



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

**FAMILIA-ETXEKO  
ZERBITZUAN DIHARDUTEN  
LANGILEEN OINARRIZKO  
ARAUDIA**

**2022**

**FAMILIA-ETXEKO ZERBITZUAN DIHARDUTEN LANGILEEN OINARRIZKO  
ARAUDIA**

<b>SARRERA</b>	<b>3</b>
<b>LAN-KONTRATUKO ALDEAK</b>	<b>4</b>
<b>LAN-KONTRATUA</b>	<b>5</b>
<b>PROBALDIA</b>	<b>8</b>
<b>LANALDIA</b>	<b>8</b>
<b>ATSEDENA</b>	<b>10</b>
<b>OPORRAK</b>	<b>11</b>
<b>ORDAINDUTAKO BAIMENAK</b>	<b>11</b>
<b>SOLDATA</b>	<b>14</b>
<b>APARTEKO ORDAINSARIAK</b>	<b>15</b>
<b>KONTRATUA IRAUNGITZEA</b>	<b>16</b>
<b>LIKIDAZIOA ETA KALTE-ORDAINAK</b>	<b>18</b>
<b>GIZARTE SEGURANTZA</b>	<b>22</b>
<b>KOTIZAZIOAK</b>	<b>23</b>
<b>KOTIZAZIO-TAULA</b>	<b>25</b>
<b>PRESTAZIOAK</b>	<b>26</b>
<b>LANGABEZIA:</b>	<b>26</b>
<b>GAIXOTASUN ETA ISTRIPUAGATIKO BAJA:</b>	<b>26</b>
<b>AMATASUNA:</b>	<b>27</b>
<b>AITATASUNA:</b>	<b>29</b>
<b>HAURDUNALDIKO ARRISKUA:</b>	<b>30</b>
<b>HERIOTZA:</b>	<b>32</b>
<b>ERRETIROA:</b>	<b>32</b>



## **SARRERA**

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen iritziz, oso baliagarria da Familia-etxeke zerbitzuaren egungo lan-araudia ezagutaraztea, araudi hori bete dadin sustatzeko, eta, horrela, lan horri dagokion balioa emateko eta legeetan aitortzeko, zerbitzu horrekin lotutako lan-harremanak eta gizarte-estaldura gainerako langileek dituztenekin bateratzeko bidean.

Azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretuak arautzen du familia-etxeke zerbitzuaren izaera bereziko lan-harremana. Arau horretan jasotako lan-baldintza guztiak gutxienekoak dira, ordea, eta hobetu egin daitezke, kontratua sinatzen duten bi aldeek hala adostuz gero.

Aipatutako errege-dekretuak familia-etxean emandako zerbitzu edo jarduerak arautzen ditu, eta, zehazki, egiteko hauek:

- 1.- Etxeko lanak.
- 2.- Etxea zaindu edo gobernatzea, guztiz edo arloren batean.
- 3.- Familiako kideak edo familia-etxean bizi direnak zaindu edo artatzea.
- 4.- Beste jarduera batzuk, hala nola ate-zaintza, lorezaintza eta autoak gidatzea, etxeke egitekoen artean sartzen direnean.

Arau horretatik KANPO daude:

- a) Pertsona juridikoek, zibilak zein merkataritzakoak, etxeke lanak egiteko ezarritako lan-harremanak.
- b) Aldi Baterako Laneko Enpresen bidez ezarritako harremanak.
- c) Zaintzaile profesionalen harremanak, erakunde publikoek edo erakunde pribatuek mendekotasun-legeen esparruan kontratatu badituzte.
- d) Zaintzaile ez profesionalen harremanak, familiako edo inguruko pertsonak mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeko ezarritakoak, baldin eta ez badaude arreta profesionaleko zerbitzu batera atxikita 39/2006 Legeak —norberaren autonomia sustatzeko eta mendetasunari arreta emateari buruzkoak— ezarritako baldintzetan.



- e) Senideen artean etxeko zerbitzuak emateko hitzartutako harremanak, baldin eta zerbitzuak ematen dituen pertsonak soldatapekoaren izaera ez badu, Langileen Estatutuak (aurrerantzean LE) 1.3 e) artikuluan xedatutakoaren arabera, beti ere. Ondorio horietarako, hauek jotzen dira senidetzat, alde enplegatzailearekin batera bizi diren heinean: ezkontidea, ondorengo eta aurreko ahaideak, eta odolkidetasunezko, hurbiltasunezko edo adopzio bidezko gainerako senideak, 2. mailakoak barne.
- f) Laguntasuna, gizalegea edo auzokideen arteko harreman ona dela medio egindako lanak.
- g) Familia-lankidetzak eta -bizikidetzako harremanak, hala nola "au pair" izenekoak, non zerbitzu batzuk, hala nola haurrak zaintzea edo hizkuntzak erakustea —betiere lan nagusia hori ez bada—, jatekoaren, ostatuaren edo gastu-ordainketa hutsaren truke ematen diren.

## **LAN-KONTRATUKO ALDEAK**

### **Nor da alde enplegatzailea? (1620/2011 Errege Dekretua, 1. artikulua)**

\* **PERTSONA ENPLEGATZAILEA** da familia-etxeko titularra, egiazki hala izategatik edo etxeko zerbitzuak ematen diren etxe edo egoitzaren titularra izategatik.

**PISU KONPARTITUETAN**, enplegatzaile-izaera bere gain hartuko du han bizi den eta etxebizitzaren titulartasuna duen pertsona fisikoak, edo etxebizitza horretan bizi diren ordezkariak bere gain hartzen duenak; nolahi ere, ordezkariak hori pisu horretan bizi diren gainerako pertsonengan ere erori ahalko da ondoren.



**Zenbat urterekin has daiteke ETXEKO ENPLEGATU gisara lanean? (LE, 6. artikulua.)**

\* 16 urtetik aurrera. 18 urte baino gutxiago eta 16 baino gehiago dituzten adingabe emantzipatu gabeak kontratatzeko, beharrezkoa da horien amaren, aitaren edo tutorearen oniritzia. Debekatuta dago 16 urtez beherako gazteak kontratzea.

**Zer da profesionaltasun-egiaztagiria?**

\* Hautazko lanbide-heziketa bat da, Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionalako lanbide profesional bat ofizialki egiaztatzeko balio duena, Gizarte- eta Kultura Zerbitzuak izeneko lanbide-arlokoa, zehazki.

