

irakurri · zabaldu · borrokatu

# **GAZTEONTZAKO**

## LAN ESKUBIDEEN GIDA



<b>1. HITZAURREA .....</b>	<b>5</b>
<b>2. LAN MERKATUAN SARTU AURRETIK KONTUAN HARTZEKO .....</b>	<b>6</b>
ETA KONTRATURIK GABE LAN EGIN BEHAR BADUGU?.....	6
AUTONOMO FALTSUAK.....	7
ETA BEKADUNAK BAGARA ZER?.....	7
<b>3. LAN KONTRATUA .....</b>	<b>8</b>
HITZARMEN KOLEKTIBOA .....	8
LAN ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK .....	9
<b>4. COVID 19 ETA KAPITALISMOAREN PANDEMIA .....</b>	<b>10</b>
<b>5. ARGI IBILI! .....</b>	<b>11</b>
<b>6. EUSKAL HERRIAN LAN BIZI ETA IKASI! .....</b>	<b>12</b>
<b>7. NORAJO .....</b>	<b>13</b>

## 1. HITZAZURREA

**E**z da kasualitatea gazteok egun bizi dugun egoera prekarioa. Pandemiak, bizi dugun krisi anizkoitza azkartu baino ez du egin. Herri langilearen eskubideen murrizketei ekin dio etengabe kapitalaren metaketa helburu duen sistemak eta krisi egoera hau ere horretarako baliatu nahiko du. Gerora begiratuz, ilun dago dena.

Gazteria kolektibo bereziki zapaldua gara, eskulan merkea eta merkantzia erraza garelako. Prekarietatea zer den oso ondo ezagutzen dugu gazteok zoritzarrez, prekarietatea langile gazteon odolaz idazten ari dira egunero egoera honen erantzuleak.

Burgesiarentzat gazte langileon esplotazioa emankorra da: esperientzia ezaren izenean edo, praktika kontratu amaigabeei esker gure eskulanaz are gehiago aprobetxatzen dira. Ezin dugu beraz prekarietatea elementu koiuntural gisa kokatu, gazte-prekarietatea estrukturala da. Baino 2008ko krisialditik hona langile klaseak eta modu zehatzago batean gazteok bizi genuen prekarizazio prozesuan sakondu eta azeleratu du COVID-19ak eta are gehiago okertu du gazte langileon egoera.

Hego Euskal Herriko instituzioetatik, gazte prekarietatearekin amaitzea ez da inoiz agendan kokatu eta gazte prekarietatearekin amaitzeko inolako determinaziorik egotetik urrun, instituzioek gazteon esplotaziorako tresnak eskaintzen dizkiote kapitalari eta enpresariei.

Kapitalaren ofentsiba berri honen aurrean, egoeraren larritasunak, gazteon interesak nahiz klase interesak borrokatzeko dugun beharrak **ERNAI eta LABen arteko aliantza** birpentsatzen eta egokitzen eraman gaitu. Euskal langile klasea osatzen dugun gazte, jatorri anitzetako langile, langabetu, ikasle, emakumeok... denok gaude kapitalaren ofentsiba berri honen jopuntuan eta denok batera borrokatzeko tresnak behar ditugu.

Datorrenaren aurrean, borroka tresna bat izan nahi du gida honek. Borroka egiteko lehen urratsa, gure eskubideak zeintzuk diren ezagutzea da eta horretarako abiapuntu bat aurkituko duzue gida honen formatu fisikoan zein **BIZILAN.EUS** atarian garatuko dugun edukian.

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

*Borroka da dugun bide bakarra. Aurrez ere borrokaz lortu ditugu orain ezabatu nahidizkiguten eskubideak, eta soilik antolatz, borroka kolektiboz eta borroka sindikalez lortuko dugu lan merkatua irauli eta bizitzak erdigunean jarriko dituen eredu sozioekonomikoa eraikitzea.*

*Euskal Estatu sozialista, feminista eta euskalduna eraikitzeko haututa egin dugu eta langile eta gazte borrokaz 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 baztertzen 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. Izen ere, enplegu zerbitzu publikoetan inskribatutako pertsonak soilik hartzen dira enplegu eskatzaile gisa. Beraz, inskribatuta ez bagaude ez gaituzte lan-eskatzaile konsideratzenean.
- 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 pertsonei ezta enpresei ere: lan-bitartekotza doakoa da.



**ALDI BATERAKO LAN ENPRESAK**  
[https://labur.eus/GG\\_ABLEak](https://labur.eus/GG_ABLEak)

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

Gazteok lan merkatuan sartzen garenean lan kontratuak zer den apena 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 berdinaten aplikatzen dira, eta enpresak gizarte segurantzak alta eman beharko digu.

Nolanahi ere, argi dago, lan-kontratuak ez formalizatzeak enpresaren interes batir erantzuten diola, hau da, lan legedia ez betetzeko interesari. Gizarte segurantzak alta ez ematea eta horri dagozkion kotizazioak ez ordaintzea izaten da arrazoietako 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.



#### **ZER EGIN KONTRATURIK EZ BADAUKAZU?**

[https://labur.eus/GG\\_KontratuGabe](https://labur.eus/GG_KontratuGabe)

### **AUTONOMO FALTSUAK**

**A**utonomo erregimenean lan egiten badugu, ordutegiak, lan orduak, soldatak... guk ezar ditzakegu, eta justifikatu beharreko bakarra lanaren etekina edo emaitza da.

