

irakurri · zabaldu · borrokatu

# **GAZTEONTZAKO**

LAN ESKUBIDEEN GIDA



## **LAB sindikatuarekin harremanetan jartzeko:**

### **ARABA**

GASTEIZ Fermin Lasuen, 13-behea PK 01013  
945 25 58 77 gasteiz@lab.eus

LAUDIO Nervión, 1-2 PK 01400  
94 672 27 14 laudio@lab.eus

### **BIZKAIA**

BARAKALDO Aldapa, 12-solairuartea PK 48901  
94 418 01 25 barakaldo@lab.eus

BASAURI Particular de Araba, 3-behea PK 48970  
94 449 81 21 basauri@lab.eus

BILBO Errekalde Zumarkalea, 62-behea PK 48010  
94 470 69 00 bilbo@lab.eus

DURANGO Komentu kalea, 9 behea PK 48200  
94 681 85 09 durango@lab.eus

ERANDIO San Agustin plaza, 3-1. PK 48950  
94 467 01 56 erandio@lab.eus

GERNIKA Juan Kaltzada, 4-2. PK 48300  
94 625 39 41 gernika@lab.eus

### **GIPUZKOA**

DONOSTIA San Bladi, 1-behea PK 20013  
943 45 86 40 donostia@lab.eus

EIBAR Bidebarrieta, 10-1. PK 20600  
943 82 04 89 eibar@lab.eus

ORERETA Nafarroako Hiribidea, 61-2. Ezk PK 20100  
943 34 45 41 orereta@lab.eus

TOLOSA Gorosabel Pasealekua, 29-1. PK 20400  
943 67 00 26 tolosa@lab.eus

ZARAUTZ Zigordia, 11-1. Esk. PK 20800  
943 89 43 74 zarautz@lab.eus

### **IPAR EUSKAL HERRIA**

BAIONA 7 Coursic Karrika PK 64100  
05 59 59 50 20 baiona@lab.eus

### **NAFARROA**

ALTSASU Arkangoa kalea, 4-2. PK 31800  
948 56 41 75 altsasu@lab.eus

IRUÑEA Arga ibaia kalea, 12-14 behea PK 31014  
948 22 11 30 irunea@lab.eus

LIZARRA Gustavo de Maeztu, 4 PK 31200  
948 55 08 33 lizarra@lab.eus

## **ernai gazte antolakundearekin harremanetan jartzeko:**

harremanak@ernaigazte.cc

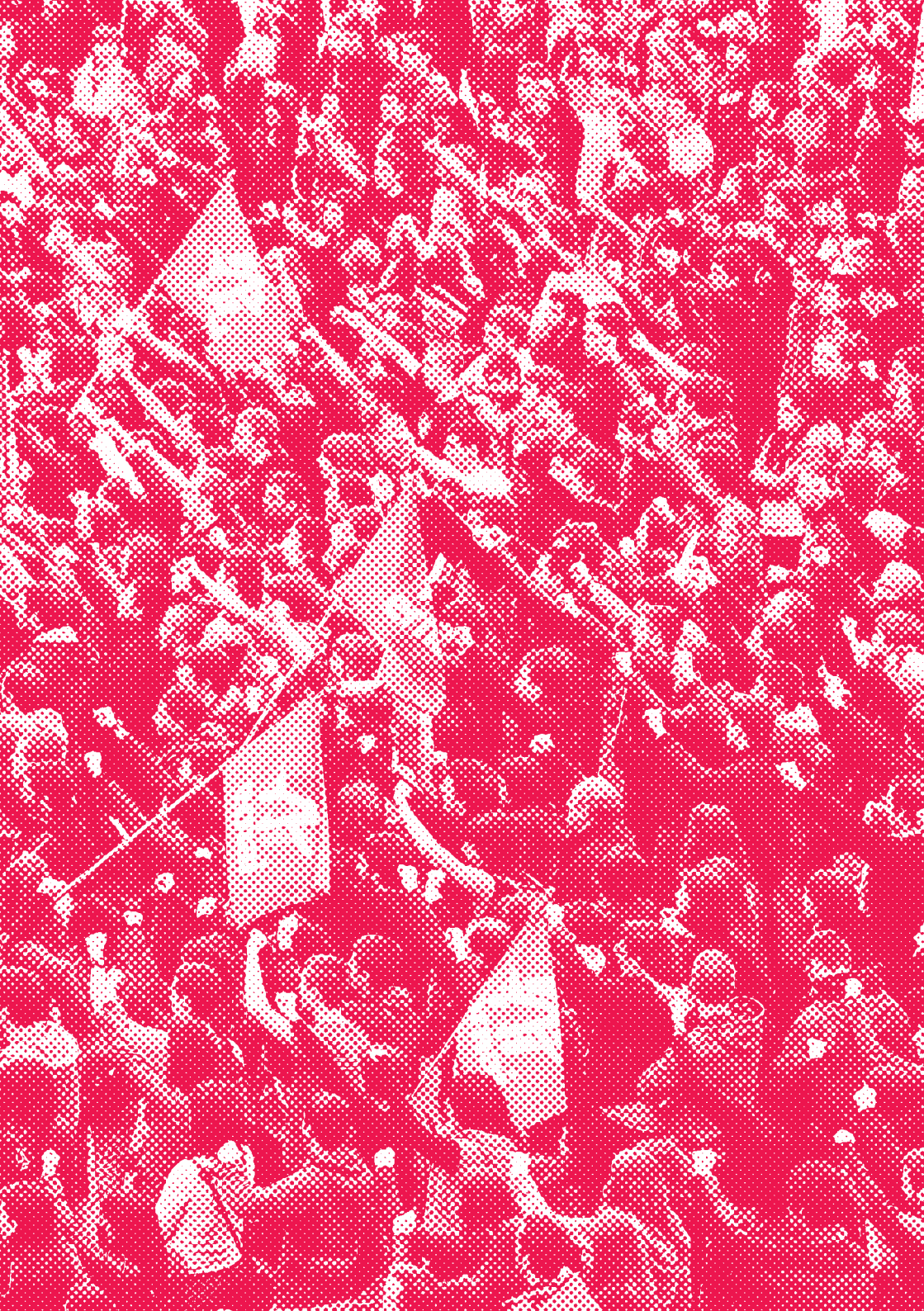
www.ernaigazte.cc

irakurri • zabaldu • borrokatu

---

**GAZTEONTZAKO**  
LAN ESKUBIDEEN GIDA





## **1. AURKEZPENA**

### **2. LAN MERKATUAN SARTU AURRETIK KONTUAN HARTZEKO**

- 2.1. Aldi baterako lanerako enpresak (ABLE)
- 2.2. Eta kontraturik gabe lan egin behar badugu?
- 2.3. Eta autonomo bezala lan egitea proposatzen badigute?
- 2.4. Eta bekaduna bagara zer?

### **3. LAN KONTRATUA**

- 3.1. Kontratu finko edo mugagabeak
- 3.2. Aldi baterako kontratuak
  - 3.2.1. Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua
  - 3.2.2. Behin behinekoa (ebentuala) ekoizpenaren gora beherengatik edo zereginen pilaketagatik
  - 3.2.3. Ordezkapen lan kontratua
  - 3.2.4. Laneratze kontratua
- 3.3. Prestakuntza kontratuak
  - 3.3.1. Prestakuntaz eta formakuntza kontratua
  - 3.3.2. Praktika kontratua

### **4. LAN KONTRATUA SINATUTA DUGUNEAN**

- 4.1. Aldi baterako kontratazioa mugagabe bilakatu daiteke
- 4.2. Probaldia
- 4.3. Hitzarmen kolektiboa
- 4.4. Nomina eta ordain saria
- 4.5. Lanaldia
- 4.6. Laneko osasuna
- 4.7. Lan eskubide eta betebeharrak

### **5. LAN KONTRATUEN AMAIERA**

- 5.1. Kaleratzea: 20 egun erreklamatzeko
- 5.2. Likidazioa eta finikitoa
- 5.3. Langabezia prestazioak

### **6. EUSKAL HERRIAN LAN ETA BIZI, HEMEN ERABAKI!**

# 1. AURKEZPENA

**Etorbizun iluna** parez pare duguna. Kriariaren aitzakipean herri langilearen eskubideen murrizketei ekin diote etengabe kapitalaren metaketa helburu duten jauntxo eta burgesek.

Esplotazio sistema honen ondorio zuzena Herri Langilearen bizkarrean jartzen ari dira. Langileak, langabetuak, autonomoak, ikasleak emakumeak, migranteak... **denok osatzen dugu euskal langile klasea** eta denok gaude kapitalaren ofentsiba berri honen jopuntuan.

Etorbizuna iluna bada, **gazteok aurrez aurre dugun panorama beltza da** oso. Kolektibo bereziki zapaldua gara, eskulan merkea eta merkantzia erraza garelako. Prekarietatea zer den oso ondo ezagutzen dugu gazteok zoritxarrez, prekarietatea langile gazteon odolaz idazten ari dira egunero egoera honen erantzuleak.

Kapitala eta enpresariak klase interesak defendatzeko antolatuta daude. Boterearen kudeaketa egun haien eskuetan dago eta langileok haien aberastasuna metatzen jarraitzeko merkantzia besterik ez gara.

Egoeraren larritasunak, gazteon interesak nahiz **klase interesak borrokatzeko dugun beharrak ERNAI eta LABen arteko aliantza osatzera eraman** gaitu. Ekinbide bateratua garatzeko, klase interesak defendatu eta borrokatzeko antolatu behar gara. Prekarietatea da egiten zaigun eskaintza. Burujabetza gure hautua.

Burujabetza lortu bidean, aliantzaren lehen ondorioa da eskuartearen duzun GIDA hau. Egungo lan merkatuaren arauak gure aurka eraikiak direla dakigun arren, **beharrezkoa da jakintza minimo eta oinarrizko bat izatea**. Gure eskubideak zeintzuk diren, zer dugun borrokatzeko... ezagutzeak berebiziko garrantzia du.

Gazteok lan merkatuan "bakarrik" sartzen garela sinetsarazi digute. Horrela sentitu gara. Bada beraz, egoera honi buelta emateko garaia. Bestelako eredu laborala eraikitzeko, egungo ereduaren gure eskubideak borrokatu behar ditugu. **Eta borroka hau irabazteko kolektiboa izatea ezinbestekoa dugu**.

**Borroka da dugun bide bakarra**. Aurrez ere borrokatu izan ditugu orain ezabatu nahi dizkiguten eskubideak, eta soilik antolatuz, borroka kolektiboz eta borroka sindikalez lortuko dugu lan merkatua iraultzea.

Euskal Estatu sozialista, feminista eta euskalduna eraikitzeko haututa egin dugu eta langile eta gazte borrokatu lortuko dugu!



