaz galtzen baldin baduzu, ordezkoi-irabazi bat ukan dezakezu besteak beste, kontratuaren haustea ondoko arrazoietako baten ondorioa bada:

- › Kanporaketa, arrazoia edozein dela ere: kausa erreal edo larriagatik, akats larriagatik, gaitasun ezagatik;
- › Hitzarmenezko lan kontratuaren haustura homologatuan.

Alderantziz, printzipioz ez duzu lanera itzultzeko diru laguntzaren (ARE) onurarik eskuratzen dimisioa ematen baduzu. Hala ere, kasu zehatz batzuetan, zure dimisioa zilegitzat jo dezake Pöle emploi-k.

Kontratu bukaerako dokumentuak

Lan kontratua hausten delarik, enplegatzaileak honako hauek eman behar dizkizu:

- › Lan ziurtagiri bat;
- › Pöle Emploi ziurtagiria, zure langabezia eskubideak aitortzeko gisan;
- › Ordaindu beharreko kontuen ordainagiria.

Ordaindu beharreko kontuen ordainagiria enplegatzaileak egindako agiria da eta jaso duzula adierazi behar diozu. Bertan zure lan kontratua amaitzen den ordaindutako zenbatekoen inbentarioa egiten du.

Izenpetu ondotik 6 hilabeteko epean salatzen ahal da; epe hori iragan eta, enplegatzaileak ez du gehiago bertan aipatzen diren zenbatekoei dagokienez betebeharrik.

Enplegatzaileak ordaindu beharreko kontuen ordainagiria emateko betebeharra badu, azken dokumentu hau izenpetzeko ala ez izenpetzeko aukera duzu.

Lan Kodearen L. 1231-1 artikulua eta ondokoak.

Langile Gisa, lantokian dituzuen eskubideak betetzeko eta interesak babesteko elkartzea ahalbidetzen dizueten eskubide kolektiboak dituzue.

Askatasun sindikala

Sindikatu batean afiliatzeko eta lantokian jardun sindikala burutzeko eskubidea duzu. Nazioarteko eta Europako itunetan (Nazioarteko Lan Erakundearen Hitzarmena, Giza Eskubideen Europako Hitzarmena...), Frantziako Estatuaren Konstituzioaren hitzaurrean eta Lan Kodean (L.2141-1 eta hurrengo artikulua) bermatua den askatasuna da.

Sindikatuaren xedea langileen eskubideak aztertzea eta defendatzea da, baita langileen interes material eta moralak, kolektiboak eta indibidualak ere. Sektore bereko langileak elkartzeko, euren problematika komunak eztabaidatzeko, eta borrokak eta alternatibak elkarrekin eraikitzeak aukera ematen diete. Sindikatu batek laguntza juridiko eta teknikoak ere emango die langileei.

Era berean, enplegatzaileekin edo enpresaburuen ordezkariekin, lanbide arteko, adar profesional edo enpresa mailako lan hitzarmen kolektiboak negoziatzeko funtzioa dute, langileen lan baldintzak hobetzeko.

Enpresan sindikatu bereko bi kide dauden unetik aitzina, sail sindikala sortzen da. Hori da sindikatuak enpresan duen adierazpena eta bere kideei elkartzea, antolatzea eta informazio sindikala zabaldu ahal izatea ahalbidetzen die... (bitartekoak aldatzen dira enpresaren tamainaren arabera).

Enpresan, sindikatuak ordezkariak eta sail sindikaleko kideak laguntzen, aholkatzen eta formatzen ditu, haien lankideak hobeki laguntzeko.



Azkenik, kontuan izan sindikatu afiliatzeko eta jardun sindikalak egiteko askatasuna bermatzen duela lan-kodeak, honek aurreikusten duen enplegatzaileak ezin duela kontuan hartu langile baten sindikatu afiliazioa bere erabakiak hartzeko, kontratazio, igoera, ordainsari, zigor, edo kaleratze bat baldintzatzeko.

Langile ordezkariak

11 langile baino gehiago dituzten enpresetan (kopuru hori 12 hilabetez jarraian lortu behar da eta lan Kodeko L1111-2 artikuluen arabera zenbatzen da) enplegatzaileak hauteskundeak antolatzeko betebeharra du Batzorde Sozial eta Ekonomikoan (CSE) izeneko instituzioan parte hartuko duten langileen ordezkariak hautatzeko.