Garatu beharreko lanak besteen konturako enpleguaren ezaugarriak baditu, iruzurra da langile autonomoen erregimenean lan egitera behartzea. Besteen konturako enpleguaren oinarrizko 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...

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



#### **ZER DA AUTONOMO FALTSUA?**

[https://labur.eus/GG\\_AutonomoFaltsua](https://labur.eus/GG_AutonomoFaltsua)

### **ETA BEKADUNAK BAGARA ZER?**

**B**eka dugunoi agintzen zaizkigun zereginek prestakuntza-proiekzio 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 zalantzakizun, sindikatura jo.



#### **BEKARIOAK ETA PRAKTIKAK**

[https://labur.eus/GG\\_BekarioPraktikak](https://labur.eus/GG_BekarioPraktikak)



#### **BEKARIOA BAZARA, ZELAN JAKIN ZURE EGOERA IRUZURREZKO OTE DEN?**

[https://labur.eus/GG\\_BekarioEgoera](https://labur.eus/GG_BekarioEgoera)

### **3. LAN KONTRATUA**

**P**rekarietate egoera iraunkorrean bizi gara gazteok. Eta batuetan, lan kontratua izate hutsagatik prekarietate egoerarekin amaituko dugula uste genezake, baina zoritzarrez 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 Orokorean; gainera, 10 eguneko epean Enplegu Zerbitzu Publikoan erregistratu behar du kontratua.

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

Bestalde, kontratuen tipologia bi era nagusitan sailka daiteke: iraupenaren arabera (kontratu mugagabeak eta aldi baterako kontratuak...) eta lanaldiaren arabera (lanaldi osoko kontratuak edo 8 lanaldi partzialekoak).



**ZER DA LAN KONTRATUA?**  
[https://labur.eus/GG\\_LanKontratua](https://labur.eus/GG_LanKontratua)

#### **HITZARMEN KOLEKTIBOA**

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

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

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

Zure ordainsariaren zenbatekoa enpresan aplikatzeko den hitzarmen kolektiboan aurkituko dugu. Ez zalantzak izan eta sindikatuan kontsultatu.

Lanaldia hitzarmen kolektiboan adostutakoa izango da. Gehieneko iraupena hauxe da: lan efektiboko 40 ordu astean, batez beste, urteko konputuan, eta gehienez 9 lanordu egunean. Lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean 12 ordu pasatuko dira. Enpresak lan-egutegia prestatu behar du urtero eta leku ikusgarri batean egon. Bestalde, aparteko lan orduei dagokionez, 80 ordu borondatez burutzea legezkoa da. Gogoratu aparteko orduak egitean enpresari baino ez diogula mesede egiten eta elkartasun kolektiboari bizkar ematen diogula: ez du langile gehiago kontratatuko eta behin eginda "ohiko" egoera bihurtu nahiko du, borondatez baino askotan presiopean egitera derrigortzen direla

## **LAN ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK**

**H**itzarmen kolektiboan erregulatu litezkeenez gain, lan legediak eskubide eta betebehar hauek aitortzen ditu:

Eskubideak:

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

Betebeharak:

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



### **ZER EGIN KALERATZEN BAZAITUZTE**

[https://labur.eus/GG\\_KaleratzenBazaitzute](https://labur.eus/GG_KaleratzenBazaitzute)



### **KALERATZE MOTAK**

[https://labur.eus/GG\\_KaleratzeMotak](https://labur.eus/GG_KaleratzeMotak)

## 4. COVID 19 ETA KAPITALISMOAREN PANDEMIA

Covid-19aren osasun krisiak gogor kolpatu du gazteria, lan-ikuspegitik gehien zigortutako gizarte-sektorea baita. Zehazki, epidemia hasi zenetik, 25 urtetik beherako gazteen artean erregistratutako langabeziak %37 egin du gora. Lan-merkatuaren egiturazko arazoei, hala nola gazteen langabezia-tasa handiari eta Europako behin-behinekotasun-maila handienei, orain kontratazioaren beherakada eta lan-aukerarik eza gehitu behar zaizkie, pandemiaren ondorioengatik.

### ERTE edo EREak

Covidaren pandemia garaian ikusi dugu nola enpresa gehienetan ERTE aldi baterako enplegu eteteak (ERTE erdaraz) edo enplegu erregulazio espedienteak (ERE erdaraz). Diru publikoa bideratuaz, mozkin pribatuak handitzera, kapitalak asumitu beharko lituzkeen soldatuk diru publikoz ordainduz. Irabaziak pribatizatz eta galerak sozializatz.

2008ko krisia baliatuz aurrera eramandako azken lan erreformetan egin zutena beste hainbat gauzen artean izan zen beste hainbat gauzen artean ERTEak edo EREak aplikatzeko baldintzak lausotzea izan zen. Salmenten maila modu iraunkorrean behera egitea nahikoa izango da erreformatik aurrera ERTE bat aplikatu ahal izateko.



**ERTE ETA EREAK**  
[https://labur.eus/GG\\_ERTEak](https://labur.eus/GG_ERTEak)

Zer dira ERTEak?

Nola heldu gara honaino?