## 2. LAN MERKATUAN SARTU AURRETIK KONTUAN HARTZEKO

Lanpostu baten bila ari garenean hainbat dira kontuan izan behar ditugunak:

Emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasunaren printzipioa da nagusi. Horrenbestez, **bi sexuetako bat justifikaziorik gabe bazterten duten lan eskaintzak ilegalak dira.**

Gure herri eta auzoetan dauden **Enplegu zerbitzu publikoek lan-bitartekotza izenez ezagutzen den zeregina bete behar dute.**

**Lan-bitartekotza** izaera publikoko zerbitzu bat da. Helburua, inskribatzen garen pertsonen lan-eskariak enpresarien eskaintzekin kontaktuan jartzea da. Oraingo enplegu zerbitzu publikoen eraginkortasunik eza frogatuta badago ere, garrantzitsua da bertan inskribatzea. Izan ere, **enplegu zerbitzu publikoetan inskribatutako pertsonak soilik hartzen dira enplegu eskatzaile gisa.** Beraz, inskribatuta ez bagaude ez gaituzte lan-eskatzaile kontsideratzen.

Prestazio bat kobratzen ari bagara, derrigorrezkoa da inskribatuta egotea eta inskripzioa aldizka berriztatzea; bestela, prestazioa kenduko digute zigor gisa.

Lan-bitartekotzan, enplegu zerbitzu publikoek **kolokazio agentziak eta ABLEak (Aldi Baterako Lan Enpresak)** baimendu ditzakete. Baimendutako erakunde horiek ezin dute ezer kobratu zeregin hori betetzeagatik, ez enplegua eskatzen dugun pertsonari ezta enpresei ere: **lan-bitartekotza doakoa da.**

### 2.1. ALDI BATERAKO LAN ENPRESAK (ABLE)

ABLEak sistema kapitalistaren logikaren adibide argiak dira. Lan eskuaren trafikoa burutzen dute inolako oztoporik gabe. Kolokazio agentzia gisa jarduteaz gain, langileak kontratatze eskumena dute, gero beste enpresa baten esku jartzeko. Horrela, ABLEetatik kontratatutako langilea bigarren enpresa horren esku uzten da (“enpresa erabiltzailea”) bere pertsonal propioaren langilea izan gabe, eta kontratazioaren helburu den aldi baterako lana gauzatzeko.

ABLEak “eskura jartzeko kontratua” deritzana sinatzen du enpresa erabiltzailearekin. Beste alde batetik, ABLEak aldi baterako lan kontratu bat idatziz hitzartu behar du langilearekin. Kontratu mota jarraian azalduko ditugunetako edozein izan daiteke.

ABLEek ezin gaituzte kontratatu bereziki arriskutsutzat jotzen diren lanak egiteko.

ABLEek kontratatutako **langileon eskubideak enpresa erabiltzailearen hitzarmen kolektiboak ezartzen dituenak dira**, eta baita garraioa eta enpresa horretan egon daitezkeen beste zerbitzu kolektibo batzuk (jantokia) ere.

Enpresa erabiltzailean **iraunkorrak diren lanpostuak kontratazio hauen bidez betetzea iruzurra da**, eta gauza bera gertatzen da kontratazioaren helburu ez diren lanak gauzatzera behartzen bagaituzte. Egoera hau beraz, ilegala da eta erantzuleak ABLEak eta enpresa erabiltzaileak dira.

Enpresa erabiltzailearen ordezkariak sindikalak ABLEen bidez kontratatutako pertsonen interesak ere ordezkatzeko beraz, hitzarmen kolektiboaz informatzeko, egiten ari garen lanak egitea dagokigun edo ez jakiteko... ez izan zalantzarik eta **ordezkari horiekin kontaktatu**.

## **2.2. ETA KONTRATURIK GABE LAN EGIN BEHAR BADUGU?**

Gazteok lan merkatuan sartzen garenean lan kontratua zer den apenas dakigu. Baina argi izan behar dugu lan kontraturik sinatu ez badugu ere, horrek ez duela esan nahi lan harremanik ez dagoenik. Are gehiago, **idatzizko kontraturik ez dagoenean, legediak dio lan harremana mugagabe eta lanaldi osokotzat jotzen dela**.

Beraz, idatzizko kontraturik ez izateak ez du esan nahi ez dagoela kontratu hori erregulatzen duen arau edo legerik: **hitzarmen kolektiboa eta lan arauak baldintza berdinetan aplikatzen dira**, eta enpresak gizarte segurantzaren alta eman beharko digu.

Nolanahi ere, argi dago, lan-kontratuak ez formalizatzeak enpresaren interes bati erantzuten diola, hau da, **lan legedia ez betetzeko interesari**. Gizarte segurantzaren alta ez ematea eta horri dagozkion kotizazioak ez ordaintzea izaten da arrazoietakoa bat. Egoera honi "ezkutuko lana" deitzen zaio (edo beltzean lan egitea).

Horrelakoetan, **garrantzitsua da lanean egon zarela erakusteko balio duten dokumentuak eta frogak gordetzea**, zure eskubideak erreklamatu ahal izateko. Frogak albaranak, fakturak, lan plangintzak... izan daitezke, bertan lan egiten ari garela frogatzen duen edozer.

Halaber, **oso garrantzitsua da jakitea ze hitzarmen kolektibo** aplikatzen den enpresan. Horretarako errazena sindikatura jotzea da.

Argi izan behar dugu kontraturik ez izateak ez dakarrela ditugun eskubideak ukatuak izatea eta beraz, hauek lortzeko borrokan indibidualki aritu baino, hobe sindikatuarekin harremanetan jarri, dugun arazoa konpartitu eta **borroka kolektibo bati hasiera ematea**.

## **2.3. ETA AUTONOMO BEZALA LAN EGITEA PROPOSATZEN BADIGUTE?**

Autonomo erregimenean lan egiten badugu, ordutegiak, lan orduak, soldatak... guk ezar ditzakegu, eta justifikatu beharreko bakarra lanaren etekina edo emaitza da. Hau da, etxe bat margotu behar badugu, autonomo gisa dugun konpromisoa etxea epean eta behar bezala margotzea da.

**Garatu beharreko lanak besteen konturako enpleguaren ezaugarriak baditu, iruzurra da** langilea autonomoen erregimenean lan egitera behartzea.

Besteen konturako enpleguaren oinarritzko ezaugarriak hauek dira, besteak beste: lana gauzatzeko formari dagokionez enpresaren agindupean egotea; diziplina baten menpe egotea, normalean



enpresaren instalazioetan; lanaldi eta ordutegi (gutxi gorabehera) jakin bat bete behar izatea... Guzti hauek dira besteen konturako enpleguaren oinarritzko ezaugarriak eta, dena den, ez dira elementu denak batera eman behar.

Iruzur honen bidez, enpresek lan-araudiaren eta hitzarmen kolektiboaren aplikazioa saihestu nahi dute, eta horrekin batera, enpresari dagozkion betebeharrak langileen bizkar utzi, hala nola gizarte segurantzako alta eta kotizazioen ordainketa gure kontura izatea autonomoen erregimen gisa. Kaleratzerik ere ez litzateke egongo, ez dagoelako berezko kontraturik.

Horrelakoetan, **garrantzitsua da besteen konturako enplegu bat dela erakusteko balio duten dokumentuak eta frogak gordetzea**, zure eskubideak erreklamatu ahal izateko.

#### **2.4. ETA BEKADUNAK BAGARA ZER?**

Bekak ikasketak burutzeko laguntza ekonomikoak dira, eta horren truke ezin digute edozein lan egiteko eskatu, ez beka ematen digunaren alde, ezta hirugarren baten alde ere. Hori da bekadunoi lan harremanik ez aitortzearen arrazoa.

Baina errealitatea zein den badakigu. Beraz, bekaren deialdian erregulatzen dena kontuan izan baino, errealitatean gertatzen dena da kontuan izan behar duguna lan-harremanik benetan ote dagoen erabakitzeke.

Beka dugunoi agintzen zaizkigun **zereginek prestakuntza-proiektzio eskasa badute, baina ezinbestekoak badira lantokiko jarduera normalaren garapenean, hau da, bekadunok gauzatu ezean bertako pertsonalak gauzatu beharko balitu, orduan lan-harremana da eta izaera hori exijitu beharko zaio**. Horretarako, ez zalantzarik izan, sindikatura jo.

## **3. LAN KONTRATUA**

Prekarietate egoera iraunkorrean bizi gara gazteok. Eta batzuetan, lan kontratua izate hutsagatik prekarietate egoerarekin amaituko dugula uste genezake, baina zoritxarrez ez da horrela izaten.

Lan-kontratua akordio bat da. Honen bidez, kontratatutako pertsonak enpresaren kontura eta bere agindupean betetzen du bere eginkizuna ordainsari baten truke. Lan-kontratua sinatzen denean, enpresak **alta eman behar digu Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean**; gainera, 10 eguneko epean Enplegu Zerbitzu Publikoan erregistratu behar du kontratua.

Lan-eskubideak eta betebeharrak ezagutzeko, oinarritzko araudia Langileen Estatutua deritzon legezko testuan dago. Langileen Estatutua oinarritzko eskubideak arautzen dituen legedia da eta horregatik, **oso garrantzitsua da jakitea zer hitzarmen kolektibo aplikatzen den enpresan**, hori izango baita bertako langileen oinarritzko soldata, ordutegia... arautzen dituen.

Bestalde, kontratuen tipologia bi era nagusitan sailka daiteke: **iraupenaren** arabera (kontratu mugagabeak eta aldi baterako kontratuak...) eta **lanaldiaren** arabera (lanaldi osoko kontratuak edo

lanaldi partzialekoak).

### 3.1. KONTRATU FINKO EDO MUGAGABEAK

Ez du bukaerako eperik, eta hortaz, bukatutzat soilik kontratatutako pertsonaren borondatez edo enpresak bere kabuz eta modu justifikatuan –legearen ikuspuntutik- hartutako erabakiagatik eman daiteke. **Horrenbestez, lan-kontratu mugagabe bat enpresaren erabakiz bukatzen bada hori justifikatzen duen legezko kausarik gabe, kaleratze bidegabe edo baliogabea izango da.**

### 3.2. ALDI BATERAKO KONTRATUAK

**Aldi baterako kontratuak legalak dira baldin eta kontratazioaren helburu den lanak ere aldi baterako izaera badu.** Horrenbestez, ez da aski kontratazioaren bi alderdiak ados egotea; lanak aldi baterako izaera duela justifikatu behar da (zerbitzu jakin baterako, ekoizpenaren gora beheren arabera edo ordezkapena). Gaur egun, aldi baterako kontratazioaren bolumen handi bat iruzurrezkoa da, hau da, enpresa-jardueraren lan iraunkorrak betetzeko erabiltzen da.

Kontratu hau dugunoi kontratu mugagabea duten langileon **lan-eskubide berdinak** dagozkigu, hau da, ezin da aldi baterako kontratuaren izaera erabili lan-baldintza okerragoak justifikatzeko.

