



GAZTEON LAN ESKUBIDEEN

GIDA

IRAKURRI / ZABALDU / BORROKATU

Gida honek borroka tresna bat izan nahi du. Borroka egiteko lehen urratsa, gure eskubideak zeintzuk diren ezagutzea da eta horretarako abiapuntu bat aurkituko duzue gida honen edukian.



AURKIBIDEA

1. HITZAURREA	5
2. LAN MERKATUAN SARTU AURRETIK KONTUAN HARTZEKO	7
2.1. Autonomo faltsuak	8
2.2. Eta bekadunak bagara zer.	8
2.3. Praktikaldia.	9
2.4. Ikasleen praktikak.	9
3. LAN KONTRATUA	10
3.1. Ezaugarritzea	10
3.2. Hitzaren kolektiboa	10
3.3. Lan eskubide eta betebeharrak	12
3.4. Kontratazioa lan erreformaren ostean	13
3.5. Kontraturik gabe lan egitea	15
3.6. Lan kontratuen amaiera	16
3.7. Zer dira enplegu erregulazio espedienteak	16
4. KONTRATU BAT IRAKURTZEKO GAKOAK	17
5. ARGIBILI	18
5.1. Aholkuak zure lehen kontratua sinatu baino lehen	19
6. EUSKAL HERRIAN LAN BIZI ETA IKASI	19

GAZETTE

**OF
B
W
S**

1. SAR HITZA

Gazteon egoera prekarioa egiturazkoa da eta kapitalaren metaketa prozesuari erantzuten dio. Gazteok lan esku merkea gara horretarako. Gainera, gure prekarizazio prozesua ezin dugu ulertu jendartean ematen ari diren beste prozesu batzuetatik isolatuta, hala nola, herri langilearen eskubideen murrizketa progresiboa edota krisi sistemikoak.

Historia modernoan ezagutu dugun krisi anizkoitz eta global handiena bizitzen ari garen honetan gazteria kolektibo bereziki zapaldua izaten ari da oraindik ere. 2008ko krisialdian Madriletik ezarri zizkiguten "errezetek" langile klaseak eta modu zehatzago batean gazteok bizi genuen prekarizazio prozesuan sakontzen lagundu zuten. Covid-19-aren ondoriozko osasun krisiak gogor kolpatu zuen langile gazteon enplegua. Baliabide fosilen agortzeak, mendekotasun energetikoak eta merkatuen kontrol publikorik ezak eraginiko krisi energetikoak besteak beste prezioen garestitzea izan du ondorio gisa eta langileon pobretze automatikoa ekarri du, are gehiago gazteona. Gazteok urte luzez ari ginen eros-ahalemaren galera pairatzen, 2008tik langileriaren batezbestekoa baino hiru aldiz gehiago galduz. Patronala ez dago soldatak eros-ahalmenaren arabera igotzeko prest, gazteen eta emakumeen presentzia altuko sektore prekarizatuenetan batik bat.

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.

Testuinguru horretan onartu zuen Madrileko gobernuak CCOO eta UGT sindikatuekin eta CEOE patronalarekin adosturiko lege erreforma 2021ean. Langileoi hainbeste eskubide kendu zizkigun 2012ko lege erreforma atzera botatzeko aukera paregabea izan zuten, langileon eskubideetan aurrera egiteko. Baina kaleratze merkeak mantendu eta enplegu ezegonkortasuna bere horretan uztea erabaki zuten, ordu arteko behin-behinekotasuna beste modu bateko kontratu ezegonkorrekin ordezkatzuz, estatistikak itxuraldatuz baina langileon eta gazteon egunerokotasuna bere horretan utziz.

Langileriak ulertu du zein den egoera, eta borroka ziklo berria abian da. Hitzarmenen defentsan, lan eta bizi baldintza duinagoaren alde, osasungintzaren desmantelamentuaren aurka eta osasungintza publiko baten defentsan, etxebizitza eskubidea defendatuz, pentsio sistema duin baten alde... Hego zein Ipar Euskal Herriko langileria zutik eta borrokarako prest azaldu da. Gazte langileok borrokatzea beste aukerarik ez dugu gazte prekarietateari aurre egiteko, hain beharrezkoak ditugun egiturazko aldaketak eragiteko, prekarizazio prozesuari topea jarri eta lan eta bizi baldintza duinak eskuratu ahal izateko.