## 5. ARGİ IBILI!

Eta zeintzuk dira gazteok gure egunerokotasunean bizitzen ditugun enpresarien iruzur eta trikimaluak? Kontuan izan:

- Lan kontratuan zure baldintzak arautuko dituen Lan Hitzarmena zehaztu behar da, sektore eta herrialdea aintzat hartu beharko luke.
- Lan egutegia entregatu behar dizute gure lana eta bizitza uztartzeko aurrez lan noiz egin behar dugun jakiteko eskubidea dugu. Eta ezin digute egutegia egun batetik bestera aldatu inolako azalpenik gabe, malgutasuna arrazoitua behar du izan.
- Salbuespenak salbuespen, behin behineko kontratua bata bestearen atzetik 24 hilabetez baino gehiago luzatzea iruzurra da.
- Probaldia zehaztuta dagoen denbora baino gehiago luzatzea iruzurra da.
- Edozein aldaketa salatzeko (lekualdaketak, oporraldiak, kaleratzeak, zigorrak, kontziliazioak...) zo lan-egun daudela aintza hartu. Eskubideak aitortzeko eskariak eta diru erreklamazioak urtebeteko epealdian egiteko eskubidea dugu.
- Lan kontratua sinatzean askotan klausula gehigarri asko sinatzera behartuak izaten gara (malgutasuna... onartuz). Gehigarri hauek askotan Langile Estatutua edo Hitzarmenean jasotako irizpideen aurkakoak izaten dira, eta beraz iruzurra.
- Ez sinatu inoiz ezer ados ez bazaude edo zalantza baduzu. Behartua ikusten baduzu zure burua, zure sinadurarekin batera data eta "ez ados" idatzi.



**AHOLKUAK ZURE LEHENBIZIKO KONTRATUA SINATU BAINO LEHEN**

[Https://labur.eus/GG\\_AholkuakKontratua](https://labur.eus/GG_AholkuakKontratua)



## **6. EUSKAL HERRIAN LAN BIZI ETA IKASI!**

**B**izitza eta honen sustengua erdigunean jarriko duen eredu politiko, sozial eta ekonomikoa defendatu eta bultzatzen dugu Ernai gazte antolakundetik eta LAB sindikatutik.

Gaur egun, espanyiar eta frantziar estatuak dira lanari buruzko legediaren gaineko eskumen esklusiboa dutenak. Estatu horiek egindako legeak dira gure lan-harremanen oraingo sistema arautzen dutenak, inposizioaren bitartez eta Euskal Herriko errealtitate 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 Sozialeko Euskal Esparrua aldarrikapen demokratiko bat da; beraren bidez euskal erabakitzera-eremua exijitzen dugu alor sozio-laboralean. Euskal Herrian erabaki nahi dugu zer-nolako eredua izan nahi dugun alor honetan, alderdi hauei dagokienez: lan-harremanak, enplegari buruzko politikak, prestakuntza, gutxieneko soldatu, lanaldia, langabezia-prestazioak... eta baita gure pentsio sistema-publikoa ere.

Historikoa den aldarrikapen honek berebiziko garrantzia dauka. Gure egunerokotasunean bizi ditugun hamaika arazoen iturburu da Madril eta Parisen araberako lan arauketa izatea. Kapitalaren ofentsibari aurre egiteko ezinbesteko tresna da LHBSEE, gazte eta langileok gure interesen araberako eredua eraikitzeko indar harreman hobeagoa eta eraginkorragoa izango dugulako horrela.

Arrazoiak eta aldarriak soberan ditugu. Badakigu inork ez diola bere pribilegioei uko egiten, are gutxiago boterea eta aberastasuna metatzeko aukera dakarrenean. "Hauxe da dagoena" izan behar bada agintzen duen axioma, alternatiba oro ezkutatu eta zokoratu beharra dago; borroka kolektibo oro denboran ito, autoritarismoaren bidez blokeatu edota bortizkeriaren bidez erreprimitu behar da.

Horregatik oinordetzan jaso ditugun lorpen sozial guztien irakaspen historikoa aldarrikatzen dugu: borroka dela bide bakarra. Dagokiguna eskuan hartzera goaz.

## 7. NORAJO

**LAB sindikatuaren egoitzen helbide eta kontaktuak**

### ARABA

AGURAIN	Dulantzi kalea, 7	945.31.23.28	
GASTEIZ	Fermin Lasuen, 13-behea	945.25.58.77	gasteiz@lab.eus
LAUDIO	San Martin, 3-beheko solairua	94.672.27.14	laudio@lab.eus
OION	Kale Nagusia, 15 B-behea	945.60.18.94	oion@lab.eus

### BIZKAIA

BARAKALDO	Aldapa, 12-solairuartea	94.418.01.25	barakaldo@lab.eus
BASAURI	Particular de Araba, 3-behea	648.85.44.63	basauri@lab.eus
BERMEO	Kresentzi Etxebarria, 5-behea	94.688.54.95	bermeo@lab.eus
BILBO	Rekalde Zumarkalea, 62-behea	94.470.69.00	bilbo@lab.eus
DURANGO	Komentu kalea, 9 behea	94.681.85.09	durango@lab.eus
ERANDIO	San Agustín Plaza, 3-1ezkerra	94.467.01.56	erandio@lab.eus
ERMUA	San Isidro kalea, 7- 3-behea	943.17.64.46	
GERNIKA	Juan Kaltzada, 4-2	94.625.39.41	gernika@lab.eus
IGORRE	Agirre Lehendakaria, 17-behea	648.85.44.63	
ONDARROA	Ikastola, 2	94.683.30.44	ondarroa@lab.eus
ZALLA	J.F. Estefanía y Prieto, z/g-atzekaldea	94.667.10.38	
ZORNOTZA	Convenio, 10-behea	94.673.18.62	

