

# ETXEKO LANGILEEN GIDA

## Enplegatzaileak lan-kontratua idatziz egin beharra dauka?

Lanaldi partzialeko kontratua idatziz egitea nahitaezkoa da; hau da, astean 40 ordu baino gutxiago egingo direnean. Halaber, lau aste baino gehiago iraungo duen aldi baterako kontratua idatziz egitea derrigorrezkoa da.

Lan kontratua egon ala ez, lau aste baino gehiago irautes duen lan-harremana baldin bada, enplegatzaileak dokumentu bat eman beharko dio langileari; bertan, lan-baldintzak idatziz agertuko dira eta, gutxienez, hurrengoak jasoko ditu:

- 1) Kontratzaileen izenak.
- 2) Lan-harremanaren hasierako data eta, aldi baterako lan-harremana bada, aurreikusitako iraupena.
- 3) Zerbitzuak non emango diren. Langileak normalean enplegatzaile batentzako zerbitzuak lan-gune askotan eskaintzen dituzenean, enplegatzaileak egoera hau jaso beharko du.
- 4) Burutuko diren lanen deskribapen laburtua, lanaren edukia zehaztasun nahikoarekin ezagutzea erraztuko duena.
- 5) Hasierako oinarriko soldataren zenbatekoa, soldata osagarriak eta zenbatean behin ordainduko den. Gauzako soldata ordaindu behar bada, zertan datzan eta baliokidea dirutan.
- 6) Lanegun arruntaren iraupena eta nola banatuko den. Egon beharreko denbora bada, ordutegia eta horren kontentsazio-sistema zehaztu beharko dira, dirua edo aisialdia izan ahalko dena.
- 7) Barne-lanean, igarotzen diren gauen erregimena zehaztu beharko da.
- 8) Oporren iraupena eta, badagokio, datak zehazteko modua.
- 9) Kontratua iraungiz gero, enpresariak eta langileak errespetatu beharreko epeak edo, informazioa emateko unean datu hori ematerik ez bada, alde aurreko abisu horiek emateko epeak zehazteko moduak.

Erreforma indarrean dagoenetik egindako kontratazioetan, enplegatzaileek, Lan Ministeriotik deskarga daitezkeen edo paperezko formatuan eskura ematen dizkionetik, kontratuaren baldintzak dokumentatzeko obligazioa izango dute.

ATHren web orrian bi kontratu eredu dago, bata barnekoentzat eta bestea, kanpokoentzat. Kontratuok behar den informazio guztia jasotzen dute.

Erreforma aurretiko langileak kontratuean dituzten enplegatzaileek urtebeteko epea izango dute idatzizko kontratua egiteko edo, badagokio, etxeko langileari kontratuaren baldintzak jasotzen dituen dokumentua emateko.

## Zer da nomina?

Langileak hilero jasotako soldata islatzen duen dokumentua da. Ordainsaria eta deskontuak behar bezalako argitasun eta banaketaz islatzen dituen edozein dokumentu balio du.

Gure web orrian bi nomina eredu berezi daude etxeko langileentzat.

## Enplegatzaileek nomina eman behar dute?

Bai, enplegatzaileek hilero nomina eman behar dute, soldataz gain. Beraz, langileak nomina jasotzeko eskubidea dauka. Jasotzen ez badu, Lan Ikuskaritzaren aurrean sala dezake..

## Joan daiteke etxe-langile bat Enplegu Zerbitzu Publikoetara lana eskatzera?

Bai, Enplegu Zerbitzuek aurreikusita daukate etxeko langileak sartzea enplegu-eskatzaile gisa

## Enplegu agentzia pribatuak legezkoak al dira?

Bakar-bakarrik dira legezkoak INEMek baimendutakoak. Debekatuta egonik ere etxeko langileen kontratazioan espezializatutako hainbat enplegu-agentzia dago. Ez da legezkoa agentziak soldataren zati bat hartzea, edota langileak eta enplegatzaileak zuzenean kontratatzekotan kalteordaina hartzea. Agentziekiko arazorik edo zalantzarik baduzu, Elkartearengana jo ezazu.