\* Prestakuntza-bidez edo lan-esperientziaren bitartez lor daiteke.

\* Informazio gehiagorako [http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-lege/es/contenidos/informacion/lex/es\\_2017/crtpro.html](http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-lege/es/contenidos/informacion/lex/es_2017/crtpro.html)

## **LAN-KONTRATUA**

**Nora jo daiteke kontratatzeko? (1620/2011 Errege Dekretua, 4. artikulua)**

\* **ALDE ENPLEGATZAILEAK** hainbat modutan kontrata dezake langilea:

- Zuzenean
- Enplegu-zerbitzu publikoen bidez; esate baterako, LANBIDEn.
- Baimendutako kolokazio-agentzietan; agentzia horiek inolaz ere ezingo diote dirurik kobratu langileari (abenduaren 16ko 56/2003 Legea, Enpleguari buruzkoa, 22.4 artikulua).

Enplegu-zerbitzu publikoek eta kolokazio-agentziek berdintasun-printzipioa bermatu beharko dute enplegu batera jotzeko orduan, eta ez da inolako bazterkeriarik



onartuko arrazoi hauek medio: arraza edo jatorri etnikoa, sexua, adina, egoera zibila, erlijioa, iritzi politikoa, sexu-joera, sindikatu bateko kide izatea, gizarte-egoera, estatu barruko hizkuntza eta desgaitasuna; betiere, lana egiteko gaitasuna izan behar du langileak.

Etxeko zerbitzurako langileak kontratatzeko lan-eskaintzen publizitatean ezingo da inolako bazterkeriarik egin.

**Nolakoa izan behar du lan-kontratuak? (160/2011 Errege Dekretua, 5. artikulua)**

\* Kontratua ahozkoa edo idatzizkoa izan daiteke.

\* Ez da nahitaezkoa etxeko enpleguaren kontratua idatzizkoa izatea, ahoz egin baitaiteke, baina kasu hauetan kontratua idatziz egin behar da: kontratuak iraupen zehatz bat duenean eta iraupen hori 4 aste edo gehiagokoa denean, edo lanaldi osora iristen ez diren lanaldiak egiten direnean.

\* Bi aldeetako edozeinek eska dezake **idatzizko kontratua**, bai lan-harremana hastean, bai hasi ondoren.

\* Idatzizko lan-kontratuaren agirian **lan-baldintzak azaltzen dira**: lanaldia, ordutegiak, egitekoak, soldata, deskontuak, oporrak, gauzaz emandako soldata-prestazioak —halakorik balego—, itundutako presentzia-denboraren iraupena eta banaketa, eta horien ordainketa- edota konpentsazio-sistema, eta enpleguak etxean eman beharreko gauen araubidea, beharrezkoa balitz.

\* Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak **lan-kontratuen ereduak** ditu, bai eta horiek betetzeko behar den informazioa ere:

(<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>).



**Zenbat irauten du kontratuak? (1620/2011 Errege Dekretua, 5.2 eta 6.1 artikulua)**

\* **Lan-kontratua ahozkoa** bada, mugagabetzat eta lanaldi osokotzat joko da, 4 aste baino gehiagoko iraupena badu eta aurkakorik frogatzen ez bada.

\* Iraupen zehatzeko lan-kontratuak **idatziz** jaso beharko dira 4 aste edo gehiagoko iraupena badute, lanaldia osoa zein partziala den axola gabe.

**Zer denbora-muga dute lanean adingabeek? (1620/2011 Errege Dekretua, 9.8. artikulua)**

\* 18 urtetik beherakoek mugak dituzte lanean aritzeko denborari dagokionez:

- a) benetako laneko 8 ordu bakarrik egin ditzakete egunean; 4 ordu eta erdi baino gehiagoko lanaldietan, 30 minutuko atsedenaldia izango dute.
- b) ezin dute aparteko ordurik egin, ezta gauez lan egin ere (gaueko lantzat jotzen da gaueko 10etatik goizeko 6etara bitartean egindakoa).
- c) lanaldien arteko atsedenaldia 12 ordukoa izango da, gutxienez.
- d) asteko atsedenaldia hurrenez hurrengo 2 eguneko izango da, gutxienez.

**Eta atzerritarrak?**

\* Langile atzerritarrek lan- eta egoitza-baimenak behar dituzte kontratatu ahal izateko.

\* Hala eta guztiz ere, agiri horiek ez badituzte ere, horiek edukita izango lituzkeen lan-eskubide berberak dauzkate.



## **PROBALDIA**

### **Ba al da probaldirik? (1620/2011 Errege Dekretua, 6.2. artikulua)**

\* Bai, eta ezin da 2 hil baino gehiagokoa izan.

\* Probaldian, alde enplegataileak eta enplegatuak beren egitekoak betetzeko beharra izango dute; nolana ere, bi aldeetako edozeinek azkendu dezake lan-harremana, hitzartzen dena doitutako aurreabisu-aldiarekin. Aldi hori **zazpi-egutegi-egunekoa** izango da, gehienez ere.

## **LANALDIA**

### **Zenbat ordukoa da lanaldia? (1620/2011 Legea, 9.1. artikulua.)**

\* Gehieneko lanaldia benetan lan egindako **berrogei ordukoa** izango da **astean**; nolana ere, alde enplegataileak nahi izanez gero, presentzia-denborak ados ditzakete bi aldeek.

\* Eguneko lanaldia eta hitzartutako presentzia-denbora bukatu ondoren, enplegatuak ez du familia-etxean gelditzeko obligaziorik.

### **Zer da presentzia-denbora? (1620/2011 Legea, 9. artikulua.)**

\* Presentzia-orduak bi aldeek adosten dituzte, lanaldi arruntetik kanpo; ordu horietan, enplegatuak etxean egon behar du, enplegataileak behar duenerako, baina ez du ohiko etxeko lanetan jardun behar. Ez da benetako lan-denboratzat jotzen, langilea baliagarri dagoen denboratzat baizik.

\* Presentzia-orduetan ahalegin gutxi eskatzen duten lanak egiten dira: atea irekitzea, telefonoa erantzutea eta antzekoak.





\* Presentzia-denbora lan-kontratuan finkatu behar da.

\* Errespetatu egin behar dira benetako lanaren gehienezko lanaldia eta atsedaldiak.