Aldi baterako kontratuen artean, gehien erabiltzen direnak honako hauek dira:

#### 3.2.1. OBRA EDO ZERBITZU JAKIN BATERAKO KONTRATUA

**XEDEA:** autonomia propioarekin, enpresa barnean obra jakin bat gauzatzea edo zerbitzu jakin bat betetzea. Ez litzateke justifikatuta egongo enpresaren ohiko lanak edo lan arruntak gauzatzeko.

**IRAUPENA:** kontratatutako lana bukatzen den arte. Kontratuak iraupen jakin bat ezartzen badu, gutxi gorabeherako iraupentzat jo behar da, kontratuaren bukaera determinatzen duena kontratatutako lanaren bukaera baita. Edonola ere, gehieneko iraupena **3 urte izango dira, gehi beste 12 hilabete** hitzarmen kolektiboan hala adosten bada. **Epe horiek amaituta, kontratua mugagabe bihurtzen da.**

#### 3.2.2. BEHIN-BEHINEKOA (EBENTUALA) EKOIZPENAREN GORABEHERENGATIK EDO ZEREGINEN PILAKETAGATIK

**XEDEA:** enpresaren jarduera arruntaren barruan egonda ere, zereginen pilaketari edo produktu-eskarien gehiegizko bolumenari aurre egitea.

**IRAUPENA:** beharrak sortzen diren unetik kontatuta, **12 hilabeteko epe baten baitan gehienez 6 hilabete** (hitzarmen kolektiboan adosten bada, luzatu daiteke).

#### 3.2.3. ORDEZKAPEN LAN KONTRATUA

**XEDEA:** lanpostuaren erreserbarako eskubidea duten pertsonak ordeztea, betiere kontratuan zehazten badira izena eta ordezkapenaren zergatiak.

**IRAUPENA:** printzipioz zehaztugabea da; beraz, ordezkaturako langilea lanera itzuli edo lanpostuaren erreserbarako eskubidea galdu arte iraungo du. Hutsik dagoen lanpostu bat betetzera zuzendutako kontratuaren kasuan, iraupena aukeraketa prozesuarena izango da, baina 3 hilabete mugatzat hartuta; denbora horretan, ezin da beste bitarteko kontraturik egin prozesu berbererako.

### 3.2.4. LANERATZE KONTRATUA

**XEDEA:** langabeak kontratatzea. Administrazio publikoak edo irabazi-asmorik gabeko erakundeek burutu ditzakete, bai interes orokor edo sozialeko obra edo zerbitzuak egiteko, edota lanbide-esperientzia eskuratzeko modu gisa.

**IRAUPENA:** kontratatutako pertsonak ezin dute horrelako kontraturik errepikatu hiru urte igaro arte, baldin eta kontratu horrek 9 hilabete baino gehiago iraun badu azken 3 urteetan.

## 3.3. PRESTAKUNTZA KONTRATUAK

Lan-kontratu mota hau guri, gazteoi, dago zuzendua. Asmoa, teorikoki, lanbide prestakuntza eta praktikak burutzeko aukera ematea da. Prestakuntza kontratuen **ezaugarri nagusia duten izaera prekariora** da, hau da, soldatak txikiak dira eta enpresarien interes nagusia lanpostuak kostu txikian betetzea izaten da, prestakuntza eskaintzea baino gehiago.

### 3.3.1. PRESTAKUNTZA ETA FORMAKUNTZA KONTRATUA

**NORENTZAT:** 16 eta 25 urte arteko gazteontzat. Dena den, Espainiar Estatuko langabezia-tasa %15etik gorakoa den bitartean, 30 urterainoko gazteak kontratatu ahal izango dira modalitate honekin. Beste betekizun bat lanbide-kualifikaziorik ez izatea da.

**LANALDIA:** ezin da lanaldi partzialean egin. Lanaldi efektiboa ezin daiteke izan lanaldiaren % 75etik gorakoa lehenengo urtean, eta % 85etik gorakoa bigarren urtean. Gainerako denbora, gutxienez, prestakuntzara zuzendu behar da. Prestakuntza hori enpresaren kontura eman behar da.

**ORDAINSARIA:** proportzionala lanaldi efektiboarekin eta hitzarmen kolektiboan horrelako kontratuentzat ezarritakoaren araberakoa. Dena den, ezin da inoiz ere Lanbide arteko Gutxieneko Soldata (LGS) baino txikiagoa izan, kasu honetan lanaldi efektiboarekiko proportzionala, hau da prestakuntzarako emandako denbora kenduta. Honek zuzenean LGS baino gutxiago jasotzea dakar.

**IRAUPENA:** gutxienez urtebete eta gehienez 3 urte.

### 3.3.2. PRAKTIKA KONTRATUA

**NORENTZAT:** unibertsitateko titulazioa edo lanbide heziketako erdi edo goi mailako titulazioa dugunontzat, ikasketak amaitu osteko 5 urteetan; 7 urte desgaitasunik ditugun gazteontzat.

Kontratu mota honetan 2 urtez baino gehiagok kontratatuta egon ez izana eskatzen da (enpresa berean edo beste batean, titulazio berberetatik edo profesionaltasun ziurtagiri berberetatik; edo enpresa berean lanpostu berbererako, titulazio edo profesionaltasun ziurtagiri desberdina izan arren). Dena den, denboraldi batez, espainiar Estatuko langabezia-

tasa % 15etik jaitsi arte, baimenduta dago kontratu horiek 30 urtetik beherakoei ere egitea, ikasketen amaieratik 5 urte edo gehiago igaro arren.

**FORMA:** eredu ofizialean, datu hauek adierazita: kontratatutako pertsonaren titulazioa, kontratuaren iraupena eta bete beharreko lanpostua edo lanpostuak.

**LANALDIA:** lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izan daiteke.

**SOLDATA:** hitzarmen kolektiboan ezarritakoa izango da. Hitzarmen kolektiboak ez badu ezer ezartzen, ordainsaria ezin daiteke izan lanpostuarentzat finkatutako ordainsariaren % 60tik beherakoa lehen urtean eta % 75etik beherakoa bigarrenean.

**IRAUPENA:** gutxienez 6 hilabete eta gehienez 2 urte. Kontratu bukatzen denean, enpresak ziurtagiri bat eman behar du, honakoa azalduz: praktikaldiaren indarraldia, betetako lanpostua edo lanpostuak, eta horietako bakoitzean gauzatutako zeregin nagusiak.

## 4. LAN KONTRATUA SINATUTA DUGUNEAN

Dauden lan kontratu desberdinak ikusi ditugu. Eta behin hauetako bat sinatuta dugula, buruan izan beharreko bestelako kontu batzuk aipatzea ere beharrezkoa daigu:

### 4.1. ALDI BATERAKO KONTRATAZIOA MUGAGABE BILAKATU DAITEKE

Gezurra dirudien arren, aldi baterako kontratazioa mugagabe bilakatu daiteke. Noiz?

-Bi aldeen arteko akordioagatik.

-Hitzarmen kolektiboan horrela araututa dagoelako.

-Aldi baterako kontratua iruzurra denean, enpresako lan finko edo iraunkorrak egiten direla ezkututzen duelako.

-Aldi baterako gehienezko iraupena gainditu arren lanean jarraitzen denean.

-Kontratu edozein delarik ere, gizarte segurantzaren erregistratu ez zaituztenean (alta eman) legeak probaldirako onartzen duen denboragatik.

-Lanpostu berbererako edo honen baitako beste baterako etenik gabe edo etenekin aldi baterako bi kontratu sinatu direnean (ordezkapen kontratuak, laneratze kontratuak eta prestakuntza-kontratuak izan ezik). 30 hilabeteko epean guztira 24 hilabete baino gehiagoko bi kontratu hauen sinatzea burutu beharko litzateke, bai zuzenean edota ABLE baten bitartez.

### 4.2. PROBALDIA

Lan-kontratuetan, bai mugagabeetan eta bai aldi baterakoetan, probaldi bat ezar daiteke. Honetan, enpresak bukatutzat eman dezake kontratua, probaldia gainditu ez dela justifikazio bakartzat hartuta eta inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

**Probaldiaren iraupena hitzarmen kolektiboak askatasunez ezartzen duena izango da.** Ezer adierazi ezean, legeak gehieneko iraupen bat ezarri du: gehienez 6 hilabete pertsona tekniko titulatuentzat eta 2 hilabete gainerako langileentzat (3 hilabete, 25 langile baino gutxiago dituzten enpresetan).

Kontuan hartu beharrekoa:

- Probaldiaren ituna **baliogabea** izango da baldin eta enpresa berean funtzio berberak aurretik bete badira, edozein kontratazio modalitaterekin.
- Probaldia **antzinatasunerako** kontabilizatuko da, aldi hori gainditu eta gero.
- Ekintzaileen kontratu** deritzanak, beraren lanbide-kategoria edozein delarik ere, **urtebeteko probaldia** du ezarrita legalki, Europako Gizarte Gutunaren erregulazioaren kontra joan arren (luzeegia delako).

### 4.3. HITZARMEN KOLEKTIBOA

Negoiazio kolektiboa askatasun sindikalaren praktikaren parte da, ekintza kolektiboa bideratzen duen tresna alegia. Izan ere, hitzarmen kolektibo baten bitartez erakunde sindikalek adosten dituzte lan baldintzak enpresari ordezkaritzarekin.

Beraz, hitzarmen kolektiboa enpresaren –edo enpresa ordezkatzen duten erakundeen- eta gehiengoaren ordezkaritza sindikalaren arteko idatzizko akordio bat da eta honen bitartez arautzen dira lan eskubide eta betebeharrak, nahiz interes kolektiboko beste gai batzuk.

Orokorrean, hitzarmen kolektiboaren aplikazioa derrigorrezkoa da jarduera ekonomikoaren eremuan sartuta dauden enpresa eta langile guztientzat. Hala, Langileen Estatutuan erregulatutako gutxieneko eskubideetatik harago eta araudian sartuta ez dauden eskubideak ere arautu ditzake.

Krisia aitzaki gisa hartu eta lan eskubideen aurkako ofentsibak **negoiazio kolektiboa ere jarri du jo puntuan**. Ofentsiba honen helburua da enpresa izatea lan baldintzak bere kabuz ezartzen dituen, modu unilateralean.

Hitzarmen kolektiboa lan-baldintzak hobetzen dituen borroka kolektibo eta sindikalaren emaitza izaten da beti. Ezin dugu zalantzarik izan: har dezagun parte negoiazio kolektiboaren eta hitzarmen kolektibo on baten alde zure enpresa edo sektorean egiten diren mobilizazio eta borrokan.

### 4.4. NOMINA ETA ORDAIN SARIA

Nomina ordainsariaren hileko ordainketa jasotzen duen dokumentua da. Bertan, hauxe geratzen da islatuta:

- Ordainsaria ordaintzen duen enpresaren eta ordainsaria jasotzen duen langilearen identifikazioa.
- Jasotako ordainsaria, berau osatzen duten kontzeptuen xehetasunekin.
- Gizarte segurantzaren kotizazio-oinarriak.
- Kenkariak eta likidazioak: gizarte segurantzari eta PFEZI (Ogasuna) egindako ekarpenak.