## **Zein da gehieneko lanaldia?**

Asteko gehieneko lanaldia 40 ordukoa da, kanpokoentzat zein barnekoentzat, legeak hilabete batean gainditu ezin den asteko batez besteko 20 orduko “egon beharra” baimentzen badu ere. “Egon beharreko” orduetan, langileak zerbitzuak eskaintzeko moduan egon behar du, baina benetako lanik egin gabe. Egon beharreko orduak lanordu arrunteko prezioan gutxienez ordaindu behar dira.

Barneko langileek egunean 2 ordu libre eduki behar dute otorduetarako, ez direnak lanordutzat joko. Langileari ezin zaio etxetik ateratzea eragotzi, adostutako egon beharreko orduetan ez bada.

## **Zer esan nahi du “gaua emateko erregimenak”?**

Egunean zehar lan egiteaz gain etxean lo egin behar dutenek gaueko egonaldiaren ordutegia eta saria adostu behar dute enplegatzailearekin. Gaua emateko erregimenak hainbat muga gorde behar du. Enplegatzaileak ezin dio langileari gaueko 10ak baino lehenago etxean egotea exijitu, ezin dio gauean lan eginarazi; eta langileak, larrialdirik izan ezik, bere logelan egoteko eskubidea dauka. Gauean lan egiten denean ordainketa jaso beharko da.

## **Gaueko lan ordutegia era berezian ordaindu behar da?**

Gauetz soilik lan egiteko kontratatuetan izan ezik, gaueko 10etatik goizeko 6etara eginiko lanorduak errekararen batekin ordaindu beharko dira.

## **Zenbat atsedeen-ordu egon behar dira lanaldien artean?**

Gutxienez 12 ordu egon behar dira; barnekoen kasuan, 10 ordu baino ezin dira egon, baina gainerako 2 orduak atsedeen-ordu gisa hartu behar dira 4 asterainoko epean.

## **Zer dira aparteko orduak?**

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.

Jakin beharra dago epaiketa batean ia ezinezkoa dela etxeko langilearen aparteko orduak egiaztatzea. Hortaz, ez direnak momentuan kobratzen galdu egiten dira.

Aparteko orduen gutxienezko prezioa 5,02 eurokoa da (2012 urtean).

## **Zein da asteko atsedeenaren iraupena eta nola gozatu behar da?**

Etxeko langileak, astean, 36 ordu jarraituriko atsedena izateko eskubidea dauka. Ahal izanez gero, igande osoan eta larunbat arratsaldean edo astelehen goizean.

Hala ere, atsedeen orduak bi astetan metatu daitezke. Hots, bi astean behin 72 ordutan, edo aste batean 24 ordu eta hurrengoan 48 ordutan.

## **Langileak, legez, zenbat jaiegun izateko eskubidea dauka?**

Beste edozein langilek daukan adina jaiegun: urtean 14, horietatik bi tokiko jaiegunak izanik.

## **Jaiegunak berreskuratu egin behar dira?**

Ez, langilea ez dago jaiegunetan lan egitera behartuta, eta, beraz, ezin zaio lan egin ez duen jaieguna deskontatu.

## **Jaiegun batean lan eginez gero, nola kobratzen da?**

Lanordu arruntaren prezioan kobratzen da, edo denbora bereko atsedeen bezala har daiteke.

## **Etxeko langile batek zenbat opor-egun dauka eta nola gozatu behar ditu?**

Urteko oporraldia 30 egun naturalekoa izango da. Horietatik 15, gutxienez, jarraian hartuko dira eta beste 15ak aurrekoei lotuta edo urtean zehar banatuta.