\* Presentzia-orduak horien adinako atseden-orduekin konpentsatzen dira, edo lan-ordu arrunt baten balioan ordaindu, gutxienez.

\* Gehienezko muga: ezin da astean 20 ordu baino gehiago egin, batez beste, hilabete batean.

**Zein dira aparteko orduak? (1620/2011 Legea, 9. artikulua, eta LE, 35. artikulua)**

\* Asteko 40 orduz gainera lan egindakoak dira. Gehienez ere, **halako 80 egin daitezke urtean**, ezbeharrei edo bestelako ezohiko eta premiazko kalteei aurre hartzeko edo horiek konpontzeko lan egindako orduak zenbatu gabe. Aparteko orduak zehaztutako zenbatekoan ordainduko dira, eta zenbateko horrek inolaz ere ezingo da izan ordu arruntaren baliotik beherakoa; ordaindu ordez, aparteko orduak beste hainbeste atseden-ordu ordainduz konpentsatu daitezke, aparteko orduak egin ondorengo lau hileetan.

\* Aurreko paragrafoko 80 orduak zenbatzerakoan, ez dira kontuan hartuko aparteko orduak egin ondorengo lau hileetan beste hainbeste atseden-ordu ordainduz konpentsatutakoak, ez eta ezohiko eta premiazko kalteei aurre hartzeko edo horiek konpontzeko lan egindakoak ere.

**Nahitaezkoak al dira?**

\* Aparteko orduak egitea borondatezkoa da, salbu eta hitzarmen kolektiboan edo lan-kontratu indibidualean horiek egitea itundu ez bada.



## ATSEDENA

### **Zenbat atsedena-ordu hartzeko eskubidea du enpleguak? (1620/2011 Errege Dekretua, 9. artikulua)**

\* Etxean bizi den enpleguak egunean bi orduko atsedena hartzeko eskubidea izango du, gutxienez, otordu nagusietarako; denbora hori ez da lan egindakotzat joko.

\* Lanaldi baten bukaeratik hurrengoaren hasierara **hamabi orduko tarte** egon beharko da, gutxienez. Etxean bizi den enpleguaren lanaldi arteko atsedena **hamar ordura** murriztu ahalko da, baina hamabi ordura arteko gainerakoa lau astera arteko epean konpentsatu beharko da.

### **Eta asteko atsedena?**

\* Etxeko enpleguak 36 ordu jarraituko asteko atsedena hartzeko eskubidea dute; oro har, larunbat arratsaldean edo astelehen goizean eta igandean hartuko dituzte ordu horiek.

### **Eta urtean zehar?**

\* Langileen Estatutuko 37. artikuluan aurreikusitako jai eta baimenez gozatzeko eskubidea dute. Hau da, urtean 14 jai-egun gehienez ere, horietatik 2 tokiko jaiak direlarik. Besteak beste, Eguberri-eguna, Urteberri-eguna, maiatzaren 1.a eta urriaren 12.a errespetatuko dira.

\* Oro har jai-egun diren horietakoren batean lan eginez gero, lan egindako denbora aparteko ordu gisara kobratu beharko da, edo beste hainbeste denborako ordaindutako atsedena diarekin konpentsatu.

## **OPORRAK**

### **Zenbat opor-egun daude? (1620/2011 Errege Dekretua, 9. artikulua)**

\* **Egutegiko 30 eguneko** oporraldia hartzeko eskubidea izango dute enplegatuek; denbora-tarte hori bi aldi edo gehiagotan zatitu daiteke, baina aldi horietako bat ondoz ondoko **15 egutegi-eguneko**a izan beharko da.

\* Bi aldeen artean adostuko da oporraldia(k) noiz hartu. Adostasunik lortu ezean, **15 egun** enplegatzailerak ezarriko ditu, eta gainerakoa enplegatuak aukeratuko du, nahieran.

\* Akordiorik ez badago, **2 hil lehenago** izan beharko da oporren daten berri.

\* Gainera, langileek urtean **14 jaiegunez** gozatzeko eskubidea dute; egun horietan lan eginez gero, atsedenaldiarekin konpentsatu daitezke edo ordaindu egin daitezke, Langileen Estatutuak xedatzen duenaren arabera.

### **Zer soldata dagokio oporraldiari?**

\* Oporraldiari hilabete bateko soldata osoa dagokio, ostatuaren eta jan-edanaren gastuak kendu gabe.

## **ORDAINDUTAKO BAIMENAK**

### **Zer baimenerako eskubidea du? (1620/2011 Errege Dekretua, 9.6. artikulua eta LE, 37. artikulua)**

\* Aurrez ohartaraziz gero, lanera joan gabe egon daiteke, soldata osoa kobratzeari utzi gabe, arrazoi hauengatik eta denbora-arte hauetan:

- Ezkontzogatik: 15 egun.



- Seme-alaba baten jaiotzagatik eta bigarren mailara arteko odolkidetasunezko senideen istripu, gaixotasun larri, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratzea ez baina etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntzagatik edo heriotzagatik (bigarren mailara arteko odolkidetasunezko senideak: gurasoak, anaia-arrebak, koinatuak, aitona-amonak, seme-alabak, aita-amaginarrebak, erraina, suhia) : 2 egun; 4 egunera luza daitezke, beste herri batera bidaiatu behar izanez gero.
- Ohiko bizilekua aldatzeagatik: egun 1.
- Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko beharrezkoa den denbora.
- Sindikatu eginkizunak betetzeko, indarreko arauen arabera.
- Haurdunaldian egin beharreko azterketak egiteko eta haurra izateko unerako prest egoteko teknikak lantzeko beharrezkoa den denbora, lanaldiaren ordutegiaren barruan egin behar direnean.
- Haurra edoskitzeko, bederatzi hil bete arte, ordubetez utzi dezake lana. Ordu hori bitan zatitu daiteke. Baimenaren iraunaldia proportzioan luzatuko da erditze, adopzio edo harrera anizkoitzen kasuan. Bestela, lanaldia ordu erdi murriztu daiteke, helburu berarekin, edo atsedendia pilatu eta lanaldi osoak hartu, enplegatzailearekin itundutako akordioan ezarritako baldintzetan.
- Legezko zaintza dela eta hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasun fisikoa, psikikoa edo zentzumenezkoa duen senideren bat zaindu behar dutenek, odol-ahaidetasuneko edo hurbiltasunezko bigarren mailara arte, baldin eta, adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere burua zaintzeko gai ez bada, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu, langileak eguneko lanaldia murrizteko eskubidea izango du; horren ondorioz, soldata proportzionalki gutxituko zaio:



lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena, gutxienez, eta erdia, gehienez.