Egoera honen aurrean gazteon interesak nahiz klase interesak borrokatzea ezinbesteko behar bihurtu da. Behar horrek eraman gintuen ERNAI eta LABen arteko aliantza egokitzera, eta behar horrek eramaten gaitu orain ere bi antolakundeen arteko harremana sendotzera. Izan ere, euskal langile klasea osatzen dugun gazte, jatorri anitzetako langile, langabetu, ikasle, emakume... denok gaude kapitalaren ofentsibaren jopuntuan, eta denok batera borrokatzeko tresnak behar ditugu.

Gida honek borroka tresna bat izan nahi du. 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 borroka lortu izan ditugu orain ezabatu nahi dizkiguten eskubideak, eta soilik antolatuz, borroka kolektiboz eta borroka sindikalez lortuko dugu lan merkatua iraultzea eta bizitzak erdigunean jarriko dituen eredu sozioekonomikoa eraikitzea.

Euskal Estatu sozialista, feminista eta euskalduna eraikitzeko haututa egin dugu eta langile eta gazte borroka 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 baztertzan 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 bagoaude ez gaituzte lan-eskatzaile kontsideratzen.
- Prestazio bat kobratzen ari bagara (langabezia prestazioa edota subsidioak nagusiki), derrigorrezkoa da inskribatuta egotea eta inskripzioa aldizka berriztatzea; bestela, prestazioa kenduko digute zigor gisa.

INFO+
Alternantziako
prestakuntza
kontratua



- 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 pertsoneri ezta enpreseiri ere: lan-bitartekotza doakoa da.

2.1. AUTONOMO FALTSUAK

Autonomo 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 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...

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

INFO+
*Autonomo
faltsuak*



2.2. ETA BEKADUNAK BAGARA ZER?

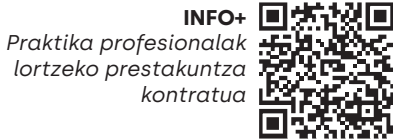
Beka dugunoi agintzen zaizkigun zereginiek prestakuntza-proiektzio eskasa badute, baina ezinbestekoak badira lantokiko jarduera normalaren garapenean, hau da, bekadunok gauzatu ezean bertako pertsonalak gauzatu beharko balitu, orduan lan-harremana da eta izaera hori exijitu beharko zaio. Horretarako,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

INFO+
*Bekarioak eta
praktikak*



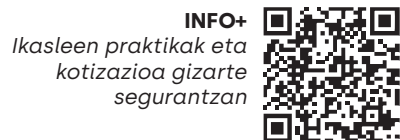
2.3. PRAKTIKALDIA

Gazteoi behin baino gehiagotan egokituko zaigu praktiketako kontratua izatea. Zer da ordea praktiketako kontratua? Zein kasutan egin ahal da? Azken lan erreformak bira mugatu ditu kontratu mota horiek, alternantziako prestakuntza kontratua eta praktika profesionala lortzeko prestakuntza kontratua.



2.4. IKASLEEN PRAKTIKAK

Badira orain arte lan eskubiderik sortzen ez zuten praktikak, ikasleen praktikak hain zuzen ere. Aurreko atalean landu ditugun praktikak laboralak dira, beraz, gainontzeko langileei dagozkien lan eskubide eta betebeharrak izango dituzte kontratu horiek dituzten langileek. Praktika ez laboralak dira ikasleen praktikak. Kasu horietan ez da lan kontraturik egongo, ezta soldatarik ere nahiz eta batzuk ordainduak izan daitezkeen. Prestakuntza praktikak (ikasketak egin bitartekoak) edo prestakuntzarako praktika osagarriak (ikasketak behin amaituta) izan daitezke. 2/2023 Lege Dekretuak praktikak egiten dituzten ikasleei begirako aldaketa garrantzitsu bat ekarri du: 2023ko urriaren 1etik ikasle hauek Gizarte Segurantzaren alta emanda egon beharko dira eta kotizatu beharko dute.