Enpresako langile kopuruaren arabera CSEren eskumenak ezberdinak dira, mugarik esanguratsuen 50 langilekoa izanik : kopuru horretatik aitzina, CSEk eskumen osagarriak ditu, bereziki konsultazio mailan eta Soziala eta Kultura sustatzeko diruztatze bat eskuratzuz.

Batzorde Sozial eta Ekonomiko CSEari dagokio :

- ☆ Langileen eskubideak bermatzea (hitzarmen kolektiboa, lan kodea...);
- ☆ Langileen osasuna eta segurtasuna bermatzea;
- ☆ Galde profesional indibidual edo kolektiboak zuzendaritzari helaraztea;
- ☆ 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan langileen adierazpen kolektiboa bermatzea, haien interesak etengabe kontuan hartuak izan daitezen, bereziki enpresaren kudeaketa eta bilakaera ekonomiko eta finantzarioari buruzko erabakietan eta lanaren antolaketan.

CSEko langileen ordezkaritzarako hauteskundeak **4 urtean behin** egin behar dira. Enplegatzaileari dagokio hauteskunde prozesua abiatzea eta, beraz, langileei hauteskundearen antolaketaren berri ematea. Sindikatuak gonbidatu behar ditu ere bai hauteskundearen baldintzak finkatuko dituen Hauteskundearen Aurre Protokoloa negoziatzera etortzera.

Gainera, 11 langile baino gehiago dituen enpresa batean CSERik ez dagoenean edozein langilek aukera du bere enplegatzaileari CSE hauteskundeak antolatzeko eskatzeko. Azken hauteskundeetan, hautagai faltan, gabezia agiri bat izan baldin bada, eskaera hori 6 hilabeteko epea bukatutakoan baizik ezin izango da egin.

Greba eskubidea

Greba, **aldarrikapen profesional batzuen bermatzeko lanaren geldialdi kolektibo adostua eta osoa** da. Lan geldialdia greba gisa kalifikatua izan dadin, beharrezkoa da:

-  Geldialdi osoa izatea;
-  Geldialdi kolektibo eta adostua izatea;
-  Aldarrikapen profesional batzuen bermatzeko geldialdia.

Greba mugimenduak irizpideak betetzen baditu **lan kontratua eteten du eta, beraz, baita menpekotasun harremana ere**. Zehazki, ez duzu ez eskatutako lana egitekorik ezta zure enplegatzailearen eskaerei erantzutekorik eta bitartean babes juridikoaren onuradun izanen zara. Hau da benetako menpekotasunari uko egiteko eta asaldatzeko eskubidea!

Izan ere, ezingo duzu inolako zigorrrik edo bestelako jazarpenik jasan greba eskubidea normaltasunez erabiltzeagatik! (Lan-kodearen L1132-2 eta L 2511-1 artikulua). Etenaldiak irauten duen bitartean lanarekiko guztiz proportzionala den soldata atxikipena aplikatzen ahalko du enplegatzaileak.

Hala ere, eskubide hori araututa dago eta lan geldialdiak legezko definizioa bete behar du babesaz baliatu ahal izateko. Kontrara, legez kanpoko greba mugimendu batek zigorrak eragin ditzake. Horregatik, garrantzitsua da erne egotea eta zure ekintza ongi hausnartzea. Sektore pribatuko grebei buruzko gure fitxa zehatza irakurtzera gonbidatzen zaitugu greba egiteko asmoa baldin baduzu.

Ikus gidaren bukaerako
laugarren eranskina >>



2023ko martxoaren 9ko legeak Lan Kodean txertatzen du 2019ko ekainaren 20ko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2019/1152 zuzentaraua (EB), Europar Batasuneko lan-baldintza gardenei eta mugagarriei buruzkoa.

Horrela, Lan Kodearen L.1221 5 1 artikuluko berriak xedatzen duenez, enplegatzaileak lan harremanari buruzko informazio nagusia biltzen duen idatzizko dokumentu bat edo gehiago eman behar dizkio enplegatuari. Hala ere, Estatu Kontseiluak oraindik ez du onartu transmititu beharreko informazioa zehazten duen aplikazio-dekretua.

Anartean, Europako zuzentzaruari segi dezakegu.