### GIPUZKOA

ARRASATE	Alfonso X Jakintsua 4, behea, esk	943.79.74.08	arrasate@lab.eus
AZPEITIA	Donejakue, 18-behea	943.15.13.56	kostaurola@lab.eus
BEASAIN	Oriako Pasealeku, 2	943.88.12.34	beasain@lab.eus
BERGARA	Ibargarai, 39-behea	943.76.01.89	bergara@lab.eus
DONOSTIA (IGARA)	Pokopandegi bidea, 9-2	943.22.44.00	gipuzkoa@lab.eus
DONOSTIA (GROS)	San Bladi, 1-behea	943.45.86.40	donostia@lab.eus
EIBAR	Untzaga plaza 7, baxua ezkerra	943.82.04.89	eibar@lab.eus
ELGOIBAR	San Frantzisko, 20-1	943.74.73.09	elgoibar@lab.eus
HERNANI	Andre Kalia, 25	943.33.60.62	hernani@lab.eus
IRUN	Salis Etorbidea, 30 -behea	943.62.47.14	irun@lab.eus
LASARTE	Hipodromo Etorb. 14-behea	943.37.00.18	lasarte@lab.eus
LEGAZPIA	Itxaropen, 17-behea	943.73.03.83	legazpia@lab.eus
OÑATI	Atzeko kale, 32-behea	943.71.88.42	oinati@lab.eus
ORERETA	Ikutza kortsarioa, 11-behea	943.34.45.41	orereta@lab.eus
TOLOSA	Rondilla, 29 - 1.	943.67.00.26	tolosa@lab.eus
ZARAUTZ	Zigordia, 11-1. esk.	943.89.43.74	kostaurola@lab.eus
ZUMARRAGA	Kalebarren, 8	943.72.48.48	

**IPAR EUSKAL HERRIA**

BAIONA	10 PL STE URSULE	05.59.59.50.20	baiona@lab.eus
HENDAIA	Centre d'Accueil Route de l'autoport 1 Bis Rue du Jaizquibel	05.59.03.57.86 05.59.48.04.68	
		<i>Hego Euskal Herritik deitzeraoan lehenengo o galtzen da. Hau da: 00 - 33 - 559.59.50.20</i>	

**NAFARROA**

ALTSASU	San Juan kalea, 52 beheia	948.56.41.75	altsasu@lab.eus
AZKOIEN-PERALTA	Blanca de Navarra, 27 beheia	948.75.33.62	azkoien@lab.eus
BERA	Errotazar, 5 beheia	948.63.06.70	bera@lab.eus
ELIZONDO	Jáime Urrutia, 41 beheao	948.58.13.63	elizondo@lab.eus
IRUNÑEA	Arga ibaia kalea, 12-14 beheia	948.22.11.30	irunea@lab.eus
LIZARRA	Gustavo de Maeztu, 4	948.55.08.33	lizarra@lab.eus
SAN ADRIAN	La Amistad kalea, 55	948.67.15.31	r.bona@lab.eus
TAFALLA	Severino Fdez. Etorbidea, 7	948.70.02.12	tafalla@lab.eus
TUTERA	Diaz Bravo kalea, 27 beheia	948.82.50.88	tutera@lab.eus
ZANGOTZA	Buenaventura Iñiguez, 15 beheia	628.92.93.72	zangotza@lab.eus



infórmate · difunde · lucha

GUÍA DE DERECHOS LABORALES

# PARA JÓVENES



<b>1. PRÓLOGO .....</b>	<b>5</b>
<b>2. QUÉ TENER EN CUENTA ANTES DE ENTRAR AL MERCADO LABORAL .....</b>	<b>6</b>
<i>¿Y SI TENEMOS QUE TRABAJAR SIN CONTRATO?.....</i>	<i>6</i>
<i>FALSOS AUTÓNOMOS Y AUTÓNOMAS .....</i>	<i>7</i>
<i>Y SI SOMOS BECARIOS Y BECARIAS, ¿QUÉ? .....</i>	<i>7</i>
<b>3. CONTRATO LABORAL .....</b>	<b>8</b>
<i>CONVENIO COLECTIVO .....</i>	<i>8</i>
<i>DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES .....</i>	<i>9</i>
<b>4. LA COVID 19 Y LA PANDEMIA DEL CAPITAL .....</b>	<b>10</b>
<b>5. QUE NO TE LA CUELEN.....</b>	<b>11</b>
<b>6. TRABAJAR, VIVIR Y ESTUDIAR EN EUSKAL HERRIA</b>	<b>12</b>
<b>7. A DÓNDE ACUDIR.....</b>	<b>13</b>

## 1. PRÓLOGO

No es casualidad la precaria situación en la que vivimos actualmente las y los jóvenes. La pandemia no ha hecho sino acelerar la crisis múltiple en la que vivimos. El sistema, que tiene como objetivo la acumulación del capital, ha comenzado a recortar los derechos del pueblo trabajador, y querrá usar la situación de crisis actual para llevarlo a cabo. El futuro se avecina oscuro.

La juventud somos un colectivo especialmente oprimido ya que somos mano de obra barata y mercancía fácil. Los y las jóvenes conocemos muy bien lo que es la precariedad, por desgracia; la precariedad la están escribiendo a diario las y los responsables de esta situación con la sangre de las y los trabajadores jóvenes.

Para la burguesía, la explotación de las y los jóvenes es fructífera: por inexperiencia o mediante interminables contratos de prácticas, se aprovechan aún más de nuestra mano de obra. Por tanto, no podemos situar la precariedad como elemento coyuntural, la precariedad juvenil es estructural. El COVID-19, además, ha profundizado y acelerado el proceso de precarización de la clase trabajadora desde la crisis de 2008 y de una manera más concreta, ha empeorado aún más la situación de la juventud.