3. LAN KONTRATUA

3.1. EZAUGARRITZEA

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.

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-eskubideak eta betebeharrak 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.

INFO+

Zer da lan kontratua



3.2. 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 enpresarien ordezkariarekin.

Beraz, hitzarmen kolektiboa enpresaren –edo enpresa ordezkatzan duten erakundeen- eta gehiengo duen ordezkari-tza sindikalaren

arteko idatzizko akordio bat da eta honen bitartez arautzen dira lan eskubide eta betebeharrak, nahiz interes kolektiboko beste gai batzuk.

Beraz, hitzarmen kolektiboa enpresaren –edo enpresa ordezkatzten duten erakundeen- eta gehiengoa duen 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.

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

- **SOLDATA:** Zure ordainsariaren zenbatekoa enpresan aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan aurkituko dugu. Ez zalantzarik izan eta sindikatuan kontsultatu. Kontuan izan gutxieneko soldata ere legez zehaztuta dagoela eta 1080 euro gordinekoa dela 2023rako, 14 ordainsaritan. Hitzarmen kolektiboak soldata hori beti hobetu beharko du.
- **LANALDIA:** 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 orduetako 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

Aplikagarria zaizun hitzarmena zein den jakiteko kontratuan begiratu beharko duzu. Kontraturik izan ezean edo kontratuak zehaztu ezean lantokiaren jardueraren arabera zehaztuko da. Zalantzak izan ezkerro galdetu sindikatuan!



3.3. LAN ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK

Hitzarmen kolektiboetan erregulatu litezkeenez gain, lan legediak eskubide eta betebeharrak hauek 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 higie pertsonalaren alorrean ere.
- Pertsona guztien duintasuna eta intimitatea errespetatzea, beren lanaren eremuan.
- Lanera ez goazenean, aurretik abisatzea eta gero absentzia justifikatzea.
- Aginduak eta jarraibidea betetzea, garatu beharreko jarduera gauzatzean.
- Produktibitatea hobetzen laguntzea.

3.4. KONTRATAZIOA LAN ERREFORMAREN OSTEAN

2021ko lan-erreformak aldi baterako kontratuak bira murriztu zituen, ordu arteko behin-behinekotasun tasa izugarriak murrizteko helburu argiaz. Erreformak ez zuen langileon ezegonkortasun egoera hobetu, lehen behin-behineko ziren kontratu gehienak aldizkako kontratu finko bilakatu baitziren, langile horien ezegonkortasun maila mantenduz eta kasu askotan handituz. Egun, behin-behinekotasun tasa izugarri altuekin jarraitzen dugu, eta langileon egoerak bere horretan dirau: ezegonkor eta prekario.

ALDI BATERAKO LAN KONTRATUAK

2021 amaierako lan-errefomak aldi baterako lan-kontratuak bira mugatu zituen (obra edo zerbitzu kontratuaren desagerpenarekin):

1. Ekoizpenaren gorabeherengatiko aldi baterako kontratua:

- Gorabehera hauen artean aurreikus daitezkeenak eta ezin direnak aurreikusi bereizten dira. Ezin aurreikus daitezkeen gorabeheren artean legoke eskarien hazkundea suertatzea. Hazkunde hau noizean behingoa ("ocasional") eta ustekabekoa ("imprevisible") izan behar da. Gorabehera hauek enpresaren jarduera arruntean ere izan daitezke, hau da, ez da beharrezkoa aparteko lanen batek ekartzea. Gainera, gorabehera hauen artean langileen urteko oporrak ere sartzen dira.
- Kontratu hauen gehienezko iraupena: 6 hilabete. 12 hilabetera luza daiteke, sektoreko hitzarmenean hala adostuz gero. Kontratua, hasiera batean, iraupen laburrago baterako sinatu bada, luza liteke, langilearen eta enpresaren artean hala adostuz gero. Hori bai, kontratuak ezin izango du inoiz aipatutako gehienezko iraupena gainditu.