Lan harremanari buruz langileei eman beharreko 15 argibideak

2019ko zuzentzarauk 15 argibideren ematea behartzen du; lehen soilik 10 ziren 1991ko zuzentzarauaren arabera. Argibide hauek eman behar dira:

1. lan harremanaren bi aldeen nortasuna;
2. lantokia; lantoki finkorik edo nagusirik ez badago, langilea hainbat tokitan aritzeko edo bere lantokia zehazteko printzipioa zehaztua da, baita enpresaren egoitza ere, edo beharrez gero, enplegatzailearen helbide pertsonala;
3. langilearen lanpostuaren titulua, gradua, kalitatea edo kategoria, edo lanaren ezaugarriak edo deskribapen laburtua;
4. lan harremanaren hasierako data;



5. iraupen mugatuko lan harreman baten kasuan, bukaerako eguna edo aurreikusitako iraupena;
6. aldi baterako langileen kasuan, enpresa kontratatzaileen nortasuna, ezagutzen denean eta behar bezain laster;
7. probaldiaren iraupena eta baldintzak, halakorik bada;
8. enplegatzaileak formakuntzarako emandako eskubidea, halakorik bada;
9. langileak ordaindutako oporretarako duen eskubidea duen, edo informazioa hau ezin bada eman, hauen esleitzeko eta zehazteko moduak;
10. lan harremana eteten bada, enplegatzaileak eta langileak segitu beharreko duten prozedura, formalismo-baldintzak eta aurreabisu-epeak barne, edo, informazioa ematen den unean aurreabisu-epeen iraupena ezin bada adierazi, aurreabisu-epe horiek zehazteko moduak;
11. ordainsaria, hasierako oinarrizko zenbatekoa barne, hura osatzen duten gainerako elementu guztiak, hala badagokio, bereizita adieraziak, eta langileari doakion ordainsariaren maiztasuna eta ordaintzeko metodoa;
12. lan erritmo osoa edo gehiengoa aurreikusi badaiteke, langilearen ohiko lanegunaren edo astearen iraupena, ordu gehigarriei eta haien ordainsariei dagokien edozein argibide, eta, hala badagokio, talde-aldaketei buruzko edozein argibide;
13. lan erritmoa ezin bada guztiz edo nagusiki aurreikusi, enplegatzaileak honako hau jakinarazi behar dio langileari: lan ordutegia aldakorra izateko printzipioa, bermatutako ordu kopurua eta bermatutako ordu horietatik haratago egindako lanaren ordainsaria; langilea lanera deitzeko erreferentzia tarte eta egunak; langileak lana bertan behera utz dezakeen gutieneko abisu epea;
14. langilearen lan baldintzak arautzen dituzten hitzarmen kolektibo guztiak, edo, enpresatik kanpo organo edo erakunde parekide bereziek egindako hitzarmen kolektiboak badira, hitzarmen horiek zein organo edo erakundetan egin direnak;
15. enplegatzaileari dagokionean, lan harremanari lotutako gizarte kotizazioak jasotzen dituen gizarte segurantzako erakundearen edo erakundeen nortasuna eta enplegatzaileak gizarte segurantzaren arloan emandako babes oro.

Aprendizgo kontratuen gutxieneko ordainsaria:

Hartzai- learen adina	2023ko maiatzaren 1az geroztik gutxieneko ordainsaria					
	Lehen urtea		Bigarren urtea		Hirugarren urtea	
	SMICa- ren %tan	151,67 ordu €tan	SMICa- ren %tan	151,67 ordu €tan	SMICa- ren %tan	151,67 ordu €tan
< 18 urte	27	471,75	39	681,42	55	960,67
18 urtetik 20 urtera	43	751,31	51	891,09	67	1 170,65
21 urtetik 26 urtera	53 (1)	926,04	61 (1)	1 065,82	78 (1)	1 362,85
26 urte eta gora	100 (1)	1 747,24	100 (1)	1 747,24	100 (1)	1 747,24

(Nb) Gutxieneko soldata ikasketa kontratuaren gauzatze urtearen arabera zehazten da, ez heziketa ziklo teorikoaren urtearen arabera.

(1) Edo okupatutako enpleguari dagokion hitzarmenezko gutxieneko soldata %tan, hobeia bada.