- Seme-alabak garaia baino lehen jaioz gero, edo erditu eta, edozein arrazoirengatik, ospitalean geratu behar badute, amak edo aitak ordubetez lanera huts egiteko eskubidea izango dute. Lanaldia gehienez bi ordu murrizteko aukera ere izango dute, eta soldata proportzioan murriztuko zaie.

- Lanaldia murriztu dezakete, era berean, eta soldata hainbatean murriztuko zaie, haien kargura duten adingabea ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta minbizia (tumore gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat baldin badu eta, horren ondorioz, ospitalean egon behar baldin badu denbora luzez, eta zuzeneko eta etenik gabeko zaintza iraunkorra beharra baldin badu. Horrelakoetan, Osasun Zerbitzu Publikoaren edo Euskal Autonomia Erkidegoko osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak, eta, gehienez ere, adingabeak 18 urte bete arte izango du eskubide hori. Hitzarmen kolektibo baten bidez, lanaldiaren murrizketa lanaldi osoetan metatzeko baldintzak eta kasuak ezar daitezke.

Langileak, ezinbesteko kasuetan izan ezik, hamabost egun lehenago edo hitzarmen kolektibo aplikagarrian jasotako aurrerapenez jakinarazi beharko dio enplegatzailerari zer egunetan hasiko den edoskitzeko baimena edo lanaldi-murrizketa.

- Genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktimatzat jotako langileak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, bere babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea benetakoak izan daitezen, soldata ere modu proportzionalen gutxituz, edo lan-denbora antolatzeke, horretarako ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz zein denbora antolatzeke erabiltzen diren beste modu batzuek baliatuz.

## **SOLDATA**

### **Zer soldata kobratu behar da? (1620/2011 Errege Dekretua, 8. artikulua.)**

\* Soldata modu askean ituntzen bada ere, inoiz ere ez da izango urtero ezartzen den lanbide arteko gutxieneko soldatatik beherakoa.

\* Soldatak enplegatzaileak ordainduko ditu dirutan, bai legezko monetan, edo bai taloi bidez edo ordaintzeko beste antzeko modu batean, kreditu-erakundeen bidez, langilearekin hala adostu ondoren.

### **Soldatak deskontuak izan ditzake?**

\* Bai, enplegatua etxean bizi edo ez, soldatak deskontuak izan ditzake gauzaz emandako soldata-prestazioengatik, hala nola ostatua eta jan-edanak. Legez, deskontu horien gehienezko muga soldataren % 30 da, baina zenbateko zehatza bi aldean artean adostu behar da, eta lanbide arteko gutxieneko soldata dirutan kobratuko dela bermatu beharko da, beti ere. Adostasunera iritsi ezean, lan-arloko jurisdikzioak du eskumena.

### **Eta orduka lan eginez gero?**

\* Orduka lan egiten dutenentzat, benetan lan egindako orduetako proportzioan kalkulatu da soldata. Orduko prezioan igande eta jaiegunen, oporren zein aparteko orduen zati proportzionala sartzen da. 2021an, ordu bakoitzeko gutxieneko prezioa 7,43 eurokoa da.

### **Zer prezio du aparteko ordu batek?**

\* Gutxienez, ordu arrunt baten gisara ordaindu behar da, hau da, 7,82 euro.

\* 16 urte baino gehiago eta 18 baino gutxiagoko adingabeek debekatuta dute aparteko orduak egitea.



### **Soldata idatziz jaso behar al da?**

\* Bai, soldataren ordainketa hori justifikatzen duen ordainagiri baten bitartez dokumentatu behar da. Agiri horretan modu argi eta bereizian jaso beharko dira langileak jasotzen dituen kontzeptu guztiak, bai eta legez dagozkion atxikipeak ere.

\* Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak nomina-eredu bat eskaintzen du: (<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-nomina.xls>).

### **Urteroko soldata-igoerak jasotzeko eskubidea du?**

\* Bai, aldean artean adostu beharrekoak. Akordiora iritsi ezean, hitzarmen kolektiboetan itundutako batez besteko soldata-igoera aplikatuko da, modu jarraituan emandako zerbitzuak 12 hil betetzen dituen hilean Lan eta Immigrazio Ministerioaren Estatistikako Zuzendariordetza Nagusiak argitaratzen duenaren arabera.

## **APARTEKO ORDAINSARIAK**

### **Zenbat aparteko ordainsari daude? (1620/2011 Errege Dekretua, 8. artikulua.)**

\* Legez, urtean bi aparteko ordainsari jasotzeko eskubidea dute langileek. Bestela ituntzen ez bada, urteko bi seihileko bakoitza bukatzean kobratzen dira, seihileko horretan zehar lan egindako denboraren proportzioan.



### **Zer zenbateko dagokie?**

\* Aparteko ordainsariaren zenbatekoa aldeek adostutakoa izango da; nolahi ere, nahikoa izan behar du diruz ordaindutakoak urteko lanbide arteko gutxieneko soldataren zenbatekoa bermatzeko.

### **Orduka lan eginez gero:**

\* Lana orduka eginez gero, ez dago aparteko ordainsariak ordaintzeko obligaziorik; izan ere, Estatuko Gobernuak zehaztutako gutxieneko soldatan sartuta dago ordainsari horiei eta oporraldiei dagokion zati proportzionala.

## **KONTRATUA IRAUNGITZEA**

**Zer dela eta iraugitzen da kontratua? (1620/2011 Errege Dekretua, 11. artikulua, eta LE, 49. artikulua.)**

\* Hainbat arrazoi dela bide iraugi daiteke kontratua:

1.- Bi aldeek hala adostuta.

2.- Kontratuan ezarritako denbora betetzeagatik: Kasu honetan, kontratuak urtebete iraun badu, alde enplegatzaileak zazpi egun lehenago ohartarazi beharko dio langileari, eta urtebete baino gehiago lanean aritu bada, berriz, hogeitun egun lehenago.

3.- Enpleguaren erabakiz: Enpleguak zazpi egun lehenago eman behar du bere erabakiaren berri.

4.- Alde enplegatzaileak kontratua bete ez duelako.