2. Aldi baterako ordezkapen kontratua:

- Kontratuan beti-beti azaldu beharko da ordezkatuko den pertsonaren izena. Hau da, lanean hasten zarenean, jakin behar duzu ze lagun ordezkatuko duzun, izen eta abizenekin.

Kontratu mota hau honako kasuetan egin daiteke:

- Lanpostua gordeta daukan pertsona bat ordezkatzeko (bajan, lizentziaren bat hartuta, eszedentzian eta halako egoeratan dagoen langile bat ordezkatzeko, alegia).
- Jardunaldi murriztuak osatzeko. Langileren batek jardunaldi murriztua baldin badauka (legeak edo hitzarmen kolektiboak ezartzen dituen baldintzetan), ordezkapen kontratua egin daiteke murriztutako jardunaldi zati hori betetzeko.
- Hautapen edo sustapen prozesuetan.

ALDIZKAKO KONTRATU FINKOA

Kontratu mota hau sasoi zehatzetan egin beharreko lanak gauzatzeko erabiliko den kontratu mota izanen da (hau da, ez da urte osokoa izango, baina bai urterokoa). Horrela, sasoi zehatz hori errepikakorra izango da; data berdinetan emango dena urtero edota data ezberdinetan.

Kontratazio mota honen ezaugarriak dira:

- Idatziz egin behar da derrigorrez eta, besteak beste, honako hauek islatu beharko ditu: lanaren iraupena (lan egin beharreko sasoiak agertu beharko direla), jardunaldia eta ordutegia.
- Langileei lanerako deia (beti lanean egongo ez direnez, deitu egingo dituzte laneratu behar dutenean): idatziz egin behar da eta baldintzak ondo zehaztu beharko dira.
- Antzinasunaren kalkulua: lan harremanak iraun duen denbora osoa hartuko da kontuan eta ez lan efektiboan emandako denbora soilik.
- Langabezia. Lanean efektiboki ez gauden tartean aukera izango dugu langabezia prestazioa kobratzeko.

INFO+
*Aldi baterako kontratazioa
2022ko erreformaren ostean*



3.5 KONTRATURIK GABE LAN EGITEA

Gazteok lan merkatuan sartzten 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 segurantzian alta eman beharko digu.

Nolanahi ere, argi dago, lan-kontratua ez formalizatzeko enpresaren interes bati erantzuten diola, hau da, lan legedia ez betetzeko interesari. Gizarte segurantzian 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.

3.6 LAN KONTRATUEN AMAIERA:

Aldi baterako lan kontratua amaitzen denean bi elementu hartu beharko ditugu kontuan: kontratua legezkoa den batetik, legezkoa ez bada kaleratze baten aurrean egongo baikinategi. Legezkoa bada, lan kontratua bukatzeko baldintzak betetzen diren.



3.7 ZER DIRA ENPLEGU ERREGULAZIO ESPEDIENTEAK (EEE EDO GAZTELERAZKO ERE) ETA ENPLEGUA ALDI BATERAKO ERREGULATZEKO ESPEDIENTEAK (EDO GAZTERELAZKO ERTE)?

Enpresa ustez ekonomikoki, produktiboki, teknikoki edo antolakuntza aldetik "gaizki" doanean aplikatzeko instrumentuak dira bi horiek:

- Enplegua Aldi Baterako Erregulatzeko Espedienteak: kontratuak modu tenporalean eten egiten dira (eta langabezia kobratzen da tarte horretan).
- Enplegu Erregulazio Espedienteak: kaleratze kolektiboak dira (normalean, 10 langiletik gora kaleratzen direnean 90 eguneko tartean).

Bi kasutan ezinbestekoa da enpresak dagozkion arrazoiak ongi eta behar bezala justifikatzea dokumentu oro atxikita. Horrekin batera, ezinbestekoa da langileen ordezkariekin negoziazio aldia gauzatzea.