Ordainsaria puntualtasunez jaso behar da, adostutako epeetan, eta epe horiek ezin dira inoiz ere hilabetetik gorakoak izan. Ohikoaz gain, bi aparteko ordainsari (paga extra) jasoko dira. Zure ordainsariaren **zenbatekoa enpresan aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan aurkituko dugu**. Ez zalantzarik izan eta sindikatuan kontsultatu.

#### **4.5. LANALDIA**

Orokorrean, lanaldia hitzarmen kolektiboan adostutakoa izango da.

Gehieneko iraupena hauxe da: lan efektiboko 40 ordu astean, batez beste, urteko konputuan, eta gehienez 9 lanordu egunean (8 ordu 18 urtetik beherakoen kasuan), prestakuntzara zuzendutako denbora barne, horrelakorik dagoenean.

Lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean 12 ordu pasatuko dira, gutxienez. Asteko gutxieneko atsedenaldia berriz, egun eta erdiko izango da, etenik gabe (2 egun, 18 urtetik beherakoen kasuan).

Enpresak lan-egutegia prestatu behar du urtero. Egutegi hori ageriko leku batean egon behar da ikusgai, lantokian.

Eguneko lanaldi jarraitua 6 orduetik gorakoa denean (4 ordu, 18 urtetik beherakoen kasuan), gutxienez 15 minutuko atsedenaldi bat egon behar da (30 minutu 18 urtetik beherakoentzat).

Bestalde, aparteko lan orduet dagokionez, **80 ordu borondatez burutzea legezkoa** da. Betiere jakinda borondatez baino askotan presiopean egitera derrigortzen direla elkartasun kolektiboari bizkar emanez.

#### **4.6. LANEKO OSASUNA**

Normalean, laneko osasunaren babesa kalte fisikoren bat pairatzeko arriskuarekin lotzen da. Hala eta guztiz ere, laneko osasuna harago doa eta bai kalte fisiologikoaren eta bai kalte psikologikoaren **prebentzioa** ere barne hartzen du.

Laneko istripuak eta gaixotasunak arazoaren alderdi agerikoena dira (izebergaren punta), baina badira azaleratzen ez diren beste hainbat egoera, hala nola produktu toxiko eta kantzerigenoekin lan egitea, zarata, zama handien manipulazioa, lan erritmoak, presioak, jazarpen-egoerak...

Laneko osasunaren babes eraginkorrak prebentzioari buruzko legedia betetzea eskatzen du, enpresen aldetik, arriskuak detektatzeko eta hauek murrizteko. Enpresak beharrezkoa den informazioa eta prebentzioa eman behar ditu, bai arrisku eta neurri prebentibo orokorreki buruz eta bai lanpostu bakoitzekoei buruz.

Osasunaren aurkako kalteak beti saihestu daitezke. **Ez da egia lan-istripuak zorte txarraren kontua direla**. Errealitate gordina da enpresek modu larrian hausten dituztela laneko osasunaren alorreko prebentzio eta segurtasun neurriak, betiere prekarietate egoeratik etekin ekonomiko eta produktibo handiagoa ateratzen dutelako.



#### 4.7. LAN ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK

Hitzarmen kolektiboetan erregulatu litezkeenez gain, lan legediak eskubide eta betebeharrak aitortzen ditu:

##### **Eskubideak:**

- Gure lanaldia modu efektiboan betetzea.
- Lanbide-sustapen eta prestakuntza lantokian.
- Diskriminatua ez izatea.
- Osasuna errespetatzea eta laneko arriskuen prebentziorako politika egokia izatea.
- Gure intimitatea eta duintasuna behar den bezala errespetatzea.
- Dagokigun ordainsaria puntualtasunez jasotzea.
- Afiliazio sindikal librea.
- Greba.
- Bilera.
- Enpresan parte hartzea.

##### **Betebeharrak:**

- Gure lanpostuaren betebeharrak konkretuak betetzea.
- Lanera puntualtasunez heltzea.
- Legezko neurriak betetzea laneko arriskuen prebentzioaren alorrean, eta baita higiene pertsonalaren alorrean ere.
- Pertsona guztien duintasuna eta intimitatea errespetatzea, beren lanaren eremuan.
- Lanera ez goazenean, aurretik abisatzea eta gero absentzia justifikatzea.
- Aginduak eta jarraibideak betetzea, garatu beharreko jarduera gauzatzean.
- Produktibitatea hobetzen laguntzea.

## 5. LAN KONTRATUEN AMAIERA

Urtebetetik gorako kontratuen kasuan, enpresak kontratuaren amaiera idatziz jakinarazi behar du 15 eguneko aurre-abisuarekin. Horregatik, jakinarazpen hori jasotzean, garrantzitsua da jasotze-agiri bat sinatzea, aurre-abisua noiz entregatu den adieraziz.

Aurre-abisua egiteko betebeharrak bete ezean, enpresak kalte-ordain bat ordaindu behar du, bete gabeko epearen egunei legokiekkeen ordainsariaren adinakoa.

Aldi baterako kontratuaren amaierak (ordezkapen, laneratze eta prestakuntza kontratuetan izan ezik) kalte ordaina kobratzeko eskubidea ematen du: **12 egun lan eginiko urte bakoitzeko**. Kalte ordain hau likidazioan sartuko da.

Lan kontratua eta beraren amaiera ez direla legezkoak izan pentsatzen badugu, **20 eguneko epea dugu erreklamazioa aurkezteko** (jaiegunak kontatu gabe). Horrelakoetan, zatoz sindikatura.

### **5.1. KALERATZEA: 20 EGUN ERREKLAMATZEKO**

Enpresak lan harremanak edo lan kontratua bukatutzat ematea erabakitzen duenean, kasu guztietan derrigorrezkoa da langileoi horren berri ematea idatziz. Erabakia legalki justifikatzen duten kausak azaldu behar dira eta bi kasu nagusi daude:

**Kaleratze objektiboa:** kasu honetan, enpresak bukatutzat ematen du lan harremana arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenaren alorrekoak (krisia) argudiatuta. Kaleratze hauek kolektiboak direnean, **EEE** bat (Enplegua Erregulatzeko Espedientea) tramitatu behar da eta enpresako ordezkariak sindikalarekin negoziatu. Kaleratze hauen kasuan, kalte-ordaina hau da: 20 eguneko ordainsaria lan egindako urte bakoitzeko (aparteko ordainsariak barne sartuta), urtebeteko mugarekin.

**Diziplinazko kaleratzea:** enpresak gure lan kontratua bukatutzat ematen du, gure lan beharrak modu larrian hautsi ditugula argudiatuta, kalte ordaina jasotzeko eskubiderik gabe. Dena dela, kaleratzeko erabakiaren kontra **errekurtsoa jar daiteke auzitegian, 20 laneguneko epean (epe hau ezin daiteke luzatu) jakinarazpena egiten denetik kontatuta**. Horrelakoetan, zatoz sindikatura.

Kaleratzeari buruzko erreklamazioaren ostean, auzitegiak hau ere erabaki dezake:

**Bidezko kaleratzea izan dela erabakitzea.** Enpresak legalki kaleratu gaituela eta beraz ez dagoela inolako kalte ordainik kobratzeko eskubiderik.

**Kaleratze bidegabea:** enpresak ez ditu justifikatu edo frogatu gu kaleratzeko argudioak. Horrelakoetan, enpresak bi aukera izango ditu: kaleratutako langilea bere lanpostuan berriz onartzea edo kalte-ordain bat ordaintzea, hots, 33 laneguneko soldata lan egindako urte bakoitzeko, 42 hilabeteko soldata mugatuz hartuta. Kaleratua ordezkari sindikala izanez gero, berak izango du bi aukeren artean erabakitzeko eskubidea.

**Kaleratze baliogabea:** egiaztatzen denean kaleratzea sexu, nazionalitate edo aukera politikoagatik egindako diskriminazio batek eragindakoa dela. Kasu honetan, ondorioa da enpresak langilea berriz onartu behar duela, kaleratu zuenetik berriz onartu arte pasatu den denborari legezko ordainsariak ordainduta.

### **5.2. LIKIDAZIOA ETA FINIKITOA**

**Likidazioa** lanean emandako denboragatik langileok kobratu behar ditugun eta lan-harremana amaitzean kobratzeko falta diren zenbatekoak jasotzen dituen dokumentua da. Hilabete horretatik

kobratu gabe dauden egunak, hartu ez diren oporren zati proportzionala, langileari dagokion kalte ordaina... eta ordaintzeko dagoen beste edozein motatako zorra. Halaber, langabezia-prestazioa eskatzeko beharrezkoa den dokumentazioa ere erantsiko zaio.

**Kitapen-agiri** edo **finikito** izenez ezagutzen den dokumentuan, likidazioaz gain adierazten da agiria sinatuz gero langilea ados dagoela kobratzen duen guztiarekin eta kontratuaren amaierarekin, eta, hortaz, uko egiten diola geroago erreklamatzeari. Horrenbestez, **ez da inoiz ere sinatu behar erreklamatzeari uko egiten zaiola dioen finikito bat, guztia ondo dagoela seguru egon gabe**. Ez da legezkoa enpresak likidazioaren kobrantza finikitoaren sinadurarekin baldintzatzea, uko egiteko klausularekin. Horrelakoetan, ez zalantzarik izan eta enpresako ordezkariak sindikalaren presentzia eskatu.

### 5.3. LANGABEZIA PRESTAZIOAK

Lan-harremana langilearen **borondatezkoak ez diren kausengatik** bukatzen bada, horrek langabezia prestazio bat kobratzeko eskubidea ematen du. Prestazio horren zenbatekoa eta iraupena kotizatutako denbora eta zenbatekoaren arabera izango da. Hortaz, lana modu boluntarioan uzten bada ez da aitortzen inolako prestazioa kobratzeko eskubiderik.

**Epea:** 15 eguneko epean eskatu behar da, lan-harremana langilearen borondatearen kontra-aldi baterako kontratuaren amaiera, kaleratzea, EEE...- bukatzen denetik kontatuta. Eskaria egiteko, derrigorrezkoa da enplegu eskatzaile gisa erregistratzea eta eskaria aldizka berrizatzea; bestela, prestazioa kobratzeko eskubidea galtzen da.

**Zenbatekoa:** Lehenengo 180 egunetan, oinarri arautzailearen %70. Gainerako egunetan, oinarri horren %50. Oinarri arautzailea legezko langabezia-egoeraren aurreko azken 180 egunetan langabeziatik kotizatutakoaren batez bestekoa da.

**Iraupena:** kotizatutako egunen arabera, ondorengo taulan adierazten den bezala:

<b>KOTIZAZIO EGUNAK</b>	<b>PRESTAZIO EGUNAK</b>
360 - 539	120
540 - 719	180
720 - 899	240
900 - 1.079	300
1.080 - 1.259	360
1.260 - 1.439	420
1.440 - 1.619	480
1.620 - 1.799	540
1.800 - 1.979	600
1.980 - 2.159	660
2.160 edo gehiago	720

Lanaldi partzalean lan egin bada, honela konputatzen da langabeziarako: lan egindako egun bat = kotizatutako egun bat.