Datak alde biek hitzartu beharko dituzte, eta ados jarri ezean, langileak 15 egun aukeratuko ditu nahierara eta enplegataileak gainerako 15 egunak. Langileak eskubidea dauka opor-egutegia bi hilabete lehenago jakiteko.

Opor-egunak soldata osoaren arabera kobratuko dira, eta ezingo da gauzazko deskonturik egin.

### **Urte osoa lanean bete ezean, badago ordaindutako opor-egunak izateko eskubiderik?**

Bai, eta urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra lan egindako denboraren arabera kobratuko dira. Oso garrantzitsua da urtearen barruan oporrak kobratu eta gozatzea. Urtea bukatzen denean disfrutatu ez diren oporrak ezin dira berreskuratu.

### **Ordaindutako baimenatarako eskubiderik badago? Zein dira?**

Langileak, aldez aurretik ohartarazita, lanera huts egin ahal izango du, soldata jasotzeko eskubidearekin, ondorengo arrazioak egonez gero:

- Ezkontza: 15 egun.
- Gaixotasun larriak, istripuak edo hurbileko senideen heriotza (aita/ama, seme-alabak, anaia-arrebak, aitona-amonak, bilobak, aitagin-amaginarrebak, suhiak, errainak eta koinatu/koinatak): 2 egun, 4ra luzatu ahal izango direnak beste probintzia batera bidaiatu behar izanez gero.
- Bizilekua aldatzea: egun bat.
- Eginbehar publikoak betetzea, hala nola epaiketa batean agertu behar izatea, dokumentuen kudeaketa, botoa ematea...: behar beste denbora.

Lanaldiaren barruan egin beharreko jaioaurreko azterketak eta erditzerako prestakuntza-teknikak: behar beste denbora.

### **Ba al dago ahaidekoak zaintzeko lanaldi murrizketa eskatzeko eskubiderik?**

Zortziren batetik erdirako lanaldi murrizketa eska daiteke 8 urte baino gutxiagoko seme-alabak edo gertuko ahaideak zaintzeko (aita/ama, seme-alabak, anaia-arrebak, aitona-amonak, bilobak, aitagin-amaginarrebak, suhiak, errainak eta koinatu/koinatak), gaixotasuna, istripua edo adina direla-eta beraien kabuz moldatzeko gai ez direnak. Lanaldi murrizketa eskatzen denean, soldataren zati proportzionala kentzen da, baina umeen zaintzako lehen bi urteetan eta helduen zaintzako lehen urtean, pentsioen ondorioetarako eta geroko amatasun prestaziorako kotizazioaren % 100 kontatuko da.

### **Ba al dago seme-alaben edoskitzaroari dagokion eskubiderik?**

Emakume batek, 9 hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeko, ordu erdiko lanaldi murrizketa eska dezake, lanaldiaren hasieran edo bukaeran, berak nahi bezala. Beste aukera litzateke lanaldia ordubetez edo bi ordu erdi hartuz etetea.

### **Ba al dago legez ezarritako lansaririk etxeko langileentzat?**

Bai, eta harreman zuzena dauka lansarioekin.

Astean 40 orduko lanaldirako, Gobernuak urtero ezartzen duen 14 ordainsariko gutxieneko soldata izango da.

Astean 40 ordu baino gutxiagoko lanaldia bada, lansaria orduen arabera kalkulatzen da.

Egote-aldi orduak egiten badira, gutxienez lanorduaren balio berdina izan behar dute. Langile batek gutxieneko soldata jasotzen badu, 5.02€ jaso beharko du egotealdi ordu bakoitzeko.

Nahiz eta etxeko langileek gutxieneko soldata baino lansari baxuagoa hitzartu, ez du legezko lansaria, atzerapen eta guzti, exijitzeko eskubidea galtzen.

### **Legezkoa al da janari eta logelagatik soldatan kenketarik egitea?**

Bai, aurretiaz enplegataile eta langilearen artean hitzartu bada. Dena dela, jardunaldi osoan lan egiten denean ezin da diruzko gutxieneko soldata baino gutxiago jaso. Aurten 644,40€ da.