Acabar con la precariedad juvenil nunca se ha situado en las agendas de las instituciones de Hego Euskal Herria. Lejos de que haya ninguna determinación para acabar con la precariedad juvenil, las instituciones ofrecen al capital y a las y los empresarios herramientas para la explotación de los y las jóvenes.

Ante esta nueva ofensiva del capital, la gravedad de la situación, así como la necesidad de luchar por los intereses de clase y los intereses de la juventud, nos ha llevado a repensar y adaptar **la alianza entre ERNAI y LAB**. Las y los jóvenes que formamos la clase trabajadora vasca, la clase trabajadora de origen diverso, las y los parados, los y las estudiantes, las mujeres\*... Estamos en el punto de mira de esta nueva ofensiva del capital y necesitamos herramientas para luchar juntas y juntas.

Ante dicha situación, esta guía pretende ser un instrumento de lucha. El primer paso para luchar es conocer cuáles son nuestros derechos y para ello encontraréis un punto de partida tanto en el formato físico de esta guía, como en el contenido que desarrollaremos en el portal **BIZILAN.EUS**.

A los y las jóvenes nos han hecho creer que entramos "solas" en el mercado laboral. Así nos hemos sentido. Por lo tanto, es hora de dar la vuelta a esta situación. Para construir otro modelo laboral, debemos luchar por nuestros derechos en el modelo actual. Y si queremos ganar esta batalla, es imprescindible que la lucha sea colectiva.

La lucha es el único camino que tenemos. Anteriormente, también hemos conseguido mediante la lucha los derechos que ahora nos quieren quitar, y sólo organizándonos, mediante lucha colectiva y lucha sindical conseguiremos construir un modelo socioeconómico que revolucione el mercado laboral y ponga las vidas en el centro.

¡Estamos decididos a construir un estado vasco socialista, feminista y euskaldun, y lo conseguiremos mediante la lucha obrera y juvenil!

## **2. QUÉ TENER EN CUENTA ANTES DE ACCEDER AL MERCADO LABORAL**

Cuando estamos buscando un puesto de trabajo hay varios elementos que debemos tener en cuenta:

- Predomina el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, las ofertas de empleo que excluyan injustificadamente a uno de los dos sexos son ilegales.
- Los servicios públicos de empleo ubicados en nuestros pueblos y barrios deben desempeñar la función conocida como intermediación laboral.
- La intermediación laboral es un servicio de carácter público. El objetivo es poner en contacto las demandas de empleo de las personas inscritas con las ofertas de los empresarios. Aunque la ineeficacia de los actuales servicios públicos de empleo está demostrada, es importante inscribirse en ellas. De hecho, sólo las personas inscritas en los servicios públicos de empleo son consideradas demandantes de empleo. Por lo tanto, si no estamos inscritos no nos consideran demandantes de empleo.
- Si estamos cobrando una prestación, es obligatorio estar inscrito y renovar periódicamente la inscripción; en caso contrario, nos retirarán la prestación como sanción.
- En la intermediación laboral, los servicios públicos de empleo, agencias de colocación y ETT-s (Empresas de Trabajo Temporal). Las entidades autorizadas no pueden cobrar nada por cumplir esa tarea, ni a las personas demandantes de empleo ni a las empresas: la intermediación laboral es gratuita.



### **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

[https://labur.eus/GJ\\_ETT](https://labur.eus/GJ_ETT)

### **¿Y SI TENEMOS QUE TRABAJAR SIN CONTRATO?**

Cuando las y los jóvenes accedemos al mercado laboral apenas sabemos lo que es el contrato laboral. Pero tenemos que tener claro que, aunque no hayamos firmado un contrato de trabajo, eso no significa que no hay relación laboral. Es más, cuando no hay contrato escrito, la legislación dice que la relación laboral se considera indefinida y a jornada completa.

Por tanto, la falta de contrato escrito no significa que no exista ninguna norma o ley que lo regule: el convenio colectivo y las normas laborales se aplican de la misma forma y la empresa deberá darnos de alta en la Seguridad Social.

En todo caso, está claro que la no formalización del contrato de trabajo responde a un interés de la empresa, es decir, al interés de incumplir la legislación laboral. Una de las causas es no darse de alta en la Seguridad Social y no pagar las cotizaciones correspondientes, situación que se denomina "trabajo encubierto" (o trabajo en negro).

En estos casos, es importante guardar los documentos y pruebas que sirvan para demostrar que has estado trabajando para poder reclamar tus derechos. Albaranes, facturas, los planes de trabajo... pueden servir como prueba; cualquier cosa que demuestre que estamos trabajando allí.

También es muy importante saber qué convenio colectivo se aplica en la empresa. Lo más fácil para ello es recurrir al sindicato. Tenemos que tener claro que no tener contrato no implica que los derechos que tenemos sean denegados y, por lo tanto, más que luchar individualmente por conseguirlos, es mejor contactar con el sindicato, compartir el problema que tenemos y dar comienzo a una lucha colectiva.



#### **QUÉ HACER SI NO TIENES CONTRATO**

[https://labur.eus/GJ\\_SinContrato](https://labur.eus/GJ_SinContrato)

### **FALSOS AUTÓNOMOS Y AUTÓNOMAS**

**S**i trabajamos en régimen de autónomo o autónoma, los horarios, las horas de trabajo, los salarios... los podemos establecer nosotras y nosotros, y lo único que hay que justificar es el beneficio o el resultado del trabajo.