Kotizazioak ez badira aski langabezia-prestazio kontributibo bat sortzeko (hau da, kotizazioa 12 hilabetetik beherakoa denean), **langabezia-sorospena** (diru-laguntza) eska daiteke.

**Zenbatekoa:** OAEAPren %80 (indize hori –Ondorio Anitzeko Errenta Adierazle Publiko- Estatua ezartzen du urtero) izaten da eta ez da Lanbide arteko Gutxieneko Soldatara heltzen.

**Iraupena:** kotizatutako egunen arabera, ondorengo taulan adierazten den bezala:

<b>KOTIZAZIO EGUNAK</b>	<b>SOROSPENAREN IRAUPENA</b>
Familia-ardurak izanez gero:	
90 eta 119 egun bitartean	3 hilabete
120 eta 149 egun bitartean	4 hilabete
150 eta 179 egun bitartean	5 hilabete
180 egun edo gehiago	21 hilabete
Familia-ardurarik gabe:	
180 egun edo gehiago	6 hilabete

## 6. EUSKAL HERRIAN LAN ETA BIZI, HEMEN ERABAKI!

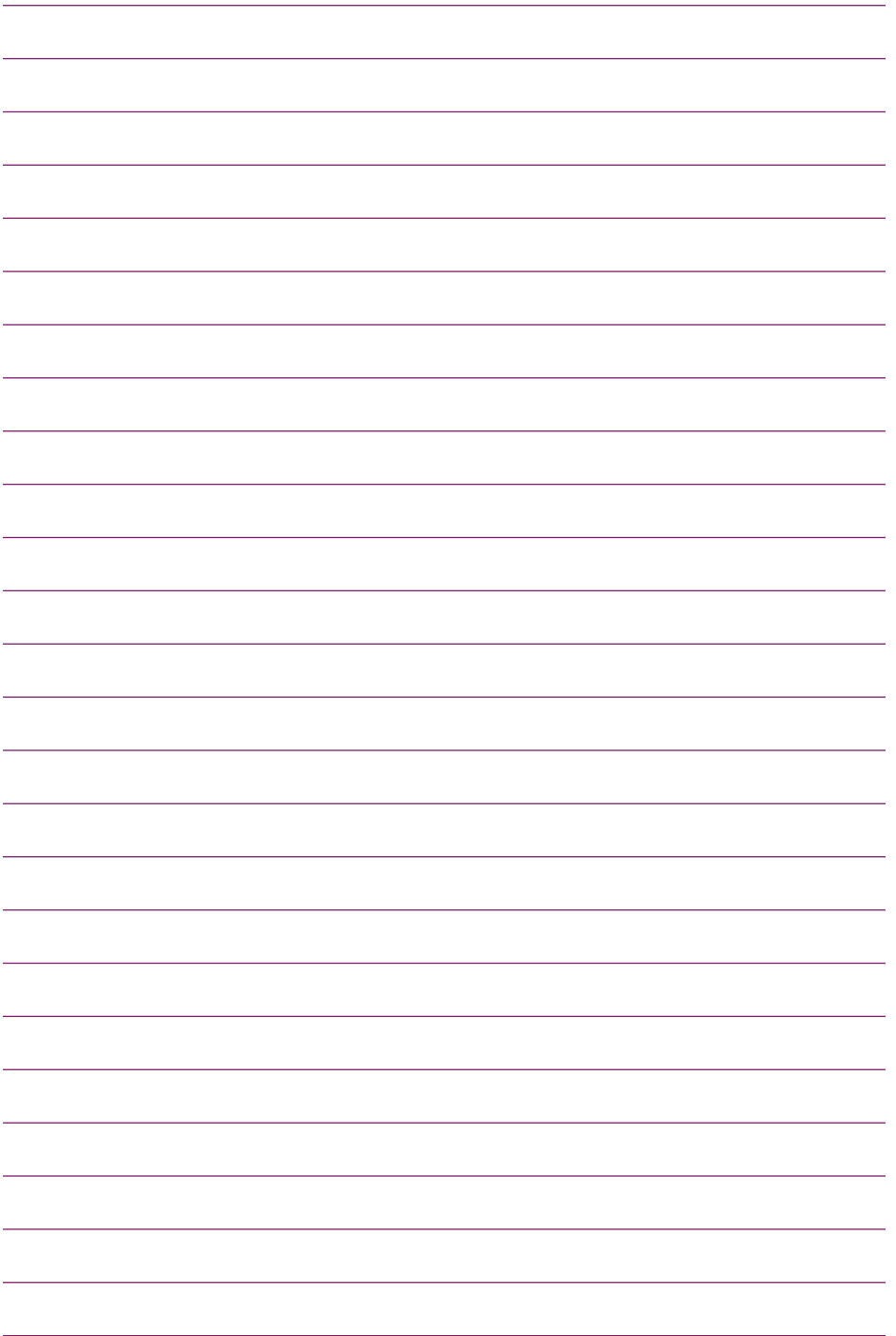
Gaur egun, espainiar eta frantziar estatuak dira lanari buruzko legediaren gaineko eskumen eskusiboa dutenak. Estatu horiek egindako legeak dira gure lan-harremanen oraingo sistema arautzen dutenak, inposizioaren bitartez eta Euskal Herriko errealitate sindikal, sozial eta politikoa kontuan hartu gabe. Lan Harremanen eta Babes Sozialaren Euskal Esparrurik ez izateak defentsa-tresnarik gabe uzten gaitu lan-erreformek ekartzen dituzten inposizioen aurrean.

**Lan Harremanen eta Babes Sozialerako Euskal Esparrua** aldarrikapen demokratiko bat da; beraren bidez euskal erabakitze-eremua exijitzen dugu alor sozio-laboralean. Euskal Herrian erabaki nahi dugu zer-nolako eredu izan nahi dugun alor honetan, alderdi hauei dagokienez: lan-harremanak, enpleguari buruzko politikak, prestakuntza, gutxieneko soldata, lanaldia, langabezia-prestazioak... eta baita gure pentsio sistema-publikoa ere.

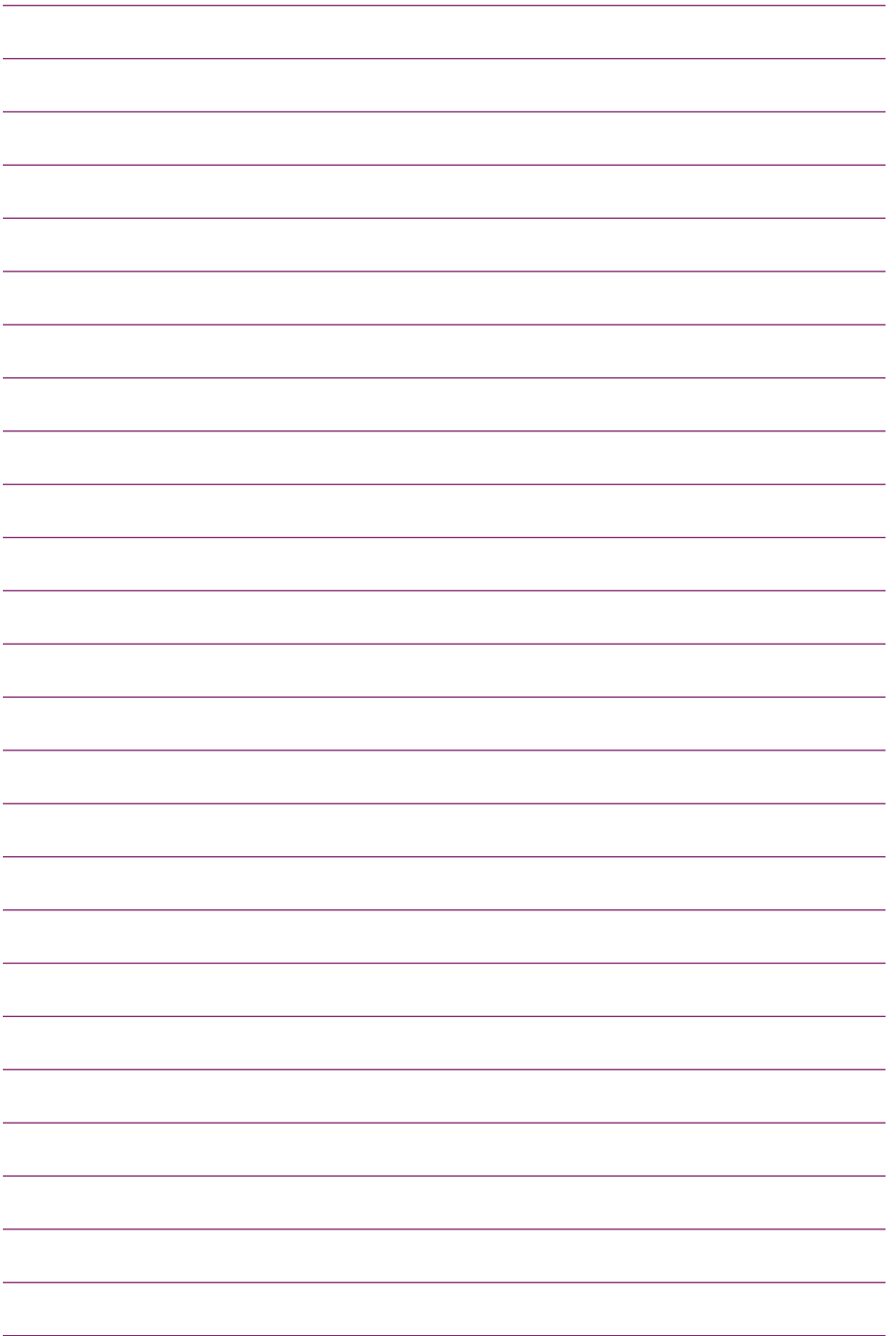
Gaur egun, aldarrikapen hau euskal gehiengo sindikalak ere konpartitzen du. Euskal Herrian bizi eta lan egiten dugu, eta bertan erabaki behar dugu gure lan harremanen eta gizarte babesaren ereduari buruz.

Borroka honetan gazteon parte hartzea ezinbestekoa da. Gure eskubideak borrokatuz, gure etorkizunaren jabe izateko tresneria lortu behar dugu, kapitalismoaren logika elikatu baino langileon interesei erantzungo dion ereduera eraikitzeko.

***ORAINA GARELAKO, EKIN BORROKARI!***







## ORAINA GARELAKO, EKIN BORBOKARI!

La participación de la juventud en esta lucha es esencial. Luchando por nuestros derechos lograremos las herramientas necesarias para ser dueñas de nuestro futuro, para construir un modelo que responda a los intereses de la clase trabajadora y no a los del capital.

Hoy esta reivindicación es compartida además por la mayoría sindical vasca. Vivimos y trabajamos en Euskal Herria, y es aquí donde tenemos que decidir nuestro modelo de relaciones laborales y de protección social.

