

## **LEGE-PROIEKTUA**

### **1. Artikulua. APLIKAZIO EREMUA**

1. Errege Dekretu honek Etxeko Lanaren lan harreman berezia arautzen du, Langileen Estatutuaren 2. Artikuluaren, 1. Zenbakiaren b) atalari dagokionez.
2. Etxeko Lanaren lan harreman berezizat hartzen da etxeko titularraren, enplegu-emaile gisa, eta honek kontratatuta eta aginduta etxean lan ordainduak egiten dituenaren artean ezartzen dena.
3. Etxeko titulartzat hartzen da bai etxeko benetako jabea den pertsona, bai lanak egiten direneko helbide soilaren titularra dena.
4. Lan harreman berezi honen helburua dira egiten direneko etxean edo etxerako emandako zerbitzu edo jarduerak; hauek izan daitezke etxeko lanetariko edozein motatakoak, etxe osoaren bakarrik alde baten zuzendaritza eta zaintza edo, edo senitartea osatzen duten edota etxebizitzan bizi direnen zaintza edota atentzioa, baita haurtzaintza, lorezaintza, ibilgailuen gidaritza eta antzekoak ere, baldin eta etxeko lanen multzoaren barruko zati gisa egiten badira.

### **2. Artikulua. SALBUESPENAK**

Etxeko lanaren lan harreman berezitik kanpo honakook geratzen dira:

- a) Pertsona juridikoez edota honen aginduz aritzen direnak, nahiz eta kontratua pertsona bakar baten izenean egin eta beronen helburua etxeko lan edota zerbitzuak ematea izan, hauek ohiko lan araudiaren menpe daudelako.
- b) Etxeko zerbitzuak egiteko senideen artean hitzartutako harremanak, zerbitzua ematen duen aldea soldatapekoa ez bada.
- c) Laguntasunagatik, borondate onez edota auzolanean egindako lanak.
- d) Senitartearen etxetik kanpoko etxeko zerbitzuak eta bestelako zerbitzuak batera ematea, ez bada dedikazioa bazterrekoa dela. Bazterrekotzat hartzen dira kontratatutako lanaldiaren % 15 gainditzen ez duten kanpo zerbitzuak, eta jarduerari dagokion lan hitzarmen kolektiboaren arabera zerbitzu horiei eskainitako denbora ordaintzeko kalterik gabe. Zerbitzuak emateak bazterreko kopurua gainditzen badu, ohiko lan harreman bakarra egongo da.

### **3. Artikulua. LAN KONTRATUA**

1. Lan kontratua idatziz gauzatuko da, eta Langileen Estatutuen edozein motatakoa izan daiteke, prestakuntzazkoak izan ezik. Ahoz eginez gero, ulertuko da lanaldi osokoa eta behin betikoa dela. Lanaldiaren iraupenak kontratuaren izaera partziala egiaztatzen duen probaldia onartuko du.
2. Behin-behineko lan kontratua bukatutakoan zerbitzu urteko 8 eguneko kalte-ordaina emango da, eta urtebete baino gutxiagoko epeak hilabeteka hainbanatuko dira.
3. Kontratuak, gutxienez, honakook edukiko ditu:
  - a) Parte kontratugileen nortasuna, b) lan harremana hasten deneko data eta, behin-behinekoa izanez gero, aurreikusten den iraupena, c) zerbitzuak emango direneko ohiko helbidea eta, beharrezkoa izanez gero, aurreikusten diren helbidearen behin-behineko aldaketak, d) egin beharreko lanak, e) hitzartutako soldata, espresuki azalduta oinarrizko soldata eta, baldin badaude, osagarriak, baita aparteko ordainsariak ere, f) argituko da ea soldataren zati bat gauzaz ordainduko den eta mantenuagatik kenketen zenbateko zehatza, g) lanaldiaren iraupena eta banaketa, eguneroko benetako lanaren eta, beharrezkoa balitz, presentziatzko orduak zehatzuz.

Hamabost eguneko probaldia hitzartu daiteke.

### **4. Artikulua ENPLEGUA**

Enplegu-enpresek ezin izango dute parte hartu legezko gutxieneakoak betetzen ez dituzten eskaintzetan. Debeku hau urratzea lan arau-hauste oso larritzat hartuko da, eta jarduera-lizentziaren galerarekin zigortuko da.