5.- Familia etxez aldatzeagatik, gertatuz gero.





6.- Uko egiteagatik: Alde enplegatzaileak ez du inolako arrazoirik eman behar uko egiteko, baina idatziz eman beharko du horren berri. Aurreabisu-epe bat dago, ordea: **7 egunekoa** kontratuak urtebete iraun badu, eta **hogei egunekoa** kontratuak urte bat baino gehiago iraun badu. Aurreabisu-epe horretan, enplegatuak astean sei orduko baimena izango du, soldata murriztu gabe, enplegu berri bat bilatzeko.

7.- Langilearen heriotzagatik, ezintasun iraunkor, guztizko edo absolutuagatik, edo erretiroagatik.

8.- Enplegatzailearen heriotza, erretiro edo ezintasunagatik.

9.- Enplegatua kaleratzeagatik.

**Zer gertatzen da alde enplegatzailea beste herri batera joaten bada bizitzera?**  
(1620/2011 Errege Dekretua, 10. artikulua.)

\* Kontratua azkentzeko arrazoia izan daiteke, alde enplegatzaileak uko egiteagatik edo alde enplegatuak hala erabakitzeagatik. Hala era guztiz ere, ulertzen da pertsona enplegatuak bere lanpostua gordetzen duela gutxienez **7 egunez** lan-toki berrian lan egiten jarraitzen badu.

**Zer gertatzen da familia-etxearen barruan pertsona enplegatzailea aldatzen bada?**

\* Bi aldeek adostuz gero jarraituko du kontratuak bere horretan; hala eta guztiz ere, familia-etxeko enplegatuak gutxienez **7 egunez** etxe horretan bere zerbitzuak ematen jarraitzen badu, familia-etxearen titulartasuna aldatu arren bere lan-kontratuari eusten zaiola ulertuko da.

**Zer da diziplinazko kaleratzea?**



\* Alde enplegatzaileak aurreabisurik gabe enplegatua kaleratu dezakeenean, Langileen Estatutuan aurreikusitako ez-betetze larrietako bat egin badu. Kaleratzea idatziz jakinarazi behar da, hura eragin duten gertaerak eta ondorioak izango dituen data adierazita.

### **Zein dira kaleratzeko arrazoiak? (LE, 54. artikulua.)**

\* Langileen Estatutuan xedatutako ez-betetze larrietako edozein:

- Sarri eta arrazoirik gabe lanera ez joatea edo berandu iristea.
- Lanean diziplinarik eza izatea edo laneko desobedientzia.
- Enplegatzaileari, etxean lan egiten duten beste pertsona batzuei edo etxean bizi diren senideei berbazko irainak esan edo irain fisikoak egitea.
- Kontratuko fede ona urratzea, edo lana betetzean konfiantza-abusuz jokatzeko.
- Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta jarraian gutxitzea.
- Sarri mozkortuta edo drogen eraginpean egotea, lanerako ondorio negatiboak baditu.
- Alde enplegatzailearen eta etxean lan egiten duten beste pertsona batzuen aurkako jazarpena arrazarengatik, etniarengatik, erlijioarengatik edo sinesmenengatik, desgaitasunarengatik, adinarengatik zein sexu-joerarengatik, eta sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpenarengatik.

### **Non erreklamatzeko da kaleratzea?**

\* Lan Arloko Epaitegian; hala eta guztiz ere, lehenik adiskidetzeko lortzeko saiakera egin behar da Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politikako Saileko Lurralde Ordezkaritzan (Bitartekaritza Zerbitzua).

## **LIKIDAZIOA ETA KALTE-ORDAINAK**

**Lana norberak bere borondatez utziz gero, likidazioren bat jasotzeko eskubiderik al du?**



\* Bai, likidazio hau jasotzeko eskubidea du:

- Aparteko ordainsarien zati proportzionala, lan egindako denboraren arabera. Sei hilean behin aparteko ordainsari bat jaso behar denez, kalkulua guztizko ordainsaria 181 egunetan zatitu eta lan egindako egunez biderkatuz lortzen da.

- Oporren zati proportzionala, lan egindako denboraren arabera. Hileko soldata 335 egunez zatitu eta zenbateko hori urtarrilaren 1etik aurrera lan egindako egunez biderkatuz kalkulatzen da.

### **Zer hartu behar dugu kontuan likidazioa sinatu aurretik?**

\* Likidazioa sinatu aurretik egiaztatu behar da aparteko ordu, soldata, opor edo, are, gehiegizko dieta-deskontuengatik atzerapenik zor ote den, horiek aintzat hartzeko. Horrelako kasuetan, guztia erreklamatzeko unea da, likidazioarekiko adostasuna sinatu aurretik.

### **Zer kasutan du langileak kalte-ordainak kobratzeko eskubidea?**

\* Likidazioaz gainera, kasu hauetan du enpleguak kalte-ordainak jasotzeko eskubidea:

- Itundutako denbora bukatzea.
- Enplegatzaileak bere obligazioen bat ez betetzeagatik uzten denean lana, kaleratze bidegabetzat jotzen baita.
- Enplegatzaileak atzera egin duelako, bidezko kaleratze-arrazoi bat alegatzea beharrezkoa izan gabe. Enplegatzaileak idatziz eman behar du horren berri.



- Familiaren egoitza aldatzea, familia-etxean zerbitzuan dagoen langileak familiarekin batera etxez aldatu nahi ez duenean, edo enplegatzaileak hala nahi ez duenean. Kontratuak indarrean jarraitzen duela ulertuko da langileak etxe berrian 7 egunez lan egiten jarraitzen badu.
- Enplegatzailearen titulartasuna aldatzen denean, lan egiten den familia-etxe berean.
- Enplegatutako pertsona kaleratzea, kaleratze hori bidegabeta dela egiaztatuz gero.
- Diziplinazko kaleratzea, enplegatzaileak ez baditu diziplinazko kaleratzea formalizatzeko aurreikusitako eskakizunak bete, hots: idatziz eta xehetasunez ematea kaleratzea eragin duten arrazoien berri.