El **Marco Vasco de Relaciones Laborales y de Protección Social** es una reivindicación de carácter democrático, y supone la exigencia del ámbito vasco de decisión en materia socio-laboral. Es en Euskal Herria donde queremos decidir nuestro modelo de relaciones laborales, las políticas de empleo, formación, salario mínimo, jornada, prestaciones de desempleo... así como nuestro propio sistema público de pensiones.

sindical, social y política de Euskal Herria. La falta de un Marco Vasco de Relaciones Laborales y de Protección Social nos deja sin instrumentos de defensa frente a las imposiciones que suponen las reformas laborales.

Actualmente los estados español y francés son quienes tienen competencia exclusiva en materia de legislación laboral. Son las leyes elaboradas por estos estados las que regulan nuestro actual sistema de relaciones laborales, vía imposición y sin tener en cuenta la realidad

## 6. EUSKAL HERRIAN LAN ETA BIZI, HEWEN ERABAKII

6 meses	180 o más días
21 meses	Sin responsabilidades familiares
5 meses	180 o mas días
4 meses	entre 150 eta 179
3 meses	entre 120 eta 149
	entre 90 y 119 días
	Con responsabilidades familiares
<b>DURACIÓN DEL SUBSIDIO</b>	<b>DÍAS DE COTIZACIÓN</b>

**Duración:** en atención al tiempo cotizado según esta tabla:

**Cuanta:** el 80% del IPREM (lo fija el Estado anualmente). Para hacerse una idea, la cuantía de este subsidio en el 2014 es de 426 euros/mes.

Cuando las cotizaciones sean insuficientes para generar una prestación contributiva de desempleo (cotización inferior a 12 meses) se puede optar al **subsidio del desempleo**.

En caso de haber trabajado a tiempo parcial, para el desempleo se computa un día trabajado, un día cotizado.

720	desde 2.160
660	1.980 - 2.159
600	1.800 - 1.979
540	1.620 - 1.799
480	1.440 - 1.619
420	1.260 - 1.439
360	1.080 - 1.259
300	900 - 1.079
240	720 - 899
180	540 - 719
120	360 - 539
<b>DÍAS DE PRESTACIÓN</b>	<b>DÍAS DE COTIZACIÓN</b>

**Duración:** en atención a los días cotizados según la siguiente tabla:

**Cuánta:** Los primeros 180 días el 70% de la base reguladora. El resto de días, el 50% de dicha base. La base reguladora es la media de la cotización por desempleo de los últimos 180 días anteriores a la situación legal de desempleo.

**Plazo:** deberá solicitarse en el plazo de 15 días desde el cese involuntario en el trabajo (fin de contrato temporal, despido, ERE...). La solicitud exige inscribirse como demandante de empleo y renovarla periódicamente si no se quiere perder el derecho al cobro de la prestación.

El fin de la relación laboral **por causas ajenas a la voluntad** de la trabajadora da derecho al cobro de una prestación por desempleo cuya cuantía y duración será de acuerdo al tiempo y cuantía de la cotización realizada. En consecuencia, no se reconoce derecho a prestación alguna cuando la causa del cese en el trabajo sea voluntaria.

### 5.3. LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Lo que se conoce como **finiquito** es el documento que, además de la liquidación, incluye la expresión de que la firma del documento por parte de la trabajadora supone estar conforme con todo lo que se cobra y con la finalización del contrato, de tal manera que supone una renuncia a reclamar con posterioridad. Por lo tanto, **nunca debemos de firmar un finiquito que contenga una renuncia a reclamar, si no hay seguridad de que todo está bien**. No es legal que la empresa condicione el pago de la liquidación a la firma del finiquito con cláusula de renuncia. No dudemos en requerir la presencia de la representación sindical de la empresa.

La **liquidación** no es otra cosa que el documento en el que se relacionan las cantidades recibidas durante el tiempo trabajado y que, al momento de la finalización de la relación laboral, están pendientes de pago: días del mes en curso pendientes, parte proporcional de las pagas extraordinarias, parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, la indemnización que corresponde... Y cualquier otro tipo de deuda pendiente de pago. Se acompañará también la documentación necesaria para solicitar la prestación de desempleo.

### 5.2. LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

**Despido nulo:** cuando se acredite que la motivación del despido responde a un interés discriminatorio. La consecuencia es la obligación para la empresa de readmisión con el pago de los salarios dejados de cobrar desde el despido hasta la readmisión.

despedida en su puesto de trabajo (si fuera representante sindical la opción es de ésta) o pagar una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con el tope de 42 mensualidades.

**Despido imprecipiente:** la empresa no ha justificado o no ha demostrado las causas alegadas para despedir. La empresa podrá optar entre readmitir a la persona

derecho a indemnización alguna.

**Despido procedente:** se considera que la empresa ha despedido legalmente. No hay reclamación por despido puede dar lugar a que judicialmente sea declarado:

**Despido disciplinario:** la empresa da por finalizado el contrato de trabajo aduciendo el incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora, sin derecho a indemnización alguna. En cualquier caso, la decisión de la empresa de despedir puede ser recurrida judicialmente en el impropio plazo de 20 días hábiles (descontados festivos) desde que se notifica. Acude al sindicato.

**Despido objetivo:** es aquel por el que la empresa da por finalizada la relación laboral aduciendo causas económicas, técnicas, organizativas o de producción - crisis- - cuando estos despidos son colectivos se exige tramitar un **ERE** (Expediente de Regulación de Empleo) y su negociación con la representación sindical de la empresa. La indemnización en estos despidos es de 20 días de salario por año trabajado (incluidas las pagas extras) con el tope de una anualidad.

Toda decisión empresarial de dar por finalizada la relación laboral o contrato de trabajo exige la comunicación escrita a la trabajadora explicando las causas que legalmente lo justifican. Dos grandes supuestos:

## 5.1. EL DESPIDO. 20 DÍAS PARA RECLAMAR

Si consideramos que el contrato temporal y su finalización no ha sido legal, disponemos de un plazo de **20 días para presentar la reclamación** (excluidos los días festivos). En estos casos lo mejor es que acudamos al sindicato.

La finalización del contrato temporal (excepto en los contratos de interinidad, inserción y formativos) da derecho a una **indemnización de 12 días, por año trabajado**. Esta indemnización será incluida en la liquidación.

El incumplimiento del preaviso obliga a la empresa a abonar una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Los contratos de duración superior a 1 año exigen a la empresa comunicar el fin de contrato por escrito, con un preaviso de 15 días. Por ello, es importante que en la notificación se firme un recibo haciendo constar la fecha en la que se entrega el preaviso.

## 5. FINALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

- Contribuir a la mejora de la productividad.

físico. Pero la salud laboral va más allá e incluye **la prevención** tanto del daño físico como del psicológico.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son la punta del iceberg, pero hay muchas situaciones que no se suelen visualizar, como el trabajo con productos tóxicos o cancerígenos, ruido, manipulación de cargas pesadas, ritmos de trabajo, presiones, situaciones de acoso ...

Siempre se pueden evitar los daños a la salud. **No es cierto que la siniestralidad laboral sea una cuestión de mala suerte.** La cruda realidad es un incumplimiento grave por parte de las empresas de las más elementales medidas de prevención y seguridad en materia de salud laboral siempre como objetivo de bajar costes e incrementar las ganancias.

#### **4-7. DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES**

A parte de otros que se puedan regular en el convenio colectivo, con carácter general la legislación laboral reconoce como derechos y deberes:

##### **Derechos:**

- Ocupar de forma efectiva nuestra jornada de trabajo.
- Promoción y formación profesional en el trabajo.
- No ser discriminada.
- Respetar la salud y disponer de una política adecuada de prevención de riesgos laborales.
- Respetar nuestra intimidad y la consideración debida a nuestra dignidad.
- Recibir puntualmente la remuneración que corresponda.
- Libre afiliación sindical.
- Huelga.
- Reunión.
- Participación en la empresa.

##### **Deberes:**

- Cumplir con las obligaciones concretas de nuestro puesto de trabajo.
- Asistir con puntualidad.
- Cumplir con las medidas legales en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo, así como la higiene personal.
- Respetar la dignidad e intimidad de todas las personas en su ámbito de trabajo.
- Avisar con antelación y justificar las ausencias al trabajo.
- Cumplir las órdenes y directrices en el ejercicio de la actividad a desarrollar.



Comunemente se relaciona la protección de la salud laboral con el riesgo a sufrir un daño

#### 4.6. LA SALUD LABORAL

Por otro lado, en lo que corresponde a las horas extras, es **legal realizar voluntariamente 80 horas anuales**. Debemos decir, aun así, que la mayoría de las veces estas horas se realizan bajo presión y de una manera insolidaria con el resto de trabajadoras.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de 6 horas (4 horas si eres menor de 18 años), tiene que haber un periodo de descanso de duración no inferior a 15 minutos (30 para menores de 18 años).

Anualmente la empresa debe elaborar el calendario laboral que deberá estar expuesto en un lugar visible del centro de trabajo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, y el descanso mínimo semanal será de día y medio ininterrumpido (2 días si somos menor de 18 años).

La duración máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, y no más de 9 al día (8 de ser menor de 18 años, incluido en su caso, el tiempo dedicado a la formación).

La jornada laboral será con carácter general la que se acuerde en el convenio colectivo.

#### 4.5. LA JORNADA LABORAL

El salario debe recibirse puntualmente, en los plazos acordados, que no podrán ser nunca superiores a un mes. Además del salario, se percibirán dos pagas extraordinarias. **La cuantía de nuestro salario la encontraremos en el convenio colectivo aplicable en la empresa.** No dudes en consultarlo en el sindicato.

- La identificación de la empresa que paga el salario y de quien la recibe;
- El salario recibido con el detalle de los conceptos que lo integran.
- Las bases de cotización a la seguridad social.
- Dedicaciones y liquidaciones: las aportaciones a la seguridad social e IRPF (Hacienda).

La nómina es el documento en el que figura el pago mensual del salario. En ella queda reflejado:

#### 4.4. LA NÓMINA Y EL SALARIO

Un convenio colectivo para la mejora de las condiciones laborales siempre es la consecuencia de la lucha colectiva y sindical. No podemos dudar en tomar parte en las movilizaciones de nuestra empresa o sector en defensa de la negociación colectiva y de un buen convenio colectivo.

La ofensiva en contra de los derechos laborales, con la crisis como coartada, ha puesto también a **la negociación colectiva en el punto de mira**. El objetivo de esta ofensiva es que las condiciones laborales sean impuestas unilateralmente por la empresa.

El convenio colectivo es de aplicación obligatoria con carácter general a la totalidad de empresas, trabajadoras y trabajadores incluidas en su ámbito de actividad económica. Supone así la regulación de los derechos laborales más allá de los mínimos regulados en la normativa laboral (Estatuto de los Trabajadores...), e incluso para regular derechos que la normativa no contempla.