Profesionalizazio kontratuen gutxienerako ordainsaria:

Hartzailearen adina	2023ko maiatzaren 1az geroztik gutxienerako ordainsaria (1)			
	Kualifikazioa < baxo profesionala baldin bada (2)		Kualifikazioa gutxienez baxo profesionala baldin bada (3)	
	SMICaren %tan	151,67 ordu/hilabete oinarria (€tan)	SMICaren %tan	151,67 ordu/hilabete oinarria (€tan)
adina < 21 urte	55	960,98	65	1 135,70
21 urte < 26 urte (4)	70	1 223,07	80	1 397,79
26 urte eta gora	100	1 747,24	100	1 747,24

(1) Hitzarmen kolektibo edo lan kontratuan aurreikusitako diren xedapen onuragarriagoen faltan aplikatu beharreko ordainsaria. Kontratua iraupen mugagabekoa delarik, langilea legedia arrunteko baldintzen arabera ordainduko da, profesionalizazio ekintza bukatu ondotik.

(2) IV mailatik beherako diplomak eta baxo orokorrak kontuan hartzen dira.

(3) Gutxienez baxo profesionala edo helburu profesionala duen maila bereko titulu edo diploma bat.

(4) Kontratu garaian gazteak 21 urte betetzen dituenean, gutxienerako soldata emendatua da bere urtebetetzearen ondoko hilabetearen lehen egunetik goiti (bere hastapeneko formakuntzaren arabera, bere soldata SMICaren % 55etik % 70era pasatzen da, edo SMICaren % 65etik % 80ra). Aldiz, kontratu garaian 26 urte betetzen baldin baditu, gutxienerako soldata SMICren % 70ean edo % 80an finkatua izanen da.

Paga orriaren leienda

1. Enpresaren informazioak:

Enpresaren izena, enpresaren egoitza sozialaren helbidea, jarduera sektorea adierazten duen APE kodea, SIREN edo SIRET zenbakia.

2. Langilearen informazioak:

Abizena, izena, etxeko helbidea, Gizarte Segurantzako zenbakia.

3. Langilearen sailkapena:

Langilearen enplegua, hitzarmeneko sailkapenaren arabera tokoa (maila edo hierarkia koefizientea) eta aitzinekotasuna enpresan.

4. Hitzarmen kolektibo aplikagarria:

Hitzarmen kolektiboa zure lan arloko arautze testua da.

Hemen aurki dezakezu: legifrance.gouv.fr

Zure arloan hitzarmen kolektiborik ez badago, paga orriak lan kodeari egin beharko dio erreferentzia.

5. Lan ordu kopurua:

Dagokion lansari denboraldian ordaindutako ordu kopurua.

6. Orduko tasa gordina:

Paga orrian agertzen diren orduak aplikatzen zaien tasa da, behar izanez gero, tasa arruntean ordaintzen diren orduak eta ordu gehigarriengatik edo beste edozein arrazoiengatik gainordaina daukatenak bereiziz.

7. Primak:

Primak jaso ditzakezu gaitasun pertsonalen arabera (jarraikitasuna, tenore-kotasuna, aitzinekotasuna...), lan baldintza zailengatik (ardura, arriskua...) edo lansari kanpoko primak izan daitezke ere (gastuen edo janaldien ordainketa...).



8. Lansari gordina:

Lansari gordina langilearen ordainsari osoa da, eta horren barruan sartzen dira gizarte erakundeei egindako kotizazioak eta hilabete bukaeran jasotako zenbateko garbia.

9. Kotizazio eta beste beharrezko ekarpenak:

Elkartasun printzipioan oinarriturik, derrigorrezko gizarte kotizazioek babes sistema diruztatzea dute helburu (CAF, CPAM, MSA, Pôle Emploi).

Sistema horren bidez, bizi-mailari eragin diezaioketen arrisku edo gertaeren aurkako babesaren bermea baduzu, hala nola gaixotasuna, amatasuna, ezintasuna, zahartzaroa, laneko istripua, laneko eritasuna, heriotzak, familia-kargak, langabezia.

10. Lansari garbia zergen aurretik:

Lansari garbiaren zenbatekoa, irabazien gaineko zerga zuzenaren hartzea aintzin. Zure enplegatzaileak zure zergak zuzenean biltzen ditu, eta zerga etxeari itzultzen dizkio. Zure paga orrian, zure lansari garbiari aplikatzen zaion zerga tasa agertzen da, eta, azpian, ematen zaizun zenbatekoa: eskuratuko duzun lansari garbia.