30 eguneko bazkaritarako deskontua inoiz ezin izango da soldata osoaren %10etik %15era baino gehiago izan. Legeak gehienez %30eko kenketa baimentzen baitu gauzazko soldatagatik (gosaria, bazkaria, afaria eta logela).

### **Zer da antzinasun ordainsaria?**

Aurreko legerian, enplegatzaile berarekin lan egindako 3 urteko, etxeko langileak bere soldatan %3ko igoera izateko eskubidea zeukan, eta horrela jarraian 3 urteko aldi bakoitzeko, gehieneko muga bost hiru urteko izanik, hau da, 15 urteko antzinasuna.

Osagarri hau ordaintzeko, lan egindako denbora 1986ko urtarrilaren 1etik kontatuko da, aurretik lan egindakoa ez da kontuan hartuko.

Antzinasun osagarria 2012ko urtarrilaren 1etik desagertuko da. Aurreko hiru urtekoak dituztenek mantenduko dituzte, baina aurrerantzean ez dute hiru urteko berririk sortuko.

### **Aparteko ordainsarirako eskubiderik badago? Nola kobratzen da?**

Urtean, langileak 2 aparteko ordainsari jasotzeko eskubidea dauka, bata uztailean eta bestea abenduan.

Urtean zehar kobratzea hitzar daiteke, baina 40 orduko lanaldirako ezingo da urteko kopuruan lanbide arteko gutxieneko soldataren azpikoa den eskudiruzko soldata jaso.

### **Urteko soldata igoerarako eskubiderik badago?**

Bai, eta aldean arteko hitzarmenik lortu ezean, urteko igoera zerbitzuak ematen elkarren segidako hamabi hilabete betetzen diren hilabetearen hitzarmen kolektiboaren soldata igoeraren batez besteko ehunekoaren parekoa izango da.

### **Langilea umeak zaintzeko edo janaria prestatzeko baino ez bada kontratatu, soldata jaitsi ahal zaio etxeko langile bati dagozkion zereginak ez egiteagatik?**

Ez, soldata lanorduen arabera ezartzen da, eta ez zereginen arabera.

### **Zer da probaldia eta zenbat iraun dezake? Nola kobratzen da?**

Probaldia idatziz hitzartu behar da eta ezin da hamabi hilabete baino luzeagoa izan. Epe honetan, bi aldeetako edozeinek, hala iritziz gero, bukatutzat jo dezake kontratua. Probaldia hitzartu den kontratuetan alde aurreko abisu epea ados liteke, bi aldeak behartzen dituena eta ezin dena zazpi egun baino gehiagokoa izan.

Langileak kontratua alde aurreko abisurik gabe jo dezake bukatutzat bere eskubideak bete ezean.

Enplegatzailea derrigortuta dago langileak probaldian eskainitako lanegun guztiak ordaintzera, baita aparteko ordainsarien eta oporren zati proportzionala ere.

### **Kontratua egitean iraupen zehatza hitzartu bada, langilea derrigortuta dago kontratua amaitu arte lanean jarraitzera?**

Ez, langileak hala erabakiz gero, hitzartutako epea baino lehen utz dezake lana, baina kasu honetan ez du kalte-ordainetarako eskubiderik edukiko.

### **Langileak, berak erabaki badu lana uztea, badu kobratzeko eskubiderik?**

Azken hilabetean lan egindako egunez gain, likidazioa ordaindu behar diote, eta hau honela osatzen da: aparteko ordainsarien eta oporren zati proportzionalak.

Lana uzteko arrazoia baldin bada enplegatzaileak lantokia beste herri batera aldatu duela, langileak urteko 12 eguneko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea dauka.