Si el trabajo a desarrollar tiene características de empleo por cuenta ajena, es un fraude obligar a trabajar en régimen de trabajadoras y trabajadores autónomos. Las características básicas del empleo por cuenta ajena son, entre otras: estar a las órdenes de la empresa en cuanto a la forma de ejecución del trabajo; estar sujeto a una disciplina, normalmente en las instalaciones de la empresa; tener que cumplir una determinada jornada y horario (aproximado)...

Es importante conservar documentos y pruebas que demuestren que se trata de un



#### **¿QUÉ ES UN FALSO AUTÓNOMO O AUTÓNOMA?**

[https://labur.eus/GJ\\_FalsaAutonomia](https://labur.eus/GJ_FalsaAutonomia)

### **Y SI SOMOS BECARIOS Y BECARIAS, ¿QUÉ?**

**S**i las tareas que se nos encomiendan a las y los becarios tienen escasa proyección formativa, pero son imprescindibles para el desarrollo de la actividad normal en el centro de trabajo, es decir, si no se llevan a cabo por el personal del mismo, entonces es una relación laboral y se le deberá exigir ese carácter. Para ello, no dudes en acudir al sindicato.



#### **BECARIOS Y BECARIAS Y PRÁCTICAS**

[https://labur.eus/GJ\\_PracticasBecarias](https://labur.eus/GJ_PracticasBecarias)

#### **SI ERES BECARIO o BECARIA, CÓMO SABER SI TU SITUACIÓN ES FRAUDULENTA**

[https://labur.eus/GJ\\_SituacionBecaria](https://labur.eus/GJ_SituacionBecaria)

### **3. CONTRATO LABORAL**

**L**as y los jóvenes vivimos en una situación de precariedad permanente. Y, a veces, podríamos pensar que acabaremos con la situación de precariedad por el mero hecho de tener un contrato de trabajo. Pero, desgraciadamente, no es así.

El contrato de trabajo es un acuerdo por la que la persona contratada cumple su función a costa de la empresa y bajo sus órdenes a cambio de una remuneración. A la firma del contrato de trabajo, la empresa debe darnos de alta en el Régimen General de la Seguridad Social y registrarla en el Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días.

Para conocer los derechos y deberes laborales, la normativa básica se encuentra en el texto legal denominado Estatuto de los Trabajadores. El Estatuto de los Trabajadores es una legislación que regula los derechos fundamentales y, por eso, es muy importante saber qué convenio colectivo se aplica en la empresa, que es el que regula el salario base, el horario... de estas y estos trabajadores.

Por otra parte, la tipología de los contratos se puede clasificar en dos tipos principales: por duración (indefinidos y temporales...) y por jornada (contratos a tiempo completo o a tiempo parcial).



**¿QUÉ ES EL CONTRATO LABORAL?**

[https://labur.eus/GJ\\_ContratoLaboral](https://labur.eus/GJ_ContratoLaboral)

### **CONVENIO COLECTIVO**

**L**a negociación colectiva forma parte de la práctica de la libertad sindical, es un instrumento que orienta la acción colectiva. De hecho, a través de un convenio colectivo las organizaciones sindicales acuerdan las condiciones laborales con la representación empresarial.

Por tanto, el convenio colectivo es un acuerdo escrito entre la empresa -o entidades representativas de la empresa- y la representación sindical mayoritaria por el que se regulan los derechos y deberes laborales, así como otras cuestiones de interés colectivo.

Con carácter general, la aplicación del convenio colectivo es obligatoria para todas las empresas y trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de la actividad económica. Así, también puede regular los derechos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

El convenio colectivo es siempre fruto de una lucha colectiva y sindical que mejora las condiciones de trabajo. No podemos dudar: tomemos parte en la movilización y lucha que se hace en favor de la negociación colectiva y de un buen convenio colectivo en tu empresa o sector.

El importe de tu retribución se encontrará en el convenio colectivo de aplicación en la empresa. No dudes en consultarla en el sindicato.

La jornada laboral será la pactada en el convenio colectivo. La duración máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual, con un máximo de 9 horas de trabajo diario. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente pasarán 12 horas. La empresa debe elaborar anualmente el calendario laboral y estar en un lugar visible. Por otra parte, en cuanto a las horas extraordinarias, es legal realizar 80 horas de forma voluntaria. Recuerda que, al hacer horas extras, sólo beneficiamos a la empresa y damos la espalda a la solidaridad colectiva: no contratará a más trabajadoras y trabajadores y, una vez, hecho querrá convertirse en una situación "habitual", que muchas veces se obliga a hacer bajo presión más que de forma voluntaria.

## DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

**A**demás de los que pudieran regularse en los convenios colectivos, la legislación laboral reconoce los siguientes derechos y obligaciones::

### Derechos:

- El cumplimiento efectivo de nuestra jornada laboral.
- Promoción y formación profesional en el centro de trabajo.
- No ser discriminado.
- Respetar la salud y una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- Respetar adecuadamente nuestra intimidad y dignidad.
- Recibir puntualmente la retribución que nos corresponda.
- Afiliación sindical libre.
- Derecho a huelga.
- Derecho a reunión.
- Derecho a participación en la empresa..