11. Lansari garbia:

Hori da bankuan izango duzun diru zama! 2019ko urtarrilaren lehenaz geroztik, "ordaindu beharreko lansari garbia", zerga zuzenaren hilabeteko hartzea eta gero gelditzen zaizun zenbatekoari dagokio. Ez duzu, beraz, diru kopuru horren gainean irabaziaren gaineko zergarik ordainduko.

12. Opor ordainduak:

Opor ordainduak paga orrian agertu behar dira, eskuratu eta eskuragarri dituzun egunen derrigorrezko zenbaketa ikus dezazun.

PAGA ORRIA *

DENBORALDIA

AAAA/07/01 - AAAA/07/31

UDA ENPRESA
EGUZKI KARRIKA, 1
64100 BAIONA

1

JON LAN
Mendien karrika, 123
64100 BAIONA

2

SIRET Zkia.: 123 568 941 00056
APE Z.: 9329Z
URSSAF: BAIONA
HITZARMEN KOLEKTIBOA: ANIMAZIOA

4

GIZARTE SEGURANTZAKO Zkia.:
1 53 12 45 0007 231 48
ENPLEGUA: ANIMATZAILEA
SAILKAPENA: ENPLEGATUA
AINTZINEKOTASUN EGUNA: AAAA/07/01
ORDAINKETA EGUNA: AAAA/07/31

3

LAN SARIA		OINARRIA	LANGILE TASA	LANGILE ZATIA	ENPLEGATZAILE TASA	LANGILE ZATIA
OINARRIZKO LAN SARIA	151,67	11,52€	1747,20€			
PRIMA	7	5	6			
LANSARI GORDINA			1747,20€	8		
KOTIZAZIO ETA KONTRIBUZIO SOZIALAK		OINARRIA	LANGILE TASA	LANGILE ZATIA	ENPLEGATZAILE TASA	ENPLEGATZAILE ZATIA
OSASUNA GIZARTE SEGURANTZA - ERITASUN AMATASUN HERIOTZ		1747,20€	-	-	7%	122,30€
OSAGARRI EZGAITASUN, EZINTASUN, HERIOTZ		-	0,750%	-	0,750%	-
OSASUNEZKO OSAGARRIA						
LANEKO ISTRIPUA LANEKO ERITASUNA		1747,20€	-	-	1,200%	20,97€
ERRETRETA						
MUGATUTAKO GIZARTE SEGURANTZA		1747,20€	6,900%	120,56€	8,550%	149,99€
EZ MUGATUTAKO GIZARTE SEGURANTZA		1747,20€	0,400%	6,99	1,900%	
FAMILIA		1747,20€	-	-	3,450%	
LANGABEZI ASURANTZA		1747,20€	-	-	4,050%	70,76€
HITZARMEN KOLEKTIBOKO EKARPENAK						
ENPLEGATZAILEREN BESTE KOTIZAZIOAK		1747,20€	2,400%	36,66€		
CSG EZ ZERGAGARRIA		1747,20€	0,500%	8,74€		
CSG/CRDS ZERGAGARRIA						
KOTIZAZIO ETA EKARPENAK SOZIALAK OROTARA				364,12€		580,73€
LAN SARI GARBIA ZERGEN AURRETIK				1383,08€		
IRABAZIEN GAIKEKO ZERGA: PERSONALIZATUA EZ DEN TASA		-	0,0€	-		
ORDAINDU BEHARREKO LANSARI 1383,08€				2197,65€	KOTIZAZIOEN ARINTZEA	756,90€
GARBIA						
OPOR ORDAINDUAK		ESKURATUAK	HARTUAK	GAINERATEKOAK		
ESKURATZE BIDEAN		15	4	11		
ESKURATUAK N-1		25	25	0		

*AZPIAN ERABILITAKO ZENBAKIAK ADIBIDEAK DIRA

⚠ Greba eskubidea zuzenbide pribatuko establezimenduetan

Greba eskubidea 1958ko Konstituzioaren Hitzaurrean aitortzen den oinarritzko eskubidea da.

Langile gisa, grebarako eskubidea gauzatzeko aukera emango dion babesa izan duzu. Izan ere, Lan Kodeko L 2511-1 artikulua xedatzen du greba eskubidea erabiltzeak ezin duela justifikatu lan kontratua haustea, langileari egozten ahal zaion arduragabekeria larrien kasuetan izan ezik. Gainera, honen erabilpenak ezin du inolako jazarpen neurririk sortu, bereziki ordainsariei eta onura sozialei dago-kienez.