**Zer kalte-ordain dagokio itundutako denbora bukatzeari? (LE, 49.1 c) artikulua.)**

- \* Diruz kobratzen den soldataren 12 egun lan egindako urte bakoitzagatik.
- \* Hala eta guztiz ere, araubide iragankor bat dago:
  - Soldataren zortzi egun, zerbitzuko urte bakoitzeko, 2011ko abenduaren 31 baino lehen egindako aldi baterako kontratuen kasuan.
  - Soldataren bederatzi egun, zerbitzuko urte bakoitzeko, 2012ko urtarrilaren 1az gero egindako aldi baterako kontratuen kasuan.
  - Soldataren hamar egun, zerbitzuko urte bakoitzeko, 2013ko urtarrilaren 1az gero egindako aldi baterako kontratuen kasuan.
  - Soldataren hamaika egun, zerbitzuko urte bakoitzeko, 2014ko urtarrilaren 1az gero egindako aldi baterako kontratuen kasuan.
  - Soldataren hamabi egun, zerbitzuko urte bakoitzeko, 2015eko urtarrilaren 1az gero egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

**Eta familia etxez aldatzeagatik?**



\* Kontratua langilearen borondatez azkentzen bada, horren berri eman beharko dio enplegatzaileari, eta soldataren 12 egun dagozkio zerbitzuko urte bakoitzeko, sei ordainsariren mugarekin.

\* Enplegatzaileak ez badu lan-kontratuarekin jarraitu nahi, kalte-ordainak enplegatzaileak uko egiten duenean aplikatzen diren berberak dira.

### **Eta enplegatzailearen ez-betetzeengatik?**

\* Soldataren hogeit hamar egun, gutxienez, lan egindako urte bakoitzeko, 12 ordainsariren mugarekin.

### **Eta enplegatzaileak uko egiteagatik?**

\* Kalte-ordaina soldataren 12 egunekoa izango da lan egindako urte bakoitzeko, sei ordainsariren mugarekin; kalte-ordainen zenbatekoa ukoaren idatzizko jakinarazpenarekin batera eman beharko zaio langileari.

\* Gainera, egun batetik besterako ukoetan, etxeko enplegatuak aurreabisu-egunak kobratzeko eskubidea du, hau da, 7 egun urtebete edo gutxiago lan egin badu, eta 20 egun urtebete baino gehiago lan egin badu.

\* Aurreabisu-aldian, enplegatuak astean 6 orduko baimen ordaindua jasotzeko eskubidea izango du, beste lan bat bilatzeko.

\* Ukoak ez baditu betetzen ukoa formalizatzeko eskakizunak, bidegabeko kaleratzezat jo daiteke, eta, horrenbestez, kalte-ordaina azken horri dagokiona litzateke, hots, soldataren hogeit hamar egunekoa, lan egindako urte bakoitzeko.

### **Diziplinazko kaleratzearen kasuan:**



\* Alde enplegatzaileak frogatzen badu kaleratzea enplegatuaren hutsegite larri batean oinarritzen dela, ez da inolako kalte-ordainik kobratuko.

\* Lan Arloko Epaitegiak uste badu kaleratzea bidegabea dela, kalte ordaina soldataren 20 egunekoa izango da, gutxienez, lan egindako urte bakoitzeko. Dagokion kalte-ordainak ezingo du gainditu 12 ordainsariren zenbatekoa.

\* Kaleratze bidegabetzat joko da alde enplegatzaileak kaleratzearen eskakizun formalak ez betetzea.

## **GIZARTE SEGURANTZA**

*(29/2012 Errege Dekretua, irailaren 28koa, eta 5/2013 Errege Dekretua, martxoaren 15koa)*

### **Zein da etxeko enplegatuen Gizarte Segurantzaren?**

\* Sistema berezi bat da, Gizarte Segurantzako Araubide Orokorraren barruan.

### **Nori dagokio Gizarte Segurantzaren alta ematea?**

\* Enplegatzailearena da alta eta baja emateko eta datu-aldaketa jakinarazteko betebeharra. Etxeko enplegatuak zerbitzu partziala edo jarraitasunik gabea ematen badu etxe batean baino gehiagotan, enplegatzailearen ardura izango da.

\* Hala eta guztiz ere, etxebizitza bakoitzean hilean 60 ordu baino gutxiagoz lanean arituz gero, etxeko langileak zuzenean izapidetuko ditu afiliazioa, altak, bajak eta datu-aldaketak, enplegatzailearekin hala adostuz gero. Eskaera horiek guztiak enplegatzaileak sinatu beharko ditu.

### **Zein da afiliazioa eskatzeko epea?**

\* Gizarte Segurantzako alta-eskaera lana hasi baino lehen egin behar da.



\* Gizarte Segurantzaren baja emateko eskaeraren epea sei egutegi-egunekoa da, baja eragin zuen gertaeraren egunetik zenbatzen hasita.

\* Egiteko hori enplegatuei errazteko TA-HOGAR izeneko eredu bat sortu da; eskuragarri dago webgunean: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es).

\* Alta zein baja Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorraren Lurralde Zuzendaritzetan egiten dira.

## **KOTIZAZIOAK**

### **Zein da kotizazioaren oinarria? Nork ordaintzen du?**

\* Oro har, alde enplegatzailerak du dagokion Gizarte Segurantzako kuota osorik ordaintzeko betebeharra, banku-transferentzia bidez. Langileari dagokion zatia kenduko dio soldata ordaintzen dionean.

### **Eta etxe batean baino gehiagotan lan eginez gero?**

\* Alde enplegatzailerak bakoitzak ordaintzen du enpleguari ematen dion soldatari proportzionalki dagokion gizarte-segurantza.

\* Hala eta guztiz ere, etxe batean hilean 60 ordu baino gutxiago lan egiten bada, etxeko enplegatua izango da kuotak ordaintzearen arduraduna, hala adostu bada.

### **Ba al dago hobariren bat?**

\* Kontingentzia arruntengatik eratutako kotizazioetan % 20 eta % 45eko hobarriak daude familia ugariarentzat, eskakizun jakin batzuk betetzen badira, baldin eta kotizazioa 2012/02/01 eta 2012/06/30 bitartean hasi bada, eta enplegatua ez



bada erregimen horretan lanaldi osoan altan egon, enplegatzaile berarentzat, 2011ko abuztuaren 2tik 2011ko abenduaren 31ra bitartean.

\* Ez dago hobaririk hilean 60 ordu baino gutxiago lan egiten bada, eta aldeek adostu badute Gizarte Segurantzarekiko betebeharra duen pertsona enplegatzailea dela.