La negociación colectiva, forma parte del ejercicio de la libertad sindical y es el instrumento de acción colectiva por el que las organizaciones sindicales participan y acuerdan las condiciones laborales con la representación empresarial mediante un convenio colectivo. El convenio colectivo es el acuerdo escrito entre la empresa o sus organizaciones representativas y la representación sindical mayoritaria por el que se regulan los derechos y obligaciones laborales y cualesquiera otras materias de interés colectivo.

#### 4.3. EL CONVENIO COLECTIVO

A tener en cuenta:

- El pacto de prueba será **nulo** cuando se hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
- El período de prueba se computará a los efectos de **antigüedad** una vez superado el mismo.
- El denominado **contrato de emprendedores**, sea cual sea la categoría profesional, tiene asignado por la ley un **período de prueba de 1 año**, a pesar de contradecir por abusiva la regulación contenida en la Carta Social Europea.

**La duración será la que establezca libremente el convenio colectivo.** En su defecto, la ley fija una duración máxima: no podrá exceder de 6 meses para las personas técnicas tituladas y de 2 meses para las demás trabajadoras (o de 3 meses en las empresas de menos de 25 de plantilla).

En el contrato de trabajo, tanto indefinido como temporal, se puede establecer un período de prueba durante el cual la empresa puede comunicar la finalización del contrato sin más justificación que no haber superado el período de prueba y sin derecho a indemnización alguna.

#### 4.2. EL PERIODO DE PRUEBA

- Cuando de forma continuada o no, se hayan suscritos o más contratos temporales (excluidos los de interinidad, inserción y formativos) durante un plazo superior a 24 meses en un período de 30 meses, bien de forma directa o a través de una ETT, para el mismo o diferente puesto de trabajo en la misma empresa.

- Por acuerdo de ambas partes.
- Por estar así regulado en el convenio colectivo.
- Cuando el contrato temporal sea un fraude por encubrir la realización de trabajos fijos o permanentes de la empresa.
- Cuando se supere el tiempo máximo de duración del contrato temporal y se sigue trabajando.
- Cualquiera que haya sido la modalidad de contrato cuando no te hayan dado de alta en la seguridad social, por un tiempo igual al que legalmente corresponde como período de prueba.

Aunque parezca mentira, la contratación temporal puede convertirse en indefinida. ¿Cuándo?

#### 4.1. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL PUEDE CONVERTIRSE EN INDEFINIDA.

Hemos visto los diferentes contratos laborales. Una vez firmado alguno de ellos, nos hace falta saber otro tipo de cuestiones:

## 4. UNA VEZ FIRMADO EL CONTRATO

**PERSONAS DESTINARIAS:** jóvenes con titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o certificación profesional, dentro de los 5 años siguientes a la finalización de los estudios (7 años para personas con discapacidad). Asimismo, se exige no haber estado contratado bajo esta modalidad por tiempo superior a 2 años (en la misma empresa u otra distinta por la misma titulación o certificación de profesionalidad y para el mismo puesto de trabajo, o bien en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad). No obstante, de forma transitoria y hasta que el desempleo en el Estado español no baje del 15%, se permite hacer estos contratos a menores de 30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los estudios.

**FORMA:** en modelo oficial donde deberá aparecer: la titulación de la persona contratada, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar.

**JORNADA:** puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

**SALARIO:** será el fijado en el convenio colectivo. Si el convenio colectivo no fija nada, el salario no puede ser inferior al 60% o al 75% del salario fijado para el puesto de trabajo durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

**DURACIÓN:** No puede tener una duración inferior a 6 meses ni superior a 2 años. A la terminación del contrato la empresa debe entregar un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas desarrolladas en cada uno de ellos.

#### 3.3.2. CONTRATO EN PRÁCTICAS

**DURACIÓN:** mínimo 1 año, máximo 3 años.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Para jóvenes mayores de 16 y menores de 25 años. No obstante, mientras en el Estado español el desempleo sea superior al 15%, también se podrá contratar con esta modalidad a las jóvenes menores de 30 años. También se requiere carecer de cualificación profesional. El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 75% de la jornada durante el primer año, y del 85% durante el segundo. El resto, como mínimo, debe de dedicarse a formación que de forma obligatoria debe ser impartida por cuenta de la empresa.

**SALARIO:** en proporción a la jornada efectiva de trabajo y según lo dispuesto en el convenio colectivo para este tipo de contratos, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), también en proporción al trabajo efectivo. De todas maneras, al restar el tiempo dedicado a la formación el salario si es normalmente inferior al SMI.

### 3.3-1. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

Este tipo de contratos de trabajo se dirigen a nosotras, las jóvenes. La intención es proporcionar formación y práctica profesional. La característica principal es su carácter precario, es decir, sus saldos bajos con un mayor interés empresarial por cubrir puestos de trabajo a costo reducido que por proporcionar una formación.

### 3.3. CONTRATO FORMATIVO

**OBJETO:** contratar personas desempleadas por parte de la Administración pública o entidades sin ánimo de lucro, para realizar una obra o servicios de interés general o social, como forma de adquirir experiencia profesional.

**DURACIÓN:** Las personas contratadas, no podrán ser recontratadas de esta manera hasta transcurridos tres años desde la finalización del anterior contrato que haya durado más de 9 meses en los últimos 3 años.

### 3.2.4. CONTRATO DE INSERCIÓN

**OBJETO:** sustituir a trabajadoras con derecho a la reserva del puesto de trabajo siempre que en el contrato se especifique el nombre y la causa de la sustitución.

**DURACIÓN:** En principio incierta, por lo que durará hasta la incorporación de la trabajadora sustituida o la pérdida por esta de la reserva del puesto de trabajo. En el contrato de interinidad por cobertura de vacante la duración será el tiempo que dure el proceso de selección, con un máximo de 3 meses sin que se pueda suscribir otro contrato de interinidad para ese mismo proceso.

### 3.2.3. CONTRATO DE INTERINIDAD.

**OBJETO:** hacer frente a la acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

**DURACIÓN:** máxima de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses (ampliable por convenio colectivo) contados a partir del momento en que se produzcan las causas.

### 3.2.2. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN O ACUMULACIÓN DE TAREAS

**OBJETO:** la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía propia dentro de la empresa. No estaría justificada para la realización de tareas habituales u ordinarias de la empresa.

**DURACIÓN:** hasta que finalice el trabajo contratado. Si el contrato fija una duración, deberá considerarse orientativa ya que el fin de contrato está determinado por el fin del trabajo contratado. En cualquier caso, no podrán tener una duración superior a **3 años, ampliable hasta 12 meses más** por convenio colectivo. **Transcurridos estos plazos el contrato se convierte en indefinido.**

### 3.2.1. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Los contratos temporales más utilizados entre otros son:

**Quiénes tenemos este tipo de contrato tenemos los mismos derechos laborales que las trabajadoras con contrato indefinido**, no se pueden imponer condiciones laborales inferiores justificadas por el carácter temporal del contrato.

**Los contratos temporales son legales cuando el trabajo para el que se contrata tenga también carácter temporal.** Por tanto, no vale solo la voluntad de las partes, se tiene que justificar que el trabajo contratado es temporal (para un servicio determinado, sustitución o por hijos de la producción).

### 3.2. CONTRATO TEMPORAL (O DE DURACIÓN DETERMINADA)

No tiene plazo de finalización y, por lo tanto, solo podrá darse por terminado por voluntad de la trabajadora contratada o por decisión unilateral de la empresa legalmente justificada. Por lo tanto, **será un despido improcedente o nulo la finalización de un contrato indefinido por decisión de la empresa sin causa legal que lo justifique.**

### 3.1. CONTRATO FIJO O INDEFINIDO

Por otra parte, la tipología de contrato puede agruparse en dos grandes modalidades: según **la duración:** contratos indefinidos y temporales... y según **la jornada:** contratos con jornada completa o jornada parcial:

Para conocer los derechos y obligaciones laborales, la normativa básica se encuentra en el denominado Estatuto de los Trabajadores. El Estatuto de los Trabajadores es la legislación que estipula los derechos elementales que nos corresponden. Por eso es **necesario saber cuál es el convenio colectivo que se aplica en la empresa**, pues será éste quien regule el salario, horario...

Las jóvenes vivimos en una situación precaria permanente. Por eso, podemos pensar que el firmar un contrato laboral puede acabar con esta situación. Por desgracia no es así. El contrato de trabajo es el acuerdo por el que la persona contratada presta sus servicios por cuenta y orden de la empresa a cambio de una retribución. El contrato de trabajo supone la obligación para la empresa de darnos el **alta en el Régimen General de la Seguridad Social** y en el plazo de 10 días, registrarlo en el Servicio Público de Empleo.

### 3. EL CONTRATO LABORAL

Si como becaria se nos encomiendan **tareas de escasa proyección formativa, pero indispensables para el desarrollo normal del centro, de forma que de no ser realizados por personas becarias deberían cubrirse por personal de plantilla, la relación es laboral y así debe de exigirse.** Para ello no dudes en acudir al sindicato.

Pero conocemos la realidad. Por eso, debemos tener en cuenta no lo que se regula en la convocatoria de la beca sino lo que en realidad ocurre para determinar si realmente existe o no relación laboral.

Las becas suponen una ayuda económica con el fin de facilitar la realización de unos estudios sin que les sea exigible la realización de ningún trabajo a favor de quien concede la beca o de un tercero. Es por ello por lo que a las becarias no se nos reconoce una relación laboral.

#### 2.4. ¿Y SI SOMOS BECARIAS?

En estos casos, es **importante guardar aquellos documentos y cualquier tipo de prueba que sirvan para demostrar que se trata de un empleo por cuenta ajena** para poder reclamar tus derechos.

Con este fraude las empresas pretenden eludir la normativa laboral y aplicación del convenio colectivo y trasladar a la trabajadora todas las obligaciones que le corresponden a la empresa como el alta y pago en exclusiva de las cotizaciones a la seguridad social en el régimen de autónomos. Tampoco existiría el despido, puesto que no existe relación laboral por cuenta ajena.

Las características básicas del empleo por cuenta ajena son entre otras: hallarse subordinado a las órdenes de la empresa en cuanto a la forma de realizar el trabajo; el sometimiento a una disciplina normalmente en las dependencias de la empresa; la sujeción a una jornada y horario (más o menos) determinados... sin que sea necesario que concurren conjuntamente todos estos elementos.

Si el trabajo que se va a desarrollar **tiene las características del empleo por cuenta ajena es un fraude que nos obliguen a trabajar en el régimen de autónomos.**



Si trabajamos en régimen de autónomo, el horario, la jornada laboral, el salario... los decidimos nosotros, y lo único que se debe justificar el producto realizado o el resultado. Es decir, si el trabajo a realizar es pintar una casa, el compromiso que tenemos como autónomos es pintar la casa como es debido y en el plazo señalado.