### **Langilea epe mugatu baterako kontratatzen bada, zer ordaindu behar zaio kontratua amaitutakoan?**

Azken hilabeteko soldataz gain, aparteko ordainsarien eta oporren zati proportzionalen likidazioa ordainduko zaio. Gainera, zerbitzu urte bakoitzeko 9 eguneko kalte-ordaina ordainduko zaio, bere lanpostura berriz itzultzeko eskubidea duen langile bat ordezkatzeko kontratua izan ezean.

### **Zaindutako pertsona hil delako lana galtzen denean ba al dago zozertarako eskubiderik?**

Bai, kobratzeke dauden lan sari eta oporrez gain, hilabeteko kalte ordaina kobratu behar du.

### **Langilea kalera daiteke kontratua amaitu aurretik?**

Bi modutan kalera daiteke: "atzera egitea" gatik edo irazpenagatik.

## **Zer da atzera egitea?**

Enplegatzaileak langileari idatziz ematen dion mezua da. Idazki horretan kontratua eten nahi duela jakinaraziko dio, eta momentu horretan bertan lan egindako urteko 12 eguneko kalte-ordainak emango dizkio, 6 hileko mugarekin.

Enplegatzailea behartuta dago alde aurretik abisatzera. Aurretik abisatzeko epea desberdina da antzinakotasunaren arabera: zazpi egun lehenago urtebeteko antzinatasunaz, eta 20 egun aurretik urtebete baino gehiagoko antzinatasunaz. Aldez aurreko abisu eza edo aldez aurreko abisu berantiarra egun horiei dagokien soldata ordainduta ordezkatu daiteke.

Aldez aurreko abisu epean, langileak ordaindutako ordubeteko baimena dauka egunero beste lan bat bilatzeko.

Enplegatzaileak hau guztia idatziz jakinarazteko eta kalte-ordainak ordaintzeko betebeharra bete ezean (biak bete behar ditu), kalte-ordainak urteko 20 egunekoak izatera igaroko lirarteke, 12 hileko mugarekin.

Erreformaren aurreko indarreko kontratuen zenbatekoa urteko 7 egunekoak izango da.

## **Zer kobratuko da irazpena gertatuz gero?**

Irazpena bidezkoa edo bidegabea izan daiteke. Bidezkoa da langileak bere kontratutik eratorritako betebeharretan hutsegite larriak egiten baditu. Kasu horretan, enplegatzaileak kalte-ordainik gabe kaleratu ahal izango du, arrazoiak zehazten dituen eskutitz baten bidez.

Egindako hutsegitea ez bada larria edo ez bazaio idatziz jakinarazten, irazpena bidegabea izango da, eta langileak urteko 20 eguneko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, 12 hileko mugarekin.

## **Orduka lan egiten duten langileek ere badute irazpenaren kalte-ordainak kobratzeko eskubidea?**

Bai, egun osoz lan egiten dutenen baldintza beretan.

## **Erreklama daitezke beste kopuru batzuk?**

Bai, lana uzteko unean langileak zor dioten guztia eska dezake: atzerapenak, antzinatasuna, jasotako soldataren eta legez zegoenaren arteko aldea, janariagatik neurritz kanpo edo hitzartu gabe deskontatutakoa eta abar.

## **Badago eperik zor zaiguna erreklamatzeko?**

Kaleratzearen erreklamazio epea 20 egunekoak da. Soldata, zorrak erreklamatzeko epea urtebetekoa da.

Hau da, lanean hasi nintzenetik gutxiago ordaindu didatela gaur konturatuz gero, epaiketa batean azken 12 hilabeteetako atzerapenak baino ezingo ditut erreklamatu.

## **Zer da kitapena?**

Langileak bere likidazioa jaso duela eta enplegatzaileak ez diola beste ezer zor onartzeko sinatzen den dokumentua. Dokumentu hau sinatu ondoren, ezinezkoa da beste edozein erreklamazio egitea, kaleratzeagatik, atzerapenenengatik edo aurreko zorrengatik. Beraz, kitapena ez da sinatu behar bertan agertzen den zenbatekoa zuzena dela egiaztatu barik. Ezta ez bada dokumentuan agertzen den diru-kopurua jaso ere.

