

ETXEKO ZERBITZUARI BURUZKO ARAUDIAREN LABURPENA, 2015. URTERAKO

(1620/2011 Dekretua, azaroaren 14koa; BOE, 277 zk., 2011/11/17).

- Besteren konturako harreman bat da.

- Honetan datza:
 - 1.- Etxeko lanak egitea.
 - 2.- Etxea zaindu edo gobernatzea, guztiz edo arloren batean.
 - 3.- Familiako kideak edo familia-etxean bizi direnak zaindu edo artatzea.
 - 4.- Beste batzuk: zaindaritza, lorezaintza, ibilgailuak gidatzea eta antzeko beste batzuk.

- Kanpoan geratzen dira:
 - 1.- Pertsona juridiko batentzat lan egitea.
 - 2.- Kontratua ABLE baten bidez egitea.
 - 3.- Langilea zaintzaile profesionala izatea edo ez profesionala, Mendekotasunari buruzko Legearen esparruan.
 - 4.- Bigarren mailako odol- edo ezkontza-ahaidetasunera arteko senideen arteko harremanak, lan horiek doan egiten direnean.
 - 5.- Laguntasuna, gizalegea edo auzokideen arteko harreman ona dela medio egindako lanak.
 - 6.- Au-Pair lanak.
 - 7.- Etxeko titularrari zerbitzu ematea, haren etxean eta haren bulegoetan (bi harreman desberdin dira: bata, etxeko harremana, eta, bestea, erregimen orokorreko harremana).

ZAINZAILA, MENDEKOTASUNARI BURUZKO LEGEAREN ESPARRUAN

Zaintzaile profesionala:

- 1.- Irabazi-asmorik gabeko edo irabazi-asmodun erakunde publiko edo entitate batean mendekotasunen bat duten pertsonak zaintzen dituen langilea.
- 2.- Profesional autonomoa, mendekotasun-egoeran dauden pertsoneri laguntzen diena, bai horien etxean, bai zentro espezifikoren batean.

Zaintzaile EZ-profesionala:

- 1.- Mendekotasunen bat duten pertsonak zaintzen ditu, haien etxean; haien senitartekoak edo inguruneak izaten dira.
- 2.- Pertsona horiek Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean sartuta geratuko dira, altarekin parekatutako egoeran; horretarako, zaintzaileak hitzarmen berezi bat sinatuko du, nahi izanez gero.
- 3.- Kotizazioa izenpetzailearen kontura baino ez da izango.
Kotizazio-oinarria: erregimen orokorreko gutxienekoa.
- 4.- Babesten diren kontingentziak: erretiroa, ezintasun iraunkorra eta heriotza eta biziraupena, istripu baten ondoriozkoa —edonolako delata ere istripua— edo gaixotasun baten ondoriozkoa—edozein delata ere gaixotasuna—. Ez da ezaldirik eskatzen.
- 5.- Kanpoan geratzen dira: Osasun-laguntza, aldi baterako ezintasuna, langabezia eta Soldatak Bermatzeko Funtza (FOGASA).

ENPLEGATZAILEA ETA LANGILEA

Enplegatzailea familia-etxeke titularra da, egiazki hala izategatik edo etxeke zerbitzuak ematen diren etxe edo egoitzaren titularra izategatik.

Enplegatzaileak hau egin dezake:

- Langilea zuzenean kontratatu.
- LANBIDE- enplegurako zerbitzu publikoetan eta beste batzuetan kontratatu.
- Baimendutako enplegu-agentzietan kontratatu.

Partekatutako etxebizitzetarako:

Bizi diren etxebizitzaren titularra edo pertsona horien ordezkari bere gain hartzen duena izango da familia-etxeke titularra; titulartasuna horietako bakoitzak izan dezake, bata bestearen ondotik.

ENPLEGATZAILEAREN BETEBEHARRAK

Enplegatzailearen betebeharra da honako hauek bermatzea:

- 1.- Segurtasuna eta osasuna, hori hala izateko behar diren neurriak hartuta, egin beharreko etxeko lanen ezaugarri espezifikoaren arabera.
- 2.- Prestakuntza: lanean lanbide-sustapena eta lanbide-prestakuntza izatea, lanpostuan gertatutako aldaketetara egokitzearren prestakuntza jasotzea ere bai, eta prestakuntza-plan eta ekintzak garatzea langilearen enplegarritasuna areagotzeko.

Baldintza horiek ez betetzea bidezko kausa izango da langileak lana uzteko; horrelakoetan, dagozkion kalte-ordainak jasoko ditu langileak.

LANGILEAREN BETEBEHARRAK

Inoren kontura dabilen langileak dituen eskubide eta betebeharrak berberak ditu; hala ere, harremanaren oinarrian **konfiantza** dagoenez, are gehiago eskatzen da lanbide-sekretua, bai eta lanposturako eskatzen den profesionaltasuna ere.