### **5. Artikulua ORDAINSARIAK**

1. Ordainsaria oinarrizko soldata eta osagarriek osatzen dute. Oinarrizko soldata hileko lanbide arteko gutxieneko soldata, % 20an handituta, izango da. Hiru kide baino gehiago dituzten senitarteetan, 7

- urtetik beherako bakoitzeko oinarrizko soldataren % 10eko gehigarri bat ordainduko da, ez bada zerbitzua soilik adingabe horiek zaintzea eta arreta ematea dela.
- Adina dela-eta, gaixo edota elbarri dauden pertsonak zaintzeak oinarrizko soldataren % 25eko gehigarria edukiko du, senitarteko kideen kopurua edozein izanda ere.
  - Urtean bi aparteko ordainsari ordainduko dira, seihileko bakoitza bukatzean ordaindu beharrekoak eta lanean emandako denboraren arabera hainbanatuta. Zenbatekoa oinarrizko soldatarena izango da, eta, aldez aurretik horrela hitzartuz gero, urte osoan zehar hainbanatu daitezke.
  - Mantenua ez da ordainsarizat hartuko, kontrakoa idatziz hitzartzen ez bada. Zerbitzuak emateko ordutegia edozein izanda ere, ezin izango da langilea inolako gauzako ordainsaririk hartzera behartu. Bazkaldu edota afaltzeko ordutegian etxean lanean dabiltzan kanpoko langileek gauzako soldata kobratzeari uko egin ahal diote, eta bere janaria jan.  
Barneko langileen kasuan eta mantenuari zein ostatuari dagokienez, ezin zaie inolako kenkaririk egin.
  - Gauzako ordainsaria ezin da izan soldataren portzentaje bat; eguneko otordu bakoitzari dagokion zenbateko likidoa ezarri beharko da, eta zenbateko hau urtero KPIren arabera berraztertuko da, ez bada beste moduren bat hitzartzen dela.  
Antzinasuna dela-eta, gutxieneko soldataren % 5eko gehigarri bat ordainduko da hirurteko bakoitzeko, gehienezko muga bost hirurteko delarik.  
Aparteko orduak orduka aritzen diren etxeko langileen orduko soldatari dagokionaren arabera ordainduko dira, % 50ean handituta.

## **6. Artikulua LANALDIA**

- Gehienezko lanaldia asteko 40 ordukoa da. Kontrakoa espresuki hitzartzen ez bada, ulertuko da etxebizitzan dauden bitartean bazkaldu edota afaldu egiten duten langileek bazkari edota afari bakoitzeko ordu erdi bateko atsedenaldia daukatela, eta denbora hori ez da lanaldizat hartuko. Lanaldi osoan zehar bakarrik langilearen menpe dauden pertsona elbarrien zaintzaren kasuan, ez da atsedenaldizat hartuko bazkaldu edota afaltzeko denbora.
- Gaueko lanaldia da gaueko 9etatik hurrengo eguneko goizeko 8etara doana.  
Bere izaera bereziagatik, gaueko lanaldian 11 orduz ere egin daiteke lan, “gaueko egonaldia” eta “gaueko zaintza” desberdinduz.  
Gaueko egonaldia da langileak enplegu-emailearen etxean, logela independente batean eta ohiko lanik egin gabe, lo egin behar izatea. Egunean 11 orduko muga duen gaueko egonaldiaren ordainsaria lanaldi osorako lanbide arteko gutxieneko soldata da.  
Gaueko zaintzan, ordea, langilea gaixoarengandik hurbil egoten da, eta ez du berezko logelarik. Ordainsaria, kasu honetan, da lanbide arteko gutxieneko soldata, % 25ean handituta eta kontratatutako ordu guztiei aplikatuta.  
“Gaueko egonaldia” kategoriaren arabera kontratatutako langile bati gauero hainbat alditan lanerako deitzen bazaio, gaueko ordu guztiak “gaueko zaintza” kategoriaren ordutzat hartu eta ordaindu egingo dira.  
Gaueko lanaldia duten langileek bi egun osoko atsedenaldi jarraitua edukiko dute.
- Etxeko langileek astero egun eta erdiko atsedenaldia jarraituaren eskubidea daukate, ahal bada larunbat eta igandean. Aldeek hitzartzen badute, egun erdien pilaketa bi asteko epean egin daiteke, baina kasu honetan astero egunbeteko atsedenaldia eduki beharko du.  
Barneko langileen asteko atsedenaldiaren hasierako eta bukaerako ordutegia lan kontratuan agertu beharko da.
- Langileen Estatutuaren 37.3. Artikuluan xedaturako baimenak eta jai egunak hartzeko eskubidea dauka langileak.
- Urteko oporrak 30 egun naturalekoak izango dira, eta hauetariko 15 gutxienez era jarraian hartuko dira. Langileak bere oporren data gutxienez bi hilabete lehenago jakin beharko du.