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

## **Nork eman behar du langilearen alta Gizarte Segurantzari?**

Enplegatzaileak berak Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrean, zerbitzuak ematen hasi aurretik. Gizarte Segurantzari, langile bat hainbat enplegatzailek alta emanda egon daiteke.

## **Noiz ematen da langilearen baja Gizarte Segurantzari eta nork egiten du?**

Baja eskatzeko epea lana utzi eta 6 egunekoak da. Enplegatzaileak egin behar du.

## **Zenbat ordaintzen dio etxeko langileak Gizarte Segurantzari?**

Kotizazioa langilearen hileko soldataren arabera da, aparteko ordainsariak barne.

Hau kalkulatzeko, kotizazio oinarriari 15 tarterko soldata-taularen arabera ekuazioa aplikatu behar zaio.

Zenbatekoa urtero aldatzen da, eta Gobernuak ezartzen du.

Kotizazioa oinarriaren %23,10 da eta bi aldeek ordainduko dute: enplegatzaileak %19,40 eta langileak %3,7.

### **Sala daiteke etxeko langilea aseguratzen ez duen enplegatzailea?**

Bai, Lan Ikuskaritzan sala daitezke alta emate eza eta Gizarte Segurantzarekiko kotizazio eza. Nahiz eta langileak onartuta eduki aurretik egoera hori.

Langilea aseguratu gabe, gehiago ordaintzearen truke, edukitzeko hitzarmenak ez dauka inolako baliorik.

Gizarte Segurantzak lau urteko atzerapenak ordaintzera behartzen du, baina langileari urte guztiak aitortzen zaizkio.

### **Ezkonduta dagoen emakumeari, bere senarra Gizarte Segurantzaren alta emanda badago, interesatzen zaio zerbaitetarako bera ere alta emanda egotea?**

Gizarte Segurantzaren sisteman egoteak bereak diren eskubideak ematen ditu, besteak beste, elbarritasun, erretiro, alarguntasun eta zuztasunagatiko pentsioak.

Bai elbarritasunagatiko, bai erretiroagatiko pentsioa alarguntasunagatiko pentsioarekin batera jaso daitezke.

### **Zer jasotzen da lan-istripuagatiko baja bitartean?**

Lan-istripuen kasuan, aurreko hileko eguneko kotizazio oinarriaren %75 kobratzen da. Tarte bakoitzeko oinarria zati hogeita hamar egiten da. Baja istripuaren ondorengo egunetik hasiko da kobratzen; istripua izandako egunean soldata arrunta kobratuko da.

Ikus tarte bakoitzeko lan-istripuagatiko prestazioa.

### **Zer jasotzen da gaixotasunagatiko baja bitartean?**

Gaixotasunen kasuan, enplegatzaileak 4. egunetik 8. egunerako baja ordainduko du. Bajaren aurreko hileko eguneko kotizazio oinarriaren %60.

9. egunetik aurrera, baja Gizarte Segurantzak ordainduko du zuzenean eta eguneroko kopuru bera izango da; hau da, oinarriaren %60.

21. egunetik aurrera, bajaren prestazioa igo egiten da eta Gizarte Segurantzak eguneko %75 ordainduko du baja amaitu arte.

Berrito baja hartu behar izanez gero, gaixotasun beragatik eta bi bajen artean 6 hilabete igaro ez direla, bigarren baja lehenengo egunetik kobratzen da.

### **Amatasunari dagokionez, beste langileek dituzten eskubide berak izaten dira?**

Bai, 16 asteko atsedenaldirako eskubidea dago seme-alaba bakoitzeko, beste 2ra luzatzeko aukerarekin erditze anitzen kasuan, eta horietatik 6 derrigorrez hartu behar dira erditu ondoren.