### Obligaciones:

- Cumplir con las obligaciones concretas de nuestro puesto de trabajo.
- Puntualidad en el acceso al trabajo.
- Cumplimiento de medidas legales en materia de prevención de riesgos laborales, así como también en el campo de la higiene personal.
- Respeto a la dignidad personal y a la integridad laboral.
- Preaviso y justificación en caso de ausencia.
- Cumplimiento de órdenes e instrucciones en el desarrollo de la actividad a desarrollar.
- Contribuir a la mejora de la productividad.



**QUÉ HACER SI TE DESPIDEN**  
[https://labur.eus/Gj\\_Despidos](https://labur.eus/Gj_Despidos)

**TIPOS DE DESPIDOS**  
[https://labur.eus/Gj\\_TiposDespido](https://labur.eus/Gj_TiposDespido)

## 4. LA COVID19 Y LA PANDEMIA DEL CAPITAL

**L**a crisis sanitaria de la Covid-19 ha golpeado duramente a la juventud, el sector social más castigado desde el punto de vista laboral. En concreto, desde el inicio de la epidemia, el paro registrado entre las y los jóvenes menores de 25 años ha aumentado un 37%. A los problemas estructurales del mercado laboral, como la elevada tasa de paro juvenil y los mayores niveles de temporalidad en Europa, se suma ahora la caída de la contratación y la falta de oportunidades laborales por los efectos de la pandemia.

### ERTES O ERES

**D**urante la pandemia de la COVID hemos visto en la mayoría de las empresas suspensiones temporales de empleo ERTE o expedientes de regulación de empleo (EREs). Destinando dinero público, para aumentar los beneficios privados, se están pagando con dinero público los salarios que el capital debería asumir por su cuenta. Es decir, se han privatizado los beneficios y socializado las pérdidas.

Lo que hicieron en las últimas reformas laborales llevadas a cabo aprovechando la crisis de 2008 fue entre otras cosas difuminar las condiciones de aplicación de ERTE o ERE. La rebaja del nivel de ventas de forma permanente es suficiente para que a partir de la reforma se pueda aplicar un ERTE.



#### ERTE Y EREs

[https://labur.eus/GJ\\_ERTE](https://labur.eus/GJ_ERTE)

The collage features several video thumbnails and a QR code. One video thumbnail is titled '¿Qué son los ERTEs?' and another is titled '¿Cómo hemos llegado hasta aquí?'. A third video thumbnail shows a person holding a sign with text in multiple languages, including '3 galt', 'Kontakoen', and 'garaien'. A QR code is also present in the collage.

## 5. QUE NO TE LA CUELEN

¿Y cuáles son las estafas y los trucos de las y los empresarios que la juventud sufrimos en nuestro día a día? Ten en cuenta que:

- En el contrato de trabajo hay que definir un convenio laboral que regule tus condiciones, el cual debería tener en cuenta al sector y al territorio.
- Tenemos derecho a saber cuándo tenemos que trabajar con anterioridad para poder conciliar nuestro trabajo con nuestra vida. Y no nos pueden cambiar el calendario de un día para otro sin ninguna explicación, la flexibilidad debe ser razonada.
- Salvo excepciones, la prórroga del contrato eventual por más de 24 meses sucesivos es un fraude.
- Se entiende por fraude la prolongación del periodo de prueba por tiempo superior al establecido.
- Hay 20 días laborables para denunciar cualquier cambio (traslados, vacaciones, despidos, sanciones, conciliaciones...). Tenemos derecho a formular solicitudes de reconocimiento de derechos y reclamaciones económicas en el plazo de un año.
- Al firmar el contrato de trabajo muchas veces nos vemos obligados a firmar muchas cláusulas adicionales (aceptando la flexibilidad...). Estos suplementos son a menudo contrarios a los criterios recogidos en el Estatuto de los Trabajadores o convenio, y por tanto son fraudulentos.
- No firmar nunca en caso de desacuerdo o duda. Si te ves obligado, con tu firma escribe fecha y "no de acuerdo".



**RECOMENDACIONES ANTES DE FIRMAR TU PRIMER CONTRATO**  
[https://labur.eus/Gj\\_RecomendacionesContrato](https://labur.eus/Gj_RecomendacionesContrato)



## **6. TRABAJAR, VIVIR Y ESTUDIAR EN EUSKAL HERRIA**

**D**esde la organización juvenil ERNAI y el sindicato LAB defendemos e impulsamos un modelo político, social y económico que ponga la vida y su sustento en el centro.

Actualmente son los estados español y francés los que tienen competencia exclusiva sobre la legislación laboral. Son las leyes elaboradas por estos estados las que regulan nuestro actual sistema de relaciones laborales, a través de la imposición y sin tener en cuenta la realidad sindical, social y política de Euskal Herria. La ausencia de un Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social nos deja sin herramientas de defensa ante las imposiciones que traen las reformas laborales.

El Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social (MVRLPS) es una reivindicación democrática a través de la cual exigimos el ámbito de decisión vasco en el ámbito socio-laboral. En el País Vasco queremos decidir qué modelo queremos tener en este ámbito en relación con las relaciones laborales, las políticas de empleo, la formación, el salario mínimo, la jornada laboral, las prestaciones por desempleo... y también nuestro sistema público de pensiones.

Esta reivindicación, que es histórica, es de vital importancia. La regulación laboral de Madrid y París es el origen de muchos problemas que vivimos en nuestro día a día. El Marco Vasco de relaciones Laborales y Protección Social es una herramienta imprescindible para hacer frente a la ofensiva del capital, porque así las y los jóvenes y trabajadores tendremos una mejor y más eficaz relación de fuerzas para construir un modelo acorde a nuestros intereses.