\* 2022. urterako kotizazioa % 28,30koa da; hortik, %4,70 langileari dagokio, eta gainerako %23,60a, enplegatzaileari.

\* Aurreko atalean ezarritako kotizazioaz gainera, lan-kontingentziengatikot kotizazioaren % 1,50 alde enplegatzailearen kargurakoa izango da, enpleguak hilean 60 ordu baino gutxiago lan egiten ez badu behintzat, eta Gizarte Segurantzarekiko betebeharra enpleguak duela adostu ez badute.

\* Gizarte Segurantzako kotizazioa langileak jasotzen duen soldataren mende dago, aparteko ordainsarien hainbanaketa barne, eta taula honen arabera izango da:





### KOTIZAZIO-TAULA 2022/01/01-ETIK AURRERA

GAIXOTASUN ARRUNTA (KONTINGENTZIA ARRUNTAK) <u>ALDE ENPLEGATZAILEA</u> + <u>ALDE ENPLEGATUA</u> % 23,60                      % 4,70					LANEKO GAIXOTASUNA (LAN-KONTINGENTZIAK) <u>ALDE ENPLEGATZAILEA</u> (% 23,60 + % 1,5)		
	TARTEAK	ENPLEGATZ AILEA	ENPLEGATUA	KOTIZAZIOA	AE (% 0,80)	EIHBI % 0,70	GUZTIRA
1.	269,00raino	54,51	10,85	231,00	1,84	1,61	68,81
2.	269,01 – 418,00	89,44	17,81	379,00	3,82	2,65	113,72
3.	418,01 – 568,00	124,60	24,81	528,00	4,22	3,69	157,32
4.	568,01 – 718,00	159,77	31,81	677,00	5,41	4,73	201,72
5.	718,01 – 869,00	195,17	38,86	827,00	6,61	5,78	246,42
6.	869,01 – 1017,00	230,33	45,87	976	7,80	6,83	290,83
7.	1017,01 – 1166,70	275,34	54,83	1166,70	9,33	8,16	347,66
8.	1166,71 – 1273,00	287,92	57,34	1220,00	9,76	8,54	363,56
9.	1273,01 – 1439,00	323,73	64,39	1370,00	10,96	9,59	408,67
10.	1.439,01tik	-	-	Hileroko soldata	-	-	-



## PRESTAZIOAK

### LANGABEZIA:

#### **Langabeziagatiko prestazioa kobratzen al da?**

\* Ez, familia-etxeko zerbitzuan ez da langabeziagatiko prestazioa jasotzeko eskubiderik aitortzen.

### GAIXOTASUN ETA ISTRIPUAGATIKO BAJA

#### **Noiz dauka enplegatuek baja kobratzeko eskubidea?**

\* Lanaz kanpoko istripuagatik edo gaixotasun arruntagatik, baja gertatu eta 9. egunetik aurrera hasten da kobratzen Gizarte Segurantzaren prestazioa. Bajaren lehen 3 egunetan ez da ezer kobratzen, 4. egunetik 8.era alde enplegataileak ordaintzen du baja eta, 9. egunetik aurrera, dagokion mutuak edo Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalak (GSIN).

4. egunetik 20. egunera prestazioaren zenbatekoa oinarri arautzailearen % 60 izango da, eta 21. egunetik aurrera, berriz, % 75.

\* Laneko istripuagatik edo gaixotasunagatik, Gizarte Segurantzak ordaintzen du prestazioa bajaren hurrengo egunetik aurrera.

Oinarri arautzailearen % 75 jasotzen da.

\* Gaixotasun berbera errepikatzen bada eta bi bajen artean ez bada 6 hil baino gehiago igaro, bigarren baja lehen egunetik kobratzen da.



\* **Ezintasun iraunkorrari eta erretiroari dagokionez**, 2018. urtera arte, benetan kotizatu diren aldiak bakarrik hartuko dira aintzat.

### **Zenbat denbora kotizatu behar da prestazioa jasotzeko eskubidea izateko?**

\* Gutxienez 6 hil (180 egun) kotizatu behar izan dira, baja hartu aurreko bost urteetan, istripu kasuetan izan ezik; horrelakoetan, ez da karentzia-aldi hori aintzat hartzen.

### **Nork ordaintzen du dagokion kuota bajak dirauen bitartean?**

\* Baja hasten den hilean, kuota ohi bezala ordainduko da; ondoren, bajak irauten duen bitartean, egoera hori bukatzen den hila barne, enplegatuak ordaintzen du kuota osoa.

### **Enplegatua etxean bizi denean, gaixotasun edo istripuagatiko baja hartu behar badu, etxean bizitzen jarraitzeko eskubidea al du?**

\* Bai, gutxienez 30 egunez etxean bizitzen jarraitzeko eskubidea du, medikuaren aginduz ospitalean egon behar ez badu, behintzat.

### **AMATASUNA:**

### **Zenbat denborakoa da amatasunagatiko atsedena<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Amatasunaren kontzeptuaren barruan sartzen da, amatasun biologikoaz gainera, adopzioa eta harrera.



\* Atsedenaldia 16 astekoa da; horietatik 6 erditzearen ondoren hartu behar dira nahitaez. Gainerako 10 asteak enpleguaren nahieran har daitezke, erditzearen aurretik edo ondoren.

\* Erditzea anizkoitza bada, atsedenaldia beste bi astez luzatuko da haur bakoitzeko, bigarrenetik hasita.

\* Atsedenaldiaren 10 aste horiek lanaldi osoko edo partzialeko araubidean har daitezke. Lanaldi partzalean hartuz gero, atsedenaldia egiten den eguneko lanaldiaren arabera luzatuko da, baina, horretarako, nahitaezkoa izango da aurretiaz enpleguaren eta enplegatuaren artean akordio bat ituntzea.

\* Amak eta aitak lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldia hasten denean, aitak erditzearen ondorengo aldiaren zati bat har dezake, erditzearen ondorengo nahitaezko 6 asteko atsedenaldia errespetatzen bada, betiere, eta ama lanera itzultzeak bere osasuna arrisku larrian jartzen ez badu.

\* Aitak hartzen duen atsedenaldia amarenaren ondoren edo aldi berean izan daiteke. Aldi berean hartuz gero, bien atsedenaldien baturak ezingo ditu gainditu aurreikusitako 16 asteak, edo erditze anizkoitzagatik dagozkionak edo lanaldi partzialeko araubidea aplikatzean dagokion denbora-tartea.