## **7. Artikulua LANAREN BALDINTZEN ALDAKETAK**

- Zerbitzuak ematen direneko helbidea aldatzeak joan-etorriko denbora ordubetean edo gehiagotan handitzea badakar, langileak eskatu ahal izango du lan kontratuaren deuseztapen ordaindua.  
Kontratuari eustea erabakitzen badu, joan-etorrian erabilitako denbora berria oinarrizko soldataren arabera kobratzeko edo lanaldia kopuru horretan murrizteko eskubidea dauka, bien artean aukeratzea enplegu-emaileari dagokio. Edozein kasutan, garraioaren kostuaren igoera egonez gero, ordaindu beharko da.

2. Enplegu-emaileak erabakitzen badu lanaldia murriztearen ondorioz soldata ere murriztea, langileak eskatu ahal izango du lan kontratuaren deuseztapen ordaindua, eta hilabeteko kalte-ordaina kobratuko du urteko. Langileak lan kontratuari eustea erabakitzen badu, lanaldia murriztearen ondorioz jasan duen soldataren murrizketari dagokion soldata erregulatzailearen hilabeteko kalte-ordaina jasoko du urteko.

Lanaldiaren murrizketa kontratua egin zeneko datan zeuden senitarte- edota ekonomia-baldintzen aldaketa handi baten ondorioa bada, lan kontratua deuseztatzeagatiko kalte-ordaina 20 eguneko urteko izango da.

## **8. Artikulua KONTRATUARI EUSTEA**

Enplegu-emailea aldatzeagatiko kontratuaren subrogazioa bakarrik egin ahal izango da aldez aurretik aldeek hitzartzen badute, eta ulertuko da subrogazioa egon dela langileak gutxienez 7 egunez etxebizitza berean lanean jarraitzen badu, etxebizitzaren titulartasuna aldatu bada ere.

## **9. Artikulua KONTRATUAREN IRAUNGIPENA**

Lan harremana iraungiko da:

- a) Bi aldeak ados badaude.
- b) Kontratuan jasotako arrazoi baliadunengatik, ez bada enpresarioaren aldetik eskubide-abusu nabarmena direla.
- c) Kontratuaren helburua den zerbitzua burutzegatik edo hitzartutako epea bukatzeagatik. Kontratua bukatutakoan 3.2. Artikuluan jasotako kalte-ordaina (8 egun urteko) ordaindu beharko da.
- d) Langileak uko egiteagatik, gutxienez 7 egun lehenago jakinaraziz.
- e) Langilearen heriotzagatik edota erabateko ezintasun iraunkorreragatik.
- f) Enplegu-emailearen heriotzagatik edota bat-bateko ezintasunagatik. Ezintasuna ez da lan harremana bertan behera uzteko arrazoi, baldin-eta enplegu-emailek jarraitzen badu bere helbidean etxeko zerbitzuak jasotzen..  
Enpresarioaren heriotza edota ezintasunagatik kontratua iraungitzen bada, hogeitau eguneko kalte-ordaina urteko ordaindu beharko da.
- g) Ezinbestean zerbitzua ematea behin betiko eragozten duen beste edozein arrazoigatik.
- h) Langilearen borondatez, enplegu-emaileak kontratua ez betetzearen ondorioz; kasu honetan hilabeteko kalte ordaina urteko kobratzeko eskubidea edukiko du, baita urtebete baino gutxiagoko epeak hilabeteka hainbanatzekoa ere.
- i) Kontratua burutu zeneko senitarte-osaketa edota baldintza ekonomikoak asko aldatzeagatik, aldaketa horrek lana ez beharrezkoa edo askoz nekagarriagoa bihurtzen badu.
- j) Lanpostuaren beharrei egokitzapen falta nahiko egiaztatuagatik.
  - i) eta j) kasuetan, iraungipena *idatziz* jakinaraziko da hogeitau egun lehenago, antzinasuna urtebete baino handiagoa edota txikiagoaren arabera, eta langileari 8 eguneko urteko kalte-ordaina emango zaio, epe txikiagoak hilabeteka hainbatzarekin batera. Aipatu kopuruak langilearen esku jarri beharko dira iraungipena indarrean sartzen den egunean. Hau egiten ez bada kalte-ordaina bidegabeko kaleratzeari dagokiona izango da.
- k) Kaleratzeagatik.

## **10. Artikulua KALERATZEA**

Diziplinazko kaleratzea idatziz jakinaraziko zaio, Langileen Estatutuan ezarritako arrazoiaren arabera. Kaleratzea bidegabekoa izango balitz, kalte-ordaina 45 eguneko urteko izango da, eta epe txikiagoak hilabeteka hainbanatuko dira.

Ahoz jakinarazitako kaleratzea bidegabeko kaleratzeetat hartuko da-

## **XEDAPEN GEHIGARRIA**

Arau honetan aurreikusten ez direnei dagokienez, lan araudi orokorra aplikatuko da.