Nos sobran razones. Sabemos que nadie renuncia a sus privilegios, menos aún cuando supone la posibilidad de acumular poder y riqueza. Si el axioma que manda es el "esto es lo que hay" no les queda otra que ocultar y arrinconar toda alternativa; ahogar toda lucha colectiva en el tiempo, bloquear la situación mediante el autoritarismo o reprimir utilizando la violencia.

Por eso reivindicamos la enseñanza histórica de todos los logros sociales que hemos heredado: la lucha es el único camino. Vamos a agarrar y no soltar todo lo que nos corresponde.

## 7. A DÓNDE ACUDIR

Contacto y direcciones de las sedes del sindicato LAB.

### ARABA

AGURAIN	Dulantzi kalea, 7	945.31.23.28	
GASTEIZ	Fermin Lasuen, 13-behea	945.25.58.77	gasteiz@lab.eus
LAUDIO	San Martin, 3-beheko solairua	94.672.27.14	laudio@lab.eus
OION	Kale Nagusia, 15 B-behea	945.60.18.94	oion@lab.eus

### BIZKAIA

BARAKALDO	Aldapa, 12-solairuartea	94.418.01.25	barakaldo@lab.eus
BASAURI	Particular de Araba, 3-behea	648.85.44.63	basauri@lab.eus
BERMEO	Kresentzi Etxebarria, 5-behea	94.688.54.95	bermeo@lab.eus
BILBO	Rekalde Zumarkalea, 62-behea	94.470.69.00	bilbo@lab.eus
DURANGO	Komentu kalea, 9 behea	94.681.85.09	durango@lab.eus
ERANDIO	San Agustín Plaza, 3-1ezkerra	94.467.01.56	erandio@lab.eus
ERMUA	San Isidro kalea, 7- 3-behea	943.17.64.46	
GERNIKA	Juan Kaltzada, 4-2	94.625.39.41	gernika@lab.eus
IGORRE	Agirre Lehendakaria, 17-behea	648.85.44.63	
ONDARROA	Ikastola, 2	94.683.30.44	ondarroa@lab.eus
ZALLA	J.F. Estefanía y Prieto, z/g-atzekaldea	94.667.10.38	
ZORNOTZA	Convenio, 10-behea	94.673.18.62	

### GIPUZKOA

ARRASATE	Alfonso X Jakintsua 4, behea, esk	943.79.74.08	arrasate@lab.eus
AZPEITIA	Donejakue, 18-behea	943.15.13.56	kostaurola@lab.eus
BEASAIN	Oriako Pasealekua, 2	943.88.12.34	beasain@lab.eus
BERGARA	Ibargarai, 39-behea	943.76.01.89	bergara@lab.eus
DONOSTIA (IGARA)	Pokopandegi bidea, 9-2	943.22.44.00	gipuzkoa@lab.eus
DONOSTIA (GROS)	San Bladi, 1-behea	943.45.86.40	donostia@lab.eus
EIBAR	Untzaga plaza 7, baxua ezkerra	943.82.04.89	eibar@lab.eus
ELGOIBAR	San Frantzisko, 20-1	943.74.73.09	elgoibar@lab.eus
HERNANI	Andre Kalia, 25	943.33.60.62	hernani@lab.eus
IRUN	Salis Etorbidea, 30 -behea	943.62.47.14	irun@lab.eus
LASARTE	Hipodromo Etorb. 14-behea	943.37.00.18	lasarte@lab.eus
LEGAZPIA	Itxaropen, 17-behea	943.73.03.83	legazpia@lab.eus
OÑATI	Atzeko kale, 32-behea	943.71.88.42	oinati@lab.eus
ORERETA	Ikutza kortsarioa, 11-behea	943.34.45.41	orereta@lab.eus
TOLOSA	Rondilla, 29 - 1.	943.67.00.26	tolosa@lab.eus
ZARAUTZ	Zigordia, 11-1. esk.	943.89.43.74	kostaurola@lab.eus
ZUMARRAGA	Kalebarren, 8	943.72.48.48	

**IPAR EUSKAL HERRIA**

BAIONA	10 PL STE URSULE	05.59.59.50.20	baiona@lab.eus
HENDAIA	Centre d'Accueil Route de l'autoport 1 Bis Rue du Jaizquibel	05.59.03.57.86 05.59.48.04.68	
		<i>Hego Euskal Herritik deitzeraoan lehenengo o galtzen da. Hau da: 00 - 33 - 559.59.50.20</i>	

**NAFARROA**

ALTSASU	San Juan kalea, 52 beheia	948.56.41.75	altsasu@lab.eus
AZKOIEN-PERALTA	Blanca de Navarra, 27 beheia	948.75.33.62	azkoien@lab.eus
BERA	Errotazar, 5 beheia	948.63.06.70	bera@lab.eus
ELIZONDO	Jáime Urrutia, 41 beheao	948.58.13.63	elizondo@lab.eus
IRUNÑEA	Arga ibaia kalea, 12-14 beheia	948.22.11.30	irunea@lab.eus
LIZARRA	Gustavo de Maeztu, 4	948.55.08.33	lizarra@lab.eus
SAN ADRIAN	La Amistad kalea, 55	948.67.15.31	r.bona@lab.eus
TAFALLA	Severino Fdez. Etorbidea, 7	948.70.02.12	tafalla@lab.eus
TUTERA	Diaz Bravo kalea, 27 beheia	948.82.50.88	tutera@lab.eus
ZANGOTZA	Buenaventura Iñiguez, 15 beheia	628.92.93.72	zangotza@lab.eus