Beste 10ei dagokionez, langileak erabakiko du zenbat hartu aurretik eta zenbat ondoren

16 asteetan kotizazio oinarriaren %100 kobratuko da.

### **Zer behar da amatasunagatiko prestazioa izateko?**

Amatasunagatiko baja hasteko unean alta emanda egon behar da Gizarte Segurantzaren, eta, gainera, adinaren arabera, ondorengo kotizazio aldiak beteta:

21 urtera arte: ezer ez.

21 urtetik 26 urtera: azkeneko 7 urtean 90 egun; edo bizitza osoan 180 egun.

26 urtetik gora: azkeneko 7 urtean 180 egun; edo 360 egun bizitza osoan.

### **Nork ordaindu behar du Gizarte Segurantzaren bajak irauten duen bitartean, dela gaixotasunagatik, dela istripuagatik edo amatasunagatik?**

Baja hartu aurretik bezala, biek jarraituko dute ordaintzen, bakoitzak bere kuota, baina enplegatzailearen erantzukizuna da kuota osoa sartzea..

### **Zein baldintza bete behar da erretiroagatikoko pentsioa kobratu ahal izateko?**

65 urte izatea eta 15 urte kotizatuta izatea; 15 urte horietatik 2 erretiro aurreko hamabost urteen barruan kotizatuta egon beharko dira. 2013tik aurrera, galdaturiko urteak eta adina igo egingo dira, beraz, galdetu gure aholkularitza bulegoetan.

Etxeko Zerbitzuaren Montepío delakoari bost urtez kotizatu zutenek, erretiroagatikoko SOVI izateko eskubidea daukate.

Kasu askotan, alarguntasunagatikoko pentsioa eta erretiroagatikoko SOVI bateragarriak dira.

### **Galdetu gure bulegoetan.**

### **Etxeko lana senideentzat egiten duenari (esaterako, umeak zaintzen dituen amona edo koinatari) eman dakiokete alda Gizarte Segurantzaren?**

Bai, eman dakiokete, bi baldintza betez gero: ez bizitzea beraiekin etxebizitza berean eta lana soldata baten truke egitea.

### **Egia al da paperik gabeko langileak ez dituela gainontzeko etxeko langileen eskubide berak?**

Erabat faltsua da; alde bakarra Gizarte Segurantzaren arloan gertatzen da, ezin baita alda emanda egon. Baina soldata, kaleratzea, lanaldia, atsedenaldiak, jaiak, likidazioa ... berberak dira.

### **Paperik gabeko batek salatu ahal ditu kontratuaren urraketak?**

Bai, beste edozein langilek bezala.

Gure Elkarreak eskutitz bat bidaltzen dio enplegatzaileari, langilearekin duen zorraren berri emateko.

Arazoa modu horretan konpondu ezean, Eusko Jaurlaritzako Adiskidetze Zerbitzuaren aurrean aurkeztu dugu erreklamazioa, enplegatzailearekin konponbide batera iristeko ahaleginean.

Hala ere adostasuna lortu ezean, epaitegira jotzen dugu.

Langile bakoitzak erabakitzen du noraino heldu nahi duen.

### **Zer egin bere etxean legez kanpo lan egin duela-eta langilea poliziaren aurrean salatzeko mehatxua egiten duenean enplegatzaileak?**

Ez da mehatxu sinesgarria. Legez kanpo bi aldeak egon dira; salaketa egingo balu, enplegatzailea bere burua salatzen ariko litzateke, eta isuna ezarriko liokete. Isuna langileak erreklamaturiko zenbatekoa baino altuagoa izango litzateke, eta oraindik langilearekiko zorra kitatu gabe izango luke. Halako kasu batean, gure aholkularitza zerbitzuetan galdetu.

ETXEKO LANGILEEN ELKARTEA  
ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE BIZKAIA  
2011ko abenduaren 30a  
[www.ath-ele.com](http://www.ath-ele.com)