### 2.3. ¿Y SI NOS PROPONEN TRABAJAR COMO AUTÓNOMO?

Igualmente, es muy importante saber **cual es el convenio colectivo** de la empresa. Para ello, lo más fácil es contactar con el sindicato. Debemos de tener muy claro que el no tener contrato no significa que no tengamos derechos. Para dar comienzo a la lucha por los derechos que nos corresponden, es mejor acudir al sindicato, exponer nuestro caso e iniciar una lucha colectiva que realizarla por nuestra cuenta e individualmente.

De todas maneras, esta claro que la no formalización del contrato de trabajo suele responder al interés empresarial de **eludir el cumplimiento de la legislación laboral**, como el alta en la seguridad social y correspondiente pago de las cotizaciones. Es lo que se conoce como "trabajo sumergido" (o trabajar en negro). En estos casos, es **importante guardar aquellos documentos y cualquier tipo de prueba que sirvan para demostrar que se ha estado trabajando** para poder reclamar tus derechos. Dichas pruebas pueden ser albaranes, facturas, planificaciones de la jornada... cualquier cosa que pruebe nuestro trabajo en la empresa.

Por lo tanto, el no tener contrato escrito no implica que no haya normas o leyes que lo regulen: **se aplica el convenio colectivo y normas laborales en las mismas condiciones** que a quien tiene contrato por escrito y, la empresa, también tendría que darnos de alta en la seguridad social.

Cuando entramos al mercado laboral, las jóvenes apenas tenemos información. Pero tenemos que tener claro que aunque no firmemos un contrato de trabajo, **no significa que no exista relación laboral**. Es más, cuando no existe contrato escrito, la legislación establece que se presume que la relación **laboral es indefinida y a jornada completa**.

### 2.2. ¿Y SI TENEMOS QUE TRABAJAR SIN CONTRATO?

La representación sindical de la empresa usuaria, también representa los intereses de las trabajadoras contratadas mediante ETTs, por lo tanto, para informarnos del convenio colectivo, para saber si los trabajos que realizamos nos corresponden o no, lo mejor es no dudar y **ponernos en contacto con dichos representantes**. La realización mediante estas contrataciones de **trabajos permanentes en la empresa usuaria o la realización de trabajos distintos de los contratados, constituye un fraude**. Esta situación es ilegal y los responsables son tanto la ETT como la empresa usuaria.

**Los derechos de las personas contratadas por las ETTs son los que establece el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria**, así como el transporte u otros servicios colectivos (comedor) que puedan existir en esta.

Las ETTs no pueden contratar para realizar trabajos considerados especialmente peligrosos. La ETT firma con la empresa usuaria lo que se denomina contrato de puesta a disposición. Por otro lado, la ETT debe suscribir por escrito con la trabajadora el contrato de trabajo temporal que podrá ser cualquiera de los siguientes que mencionaremos más adelante.

Las ETTs son el ejemplo claro de la lógica del sistema capitalista. Trafican con la mano de obra sin ningún tipo de obstáculo. De esta forma, además de actuar como agencias de colocación, pueden contratar a trabajadoras con el objetivo de ponerlas a disposición de otra empresa. Así, las trabajadoras contratadas por las ETTs pasan a formar parte de esta segunda empresa (“empresa usuaria”) sin ser de su propia plantilla y con el objetivo de realizar el trabajo temporal por el que han sido contratadas.

## 2.1. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

En la intermediación laboral, los servicios públicos de empleo pueden autorizar a las agencias de colocación y ETTs cuando actúen como tales. Estas entidades debidamente autorizadas no podrán cobrar por ejercer esta actividad ni a las personas demandantes de empleo ni a las empresas: **la intermediación laboral es gratuita**. Cuando estemos cobrando una prestación, la inscripción y su renovación periódica será obligatoria bajo sanción de pérdida de la misma.

**La intermediación laboral es un servicio de carácter público que trata de poner en contacto las demandas de empleo de las personas inscritas con las ofertas empresariales.** Si bien se ha demostrado la ineficacia de los actuales servicios públicos de empleo, no por ello debemos dejar de inscribirnos. **Solo las personas inscritas en los servicios públicos de empleo tendrán la consideración de demandantes de empleo.**

**Los servicios públicos de empleo** cuyas oficinas se encuentran en nuestros pueblos y barrios tienen adjudicada lo que se conoce como intermediación laboral.

En el acceso al empleo rige el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, son **ilegales aquellas ofertas de empleo que de forma injustificada excluyan a cualquiera de los dos sexos.**

Cuando estemos buscando un empleo, debemos tener en cuenta que:

## 2. ANTES DE ENTRAR EN EL MERCADO LABORAL

# 1. PRESENTACIÓN

Tenemos ante nosotros un **futuro que no pinta nada bien**. Con la excusa de la crisis, la burguesía, con el único objetivo de seguir acumulando capital, continúa recortando los derechos del pueblo trabajador.

Las consecuencias de esta sistema explotador las sufre, por lo tanto, el pueblo trabajador. Trabajadoras, desempleadas, autónomas, pensionistas, estudiantes, mujeres, migrantes, jóvenes... **todas formamos parte de la clase trabajadora**, y todas somos el objetivo de esta nueva ofensiva del capital.

Si el futuro no pinta bien, **el panorama que nos encontramos las jóvenes frente a frente es todavía peor**. Somos un colectivo especialmente oprimido, dado que formamos una mano de obra barata y una mercancía fácil. Por desgracia, conocemos muy bien qué es la precariedad, es más, la palabra precariedad se escribe con sangre de trabajadoras jóvenes.

Los empresarios y el capital se organizan para defender sus intereses de clase. La gestión del poder económico y político está en sus manos, y las trabajadoras solo somos mercancía con la que seguir acumulando capital.

La gravedad de la situación y la **necesidad de la defensa de los intereses de la juventud y la clase trabajadora nos ha llevado a la formación de una alianza entre ERNAL Y LAB**. Debemos organizarnos para realizar iniciativas conjuntas y luchar por los intereses de clase. La precariedad es la oferta que nos realizan. La soberanía es nuestra decisión.

Hacia esa soberanía plena, y como un paso más en esta alianza, te presentamos esta Guía que tienes entre manos. Aún sabiendo que las leyes y normas del mercado actual están contras las nuestras, **creemos que es indispensable estar informadas**. Conocer cuáles son nuestros derechos, dónde se sitúa la lucha... tiene una enorme importancia.

Nos hacen creer que las jóvenes entramos solas al mercado laboral. Así nos hemos sentido. Es, por lo tanto, la hora de darle la vuelta a esta situación. Tenemos que luchar por los derechos que nos corresponden en aras a construir un nuevo modelo laboral. **Y esa lucha será colectiva, o no la podremos ganar**.

**La lucha es el único camino**. Mediante la lucha logramos los derechos que ahora nos quieren arrebatarnos, y únicamente organizándonos, luchando colectiva y sindicalmente, lograremos revolucionar el sistema.

Hemos tomado la determinación de construir el futuro Estado socialista, feminista y euskaldun y con la lucha de la clase trabajadora y juvenil ¡la victoria es nuestra!

## 1. PRESENTACIÓN

### 2. ANTES DE ENTRAR EN EL MERCADO LABORAL

- 2.1. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)
- 2.2. ¿Y SI TENEMOS QUE TRABAJAR SIN CONTRATO?
- 2.3. ¿Y SI NOS PROPONEN TRABAJAR COMO AUTÓNOMOS?
- 2.4. ¿Y SI SOMOS BECARIAS?

### 3. EL CONTRATO LABORAL

- 3.1. CONTRATO FIJO O INDEFINIDO
- 3.2. CONTRATO TEMPORAL
  - 3.2.1. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO
  - 3.2.2. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN O ACUMULACIÓN DE TAREAS
  - 3.2.3. CONTRATO DE INTERINIDAD
  - 3.2.4. CONTRATO DE INSERCIÓN
- 3.3. CONTRATO FORMATIVO
  - 3.3.1. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE
  - 3.3.2. CONTRATO EN PRÁCTICAS

### 4. UNA VEZ FIRMADO EL CONTRATO

- 4.1. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL PUEDE CONVERTIRSE EN INDEFINIDA
- 4.2. EL PERIODO DE PRUEBA
- 4.3. EL CONVENIO COLECTIVO
- 4.4. LA NÓMINA Y EL SALARIO
- 4.5. LA JORNADA LABORAL
- 4.6. LA SALUD LABORAL
- 4.7. DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

### 5. FINALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

- 5.1. DESPIDO: 20 DÍAS PARA RECLAMAR
- 5.2. LA LIQUIDACIÓN Y EL FINIQUITO
- 5.3. LAS PRESTACIONES POR DESEMPEÑO

### 6. EUSKAL HERRIAN LAN ETA BIZI, HEMEN ERABAKI!





**PARA JÓVENES**  
GUÍA DE DERECHOS LABORALES

---

leer • compartir • luchar

## Contacta con el sindicato LAB:

**GIPUZKOA**

DONOSTIA San Blasdi, 1-behea PK 20013

943 45 86 40 donostia@lab.eus

EIBAR Bidebarrieta, 10-1. PK 20600

943 82 04 89 eibar@lab.eus

ORERETA Nafarroako Hiribidea, 61-2. Ezk PK 20100

943 34 45 41 oreta@lab.eus

TOLOSA gorosabel Pasealekua, 29-1. PK 20400

943 67 00 26 tolosa@lab.eus

ZARAUZTZ Zigorria, 11-1. Esk. PK 20800

943 89 43 74 zarautz@lab.eus

**IPAR EUSKAL HERRIA**

BAIONA 7 Courstic Karrika PK 64100

05 59 59 50 20 baiona@lab.eus

**NAFARROA**

ALTSASU Arangoa kalea, 4-2. PK 31800

948 56 41 75 altsasu@lab.eus

IRUNEA Arga ibaia kalea, 12-14 behea PK 31014

948 22 11 30 irunea@lab.eus

LIZARRA Gustavo de Maeztu, 4 PK 31200

948 55 08 33 lizarra@lab.eus

**ARABA**

GASTEIZ Fermín Lasuen, 13-behea PK 01013

945 25 58 77 gasteiz@lab.eus

LAUDIO Nervión, 1-2 PK 01400

94 672 27 14 laudio@lab.eus

**BIZKAILA**

BARAKALDO Aldapa, 12-solairuartera PK 48901

94 418 01 25 barakaldo@lab.eus

BASAUURI Particular de Araba, 3-behea PK 48970

94 449 81 21 basauri@lab.eus

BILBO Errekalde Zumarkalea, 62-behea PK 48010

94 470 69 00 bilbo@lab.eus

DURANGO Komentu kalea, 9 behea PK 48200

94 681 85 09 durango@lab.eus

ERANDIO San Agustín plaza, 3-1. PK 48950

94 467 01 56 erandio@lab.eus

GERNIKA Juan Kaitzada, 4-2. PK 48300

94 625 39 41 gernika@lab.eus

harremanak@ernai.gazte.cc

www.ernai.gazte.cc

## ernai: Contacta con la organización juvenil



LAB

ternet

# **PARA JOVENES**

GUIA DE DERECHOS LABORALES

leer • compartir • luchar