4. KONTRATU BAT

IRAKURTZEKO GAKOAK

Lan-kontratuak formularioak izaten dira gaur egun (<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>), hortaz, ondorengo atalak izango dira gainbegiratu beharko ditugunak:

1. Zein kontratu mota den. Lehen orrian goian agertuko zaigu ea behin-behinekoa den edota iraunkorra.
2. Ondoren langilearen zein enpresaren datuak ageri dira (gureak ongi jasota daudela ziurtatuko dugu).
3. Jarraian klausulak hasiko dira eta nagusiki ondorengoetan erreparatuko dugu:

Lehen: gure kategoria eta lanpostua jasoko dira, hortaz, oso garrantzitsua da ziurtatzea benetan esan zaigun kategorian jarriko gaituztela eta dagokion lanpostuan (izan ere, ohikoa da hitzez lan funtzio batzuk esatea; baina ondoren kontratuak kategoria orokorrago edo baxuago bat jartzea). Ondoren, soldata honen arabera izaten da (dagokion hitzarmen kolektiboak soldata kategoriaren arabera esleitzen du); beraz, ezinbestekoa da ongi kokatzea.

Bigarrena: gure lanaldia jasoko da. Hemen ere, ezinbestekoa da adostu dugun ordu kopurua ongi jasotzen dela ziurtatzea.

Hirugarrena: kontratuaren iraupena agertuko da. Hemen ere, aurrekoetan bezala, hitzartu duguna errespetatzen dela ziurtatu behar dugu.

Laugarrena: soldata jasoko da bertan. Batzuetan kopuru zehatza jasoko da (ziurtatu hitzartua dela); besteetan aplikagarri den hitzarmenera esleipena jasoko da.


Zazpigarrena: aplikagarri den hitzarmena jasoko da. Garrantzitsua da jakitea zein hitzarmen kolektibo zaigun aplikagarri eta jasotzen dena zuzena dela ziurtatuko dugu.

4. Jarraian kontratu motari loturiko kodeak ditugu. Hauek printzipioz lehenengo klausulen kodeak dira.
5. Azkenik gure kontratuak posible da enpresa jarririko klausulak izatea (klausula gehigarri gisa joan ohi dira, kontratuaren azken orri gisa normalean). Horiek baditugu arretaz irakurriko ditugu eta zalantzarik badugu sindikatura joko dugu argipen bila.

5. ARGI IBILI!

Eta zeintzuk dira gazteok gure egunerokotasunean bizitzen ditugun enpresarien iruzur eta trikimailuak? 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...) 20 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.

INFO+ 
*Aholkuak zure lehenbiziko
kontratua sinatu baino lehen*

6. EUSKAL HERRIAN LAN BIZI ETA IKASI!

Bizitzaren sustengua erdigunean jarriko duen eredu politiko, sozial eta ekonomikoa defendatu eta bultzatzen dugu Ernai gazte antolakundetik eta LAB sindikatutik. 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 Sozialeko Euskal Esparrua aldarrikapen demokratiko bat da; beraren bidez euskal erabakitze-eremua exijitzen dugu alor sozio-laboralean. Euskal Herrian erabaki nahi dugu zer-nolako eredia 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.

Historikoa den aldarrikapen honek berebiziko garrantzia dauka. Gure egunerokotasunean bizi ditugun hamaika arazozen iturburu da Madril eta Parisen arabera lan arauketa izatea. Kapitalaren ofentsibari aurre egiteko ezinbesteko tresna da LHBSEE, gazte eta langileok gure interesen arabera eredia eraikitzeke indar harreman hobea eta eraginkorra 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 irakaspén historikoa aldarrikatzen dugu: borroka dela bide bakarra. Dagokiguna eskuan hartzera goaz.

IRAKURRI /
ZABALDU /
BORROKATU .

**GAZTEON LAN
ESKUBIDEEN** GIDA

www.lab.eus
www.ernai.eus



GAZTEON LAN
ESKUBIDEEN GIDA
2023KO APIRILEAN

www.lab.eus
www.ernai.eus