Etxeko langileak aukera dauka PROFESIONALITASUN ZIURTAGIRIA izateko behar den prestakuntza- eta lanbide-kualifikazioa lortzeko; ziurtagiri hori GIZARTE-ETA KULTURA-ZERBITZUAK izeneko lanbide-arlokoa da.

LAN-KONTRATUA

Arau orokorra: Idatzia eta mugagabea.

Salbuespenez:

- Ez da mugagabea izango legez aldi baterako gisa jasota dauden harremanetarako.
- 4 asterako edo gutxiagorako iraupen jakineko kontratuak ez dira idatziz egin beharko.

Kontratu idatzirik ezean, kontratua lanaldi osokoa eta mugarik gabekoa izango dela joko da.

Bermatu egingo dira etxeko langileak lortutako eskubideak.

PROBALDIA

Probaldia idatziz finkatuko da beti: 2 hilekoa izango da, gehienez ere.

LAN-DENBORA

Ohiko gehienezko lanaldia 40 ordukoa da **asteko** (presentzia-orduak kontuan hartu gabe).

Ordutegia alderdi biek finkatuko dute.

Atsedernaldiak:

- 12 ordu, lanaldi baten amaieraren eta bestearen hasieraren artean; 10 ordura murriztu daiteke, lo etxean egiten duten langileekin, 4 astera arteko aldietan.
- 2 ordu egunero, otordu nagusietarako.

Asteko atsedernaldia: gutxienez, 36 ordu segidan (larunbat arratsaldea, igandea eta asteleheneko goiza, esate baterako)

Presentzia-orduaren erregulazioa:

- Lan-kontratuan finkatu behar da.
- Ez da benetako lan-denbora, enplegatzailearen esanetara egon beharrekoa baizik.
- Errespetatu egin behar dira benetako lanaren gehienezko lanaldia eta atsedernaldiak.
- Atsedernaldien pareko denborekin konpentsatzen da, edo ordainduz: ordu arrunt bategatik ordaintzen dena, gutxienez.
- Gehienezko muga: batez beste, ez 20 ordu baino gehiago astean, hilabete batean.

Aparteko orduak: urtean 80 ordu, gehienez.

14 JAIEGUN URTEAN: Atsedeen-denborekin konpentsatzen dira edo ordaindu egiten dira, Langileen Estatutuan ezartzen denari jarraituz.

OPORRAK: Urtean 30 egun natural; zatitu egin daitezke, baina 15 egun elkarren segidan hartu behar dira.

Oporren egutegia oporrak hartu baino 2 hil lehenago finkatu behar da.

Oporraldian, langileak ez du etxean edo familia joaten den lekuan egon beharrik.

ORDAINSARIA

- Gutxienez, Lanbide arteko Gutxieneko Soldata (LGS), asteko 40 orduko kontratu baterako, eta aparteko ordainsari bi (urteko zenbaketan); hau da, 648,60 euro, 2015. urterako.
- Soldata jenerotan ordaintzeko: % 30, gehienez; hileko zenbaketan, Lanbide arteko Gutxieneko Soldata bermatu beharko da, gutxienez.
- Soldata dirutan ordaintzen da, indarrean den dirutan, taloi edo transferentzia bidez, etab. (transferentziaz egitea gomendatzen da, banku-ondorioetarako jasota geratzen delako beti).

KONTRATUAK INDARREAN JARRAITZEN DU:

- Gaixotasun arrunt batek edo laneko gaixotasun batek eragindako aldi baterako ezintasunean.
- Langileak laneko istripuren bat edo bestelako istripuren bat izaten duenean.
- Ordezkapen-kontratu batean, enplegatzaileak bi langileen kotizazioa ordainduko du.
- Barneko erregimena duen langilea gaixotzen bada, etxean jarrai dezake 30 egunez, gutxienez.

LAN-KONTRATUAREN AMAIERA

Hauek dira kausak:

- Langileen Estatutuan ezarritakoak, honako hauek izan ezik: ezinbestez gertatzen direnei buruzkoak, kaleratze kolektiboa eta kaleratze objektiboa.
- 1620/2011 Errege Dekretuan finkatuta daudenak:
 - a) Alderdiek hala adostuta
 - b) Kontratuan jasotzen diren kausak
 - c) Hitzartutako denbora amaitzea
 - d) Obra egitea edo zerbitzua amaitzea
- Enplegatzaileak atzera egitea
 - a) Langileak lana uzteagatik.
 - b) Langilearen heriotza, baliaezintasun handia, ezintasun iraunkor absolutua edo osoa dela-eta.
 - c) Langileak erretiroa hartzeagatik.
- Etxeko titularra hiltzea (langileak kalte-ordaina jasotzeko eskubidea du: hilabeteko soldata, dagokion kitapena gehituta).
- Langileak nahi izatea, enplegatzaileak kontratua ez betetzeagatik. Kasu horretan, langileak lanpostuan jarraitu beharra dauka epaileak lan-harremana amaitzen duen arte.
- Diziplinazko kaleratzea. Beti idatziz jakinarazi behar da, eta Langileen Estatutuan jasotako kausengatik izan behar da. Hala egiten ez bada, **bidegabeko kaleratzea** izango da.

Bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina: 20 egun natural, lan egindako urte bakoitzeko; 12 hileko, gehienez.

Barne-erregimenean, inor ere ezin da kaleratu egun bateko 17:00etatik hurrengo eguneko 8:00ak bitartean.

ENPLEGATZAILEAK ATZERA EGITEA

- Enplegatzaileak idatzizko komunikazio bat egin behar du, lan-harremana argi eta zalantzarik gabe amaitu nahi duela jasotzeko.
- **Nahitaezkoa da aldez aurretik jakinaraztea.** Lan-harremana urtebetetik gorakoa bada, 20 egun lehenago jakinarazi behar da. Lan-harremana urtebetetik beherakoa bada, berriz, nahikoa izango da 7 egun lehenago jakinaraztea.
- Kalte-ordaina: 12 egun naturaleko soldata, lan egindako urte bakoitzeko; 6 hileko, gehienez. Kitapena egiteko unean ordaindu behar da.

ETXEKO LANGILEARENTZAKO PRESTAZIOAK

- **Gaixotasun arrunt batek eragindako aldi baterako ezintasunagatik:** Gizarte Segurantzak bajaren 9. egunetik aurrera ordaintzen du; enplegatzaileak, berriz, 4. egunetik 8. egunera bitartean. Gaixotasunaren lehen 3 egunak langilearen kontura izango dira.
Ez dago ordainketa eskuordeturik. Gizarte Segurantzak zuzenean ordaintzen dio etxeko langileari.
Beharrezkoa da gutxienez 180 eguneko kotizazio-aldi bat izatea alde zurretik.
- **Laneko istripu edo laneko gaixotasun batek sortutako aldi baterako ezintasuna:** Gizarte Segurantzak bajaren hurrengo egunetik aurrera ordaintzen dio langileari.
- **Lanerako ezintasun iraunkorra eta erretiroa:** 2018. urtera arte, benetan kotizatuko aldiak baino ez dira zenbatuko.

ERROTZE SOZIALA ETA LAN-HARREMANA

- Kontratuek lan-baldintzak ez ezik atzerritartasunari buruzkoak ere bete behar dituzte (gutxienez urtebeteko kontratu mugagabea edo aldi baterakoa, astean 30 ordu —gutxienez— eta LGS).
- Enplegataileek **gehienez ere hilabeteko epean** eman behar diete alta etxeko langileei; atzerritartasunari buruzko aldeko ebazpena jakinarazten denetik aurrera zenbatu behar da epe hori.
- **Kontratua barne-erregimenean egiten bada** (ostatua sartuta egoten da): nahitaezkoa da etxebizitzan erroldatzea, eta hala zehaztu behar da lan-kontratuan.

2015. URTEA

KOTIZAZIO-OINARRIAK ETA -TASAK, GIZARTE SEGURANTZAKO ERREGIMEN OROKORREAN ETXEKO LANGILEENTZAT ZEHAZTUTAKO SISTEMA BEREZIAN

TARTEA	EUROAK HILEKO	KOTIZAZIO OINARRIA
1.	174,64ra arte	149,34 €/hila
2.	174,65etik 272,80ra	247,07 €/hila
3.	272,81etik 371,10ra	344,81 €/hila
4.	371,11etik 469,30era	442,56 €/hila
5.	469,31etik 567,50era	540,30 €/hila
6.	567,51etik 665,00era	638,05 €/hila
7.	665,01etik 764,40ra	764,40 €/hila
8.	764,41etik aurrera	798,56 €/hila

2016. urtean, kontingentzia arruntengatiko kotizazio-tasa % 25,60 izango da: % 21,35 enplegatzailearen kontura, eta % 4,25 enplegatuaren kontura.

Kontingentzia profesionalengatiko kotizaziorako, dagokion kotizazio-oinarriaren gainean, kotizazio-tasa hau aplikatuko da: abenduaren 28ko 42/2006 Legearen laugarren xedapen gehigarriaz onartutako prima-tarifan aurreikusitakoa (abenduaren 23ko 22/2013 Legearen azken xedapenetatik bederatzigarrenak emandako idazkeraren arabera). Hortik ateratzen den kuota **enplegatzailearen kontura baino ez da izango**.

2016an ere, **100eko 20ko** murrizketa aplikatuko zaio enpresak sistema berezi honetan Gizarte Segurantzari kontingentzia arruntengatik egin beharreko ekarpenari.