⚠ Zer da greba bat?

Greba lan aldarrikapenak babesteko lanaren etenaldi itundua da

Hortaz, lan geldialdia greba gisa kalifikatzeko ondoko ezaugarriak bete behar dira:

🚫 Lanaren erabateko etena: lanaren erabateko etena izanen da, etenaldiaren iraupena edozein dela ere. Dena den, etenaldia erabatekoa izan behar da; jarduera moteltzea edo jarduera ohiko baldintzak ez diren bestelako baldintzetan burutzea dakarten mugimenduak ez dira greba izango, baizik eta lan kontratua ez betetzea, enplegatzaileak zigor dezakeena.

🚫 Lan etenaldi kolektiboa: greba ezin da langile bakar baten ekimena izan, gutxienez bi egon behar dira enpresan (langile bakarreko enpresen kasuan izan ezik).

Nazio osoko agindua diren greben kasuan arau hau salbuesten da (gobernuak ezarritako lan eta ordena sozial erreformen aurkako grebak, adibidez erretretak), langilea bere enpresako grebalari bakarra izan daiteke.

🚫 Lan etenaldi itundua: grebak aldeztu aurretiko langileen erabaki adostua suposatzen du. Itun honek ez du erran nahi greba aitzinetik luze eta zehatz presatua izan denik: bat batean abiatu daiteke, baina langileen erabaki komuna islatu behar du aldarrikapen mugimenduari hasiera emateko.



🚧 Lan aldarrikapenen aldekoa: lan etenaldia izaera profesionaleko aldarrikapenek bultzatu behar dute. Adibidez, lansaria, lan baldintzak, eskubide sindikalak...

⚠ Zein dira greba aurretiko betebeharrak?

🚧 Aurreabisu eza

Sektore pribatuan langileek edozein momentutan egin dezakete greba. Ez dute zertan aurreabisatu beharrik eta enplegatzaileari lana eten baino lehen jakinarazi.

Salbuespen gisa, zerbitzu publiko bat bermatzen duten enpresa pribatuetan, greba aurretik aurreikusitako grebaren hasiera eta iraupena aipatzen duen aurreabisua egin behar da. Lan Kodearen L. 2512-1 eta hurrengoak.

🚧 Baina enplegatzaileak lan aldarrikapenen berri du

Greba aurreko baldintza bakarra greba bultzatzen duten lan eskakizunak enplegatzaileari helaraztea da. Funtsezkoa da aldarrikapen horien berri ematea, lana eteten den unean berantenik. Ez da formalitate berezirik errespetatu behar.

⚠ Zer ondorio lan kontratuan?

Grebak langile grebalariaren lan kontratua eteten du, eta, ondorioz, langilea lana emateko betebeharretik eta enplegatzailearen jarraibideei men egitetik aske gelditzen da.

Ordainetan, grebalariari lansari atxikipena aplikatuko zaio, lanaren etenaldiaren iraupenari hertsiki proportzionala.

⚠ Kasu greba eskubidearen gehiegikeriarekin eta legez kanpoko ekintzekin

Greba mugimenduak ez badio erantzuten definizio jurisprudentzialari, mugimendua legez kanpokotzat joko da eta langilea zigortzen ahalko da.

Gainera, mugimendua hasieran zilegia bada ere, aurrerago gehiegikeritzat jo daiteke eta greban zehar egindako ekintzaren bat akats larria izanez gero zigorra edo kanporaketa eragin dezakete.

Adibidez, greba egiten ez duten langileei lan egitea eragozteak akats larritzat hartzen da. Hori dela eta, lokalak okupatzen ahal dira, baina ez du bortizkeriarik, kalterik edo grebalariren lan askatasunean eraginik izan behar.

Horregatik komeni da ekintzak ongi hausnartzea eta sindikatu baten aholkuak jasotzea jardun aurretik.





LAB SINDIKATUA

📍 Santa Ursula plaza – 10
64100 Baiona
05 59 59 50 20

✉ baiona@lab.eus

💻 www.ieh.lab.eus

f [Labsindikatura-IparEH](#)

🐦 [Twitter: LAB_ieh](#)



XUTI GAZTE!

📷 [xutigazte](#)

🐦 [xutigazte](#)