### **Zenbat denbora kotizatu behar da prestazio hori jasotzeko eskubidea izateko?**

\* Langile orok du amatasunagatiko kotizaziopeko prestazio hori jasotzeko eskubidea, bere sexua gorabehera, baldin eta gutxieneko kotizazio-aldiak egiaztatzen baditu, adinaren arabera:

1.- 21 urte baino gutxiago baditu, ez da kotizazio-aldia eskatzen.



2.- 21 urte baino gehiago eta 26 baino gutxiago edukiz gero, 90 eguneko gutxieneko kotizazio-aldia eskatzen da, atsedenaldiaren aurreko 7 urteen barruan, edo 180 egun bizitza osoan zehar.

3.- 26 urte baino gehiago edukiz gero, eskatutako kotizazio-aldia 180 egunekoa da, atsedenaldiaren aurreko 7 urteen barruan. Eskakizun hori egiaztatutzat jotzen da lan-bizitzan 360 egun kotizatu direla kreditatzen bada.

### **Zein da prestazioaren zenbatekoa?**

\* Prestazioaren zenbatekoa dagokion oinarri arautzailearen % 100 izango da.

\* Erditzea anizkoitza bada edo aldi berean haur bat baino gehiago adoptatzen edo etxean hartzen badira, diru-laguntza berezi bat ematen da haur bakoitzeko, bigarrenetik hasita.

### **Nork ordaintzen du Gizarte Segurantzako kuota?**

\* Gizarte Segurantzako kuota enplegatzaileak ordaindu behar du amatasunagatiko atsedenaldiak irauten duen bitartean, egoera hori bukatzen den hila barne; atsedentaldia hasten deneko hilari dagokiona, berriz, ohi bezala ordainduko da.

## **AITATASUNA**

### **Zertan datza?**

Aitatasun-baimena 2021eko lehen egunetik 16 astera luzatu da, aste horiek gutxienez %50eko lanaldi osoko edo partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira,



enpresaburuarekin alde zuzenarekin adostuta, eta amatasungatiko atsenaldiak partekatzearekin bateragarria eta independentea da.

### **Zenbat denbora kotizatu behar da prestazio hori jasotzeko eskubidea izateko?**

Prestazio hori jaso ahal izateko 180 egun kotizatu behar izan dira, gutxienez, aurreko 7 urteetan, edo 360 egun, lan bizitza osoan zehar.

Jaiotza, adopzio edo harrera berria **familia ugari** batean gertatzen bada edo aurrez familia horretan % 33 edo goragoko **desgaitasuna** duen pertsona bat badago, edo jaiotze, adoptatu edo etxean hartutako seme-alabak aipatutako mendekotasun-maila hori badu, baimena 13 egunetik 20 egunera luzatuko da.

Kontratu-eternaldi hori lanaldi osoan edo partziazalean (% 50ekoa, gutxienez) har daiteke, alde enplegatzailearekin adostasunera iritsiz gero.

### **HAURDUNALDIKO ARRISKUA:**

#### **Noiz dago haurdunaldiko arriskuagatiko diru-laguntza jasotzeko eskubidea?**

\* Zerbitzuak etxe bakar batean ematen dituen langileak diru-laguntza hori kobratzeko eskubidea izango du lan-baldintzek langilearen edo fetuaren osasuna kaltetu dezaketenean, eta objektiboki edo arrazoituz kausengatik lanpostuz aldatzeko eskatzea ezinezkoa denean; halakoetan, eten egin behar da lan-kontratua.

\* Etxeko Enplegatuen Araubidean sartutako langile batek, etxe bakar batean lan egiten ez badu ere, haurdun badago eta bere lan-jarduerak bere osasuna edo fetuaren osasuna kaltetzen badu eta erakunde kudeatzaileko mediku-zerbitzuek hala egiaztatzen badute, lan-jarduera hori eten dezake.



### **Zenbat denbora kotizatu behar da prestazio hori jasotzeko eskubidea izateko?**

\* Gutxienez 6 hil (180 egun) kotizatu behar izan dira, lan-kontratuaren etenaldia hasten den egunaren edo erakunde kudeatzaileko mediku-zerbitzuek egiaztatzea egiten duten egunaren aurreko bost urteen barruan.

### **Nork ordaintzen du Gizarte Segurantzako kuota?**

\* Gizarte Segurantzako kuota enplegatzaileak ordaindu behar du haurdunaldiko arriskuagatiko kontratuaren etenaldiak irauten duen bitartean, egoera hori bukatzen den hila barne; atsedenaldia hasten deneko hilari dagokiona, berriz, ohi bezala ordainduko da.

### **Zenbat kobratzen da haurdunaldiko arriskuagatiko etenaldian?**

\* Dagokion oinarri arautzailearen % 100 jasotzen da.



## **HERIOTZA:**

### **Zenbat denbora kotizatu behar da alargun- edo umezurtz-pentsioa kobratzeko?**

\* Hildakoaren ezkontideak edo seme-alabek alargun- edo umezurtz-pentsioa kobratzeko eskubidea izateko, etxeko enplegatuak gutxienez ere 500 egun kotizatuta izan beharko ditu, heriotzaren aurreko azken 5 urteetan.

\* Hala eta guztiz ere, ez da beharrezkoa Gizarte Segurantzaren alta emanda egotea, kotizazioa 15 urtekoa bada.

\* Heriotza istripu baten ondorioz (lanekoa zein lanetik kanpokoa) edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz gertatzen bada, ez da aurreko kotizazio-aldirik exijituko.

## **ERRETIROA:**

### **Zer adinekin du langileak erretiroa hartzeko eskubidea?**

\* 2022. urterako, erretiro-adina 66 urtekoa da, 35 urte eta 6 hilez kotizatu dela egiaztatzen bada;.





### **Zenbat kotizatu behar da erretiroa kobratu ahal izateko?**

\* Erretiro-pentsioa jasotzeko eskubidea izateko, 15 urtez kotizatu behar izan da, eta horietatik 2 erretiroa hartu aurreko 15 urteen barruan.

\* Horrez gainera, Baliaezintasunezko eta Zahartzaroko Nahitaezko Asegurua kobratzeko eskubidea edukiko da 1967ko urtarrilaren 1a aurretik gutxienez 1.800 egun kotizatu badira.

EMAKUNDE, 2022