

irakurri • zabaldu • borrokatu

GAZTEONTZAKO

LAN ESKUBIDEEN GIDA



LAB sindikatuarekin harremanetan jartzeko:

ARABA

GASTEIZ Fermin Lasuen, 13-beheha 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-solairuarte PK 48901
94 418 01 25 barakaldo@lab.eus

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

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

DURANGO Komentu kalea, 9 beheha 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-beheha 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

IRUNEA Argia ibaia kalea, 12-14 beheha PK 31014
948 22 11 30 irunea@lab.eus

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

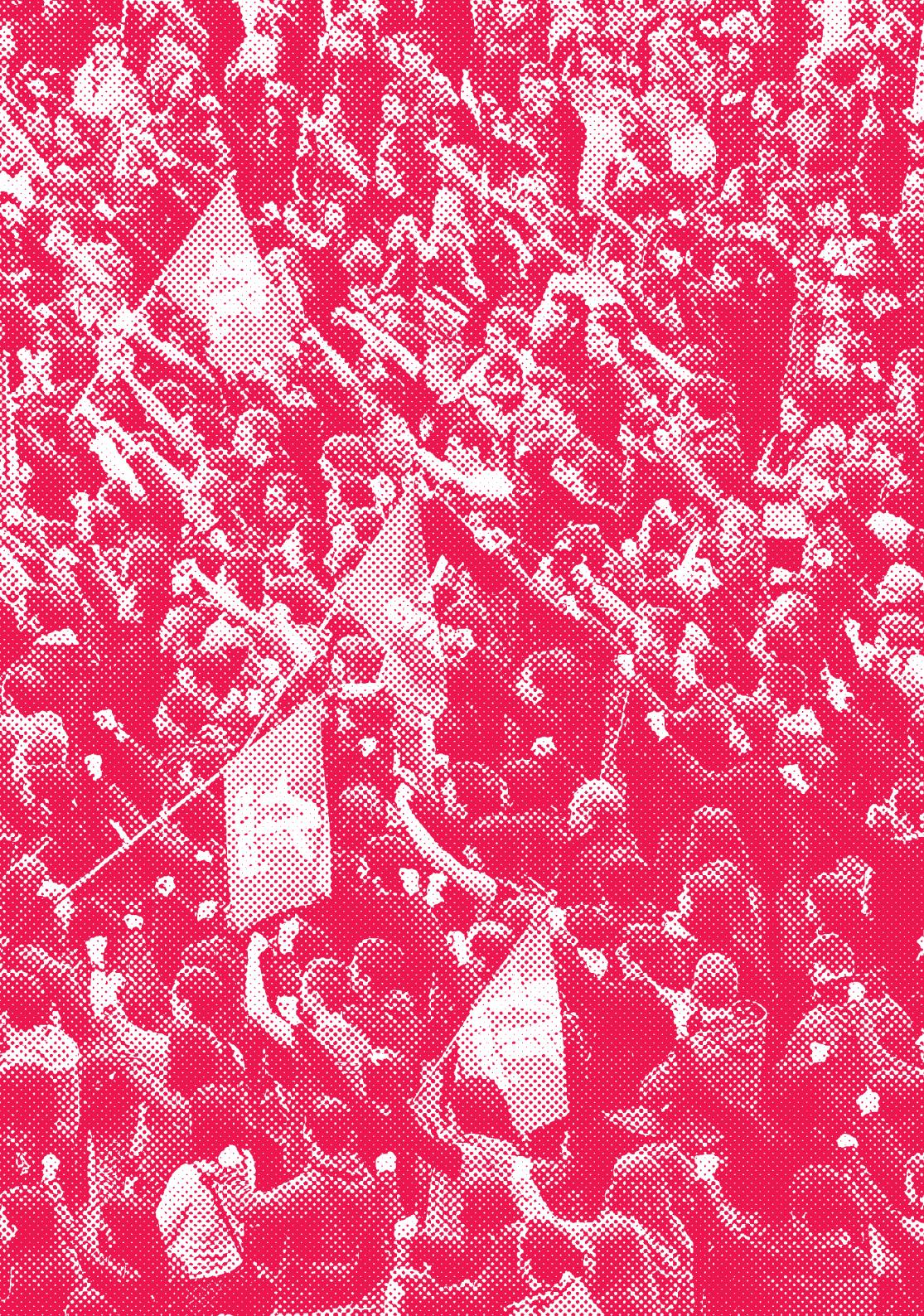
ernai gazte antolakundearekin harremanetan jartzeko:

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 betebeharrok

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

Etorkizun iluna parez pare duguna. Krisiaren 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.

Etorkizuna iluna bada, **gazteok aurre dugun panorama beltza da** oso. Kolektibo bereziki zapaldua gara, eskulan merkeak eta merkantzia erraza garelako. Prekarietatea zer den oso ondo ezagutzen dugu gazteok zoritzarrez, 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 eskuartean 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 "bakarrak" 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 irabaztekotan kolektiboa izatea ezinbesteko dugu.**

Borroka da dugun bide bakarra. Aurrez ere borrokaz lortu 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 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 baztartzetzen 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 personak soilik hartzen dira enplegu eskatzaile gisa.** Beraz, inskribatuta ez bagaude ez gaituzte lan-eskatzalea konsideratzen.

Prestazio bat kobraztzen ari bagara, derrigorrezkoa da inskribatuta egotea eta inskripzioa aldi zka 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 kobrazu zeregin hori betetzeagatik, ez enplegua eskatzen dugun pertsonei 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 kontratatzeko 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 kontratu” 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 **iraunkorrik diren lanpostuak kontratazio hauen bidez betetzea iruzurra da**, eta gauza bera gertatzen da kontratazioaren helburu ez diren lanak gauzatzera behartzen bagaitzute. Egoera hau beraz, ilegal da eta erantzuleak ABLEak eta enpresa erabiltzaileak dira.

Enpresa erabiltzailearen ordezkaritza sindikalak ABLEen bidez kontrataturako pertsonen interesak ere ordezkatzen ditu 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 apena dakin. Baino 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 segurantzan alta eman beharko digu.

Nolanahi ere, argi dago, lan-kontratua ez formalizatzeak enpresaren interes bat erantzuten diola, hau da, **lan legedia ez betetzeko interesari**. Gizarte segurantzan alta ez ematea eta horri dagozkion kotizazioak ez ordaintzea izaten da arrazoiak 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, hobea 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, soldatik... guk ezar ditzakegu, eta justifikatu beharreko bakarra lanaren etekina edo emaitza da. Hau da, etxe bat margotu behar badugu, autonomo gisa dugun konpromisoa etxean 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 oinarrizko ezaugarriak hauak dira, besteak beste: lana gauzatzeko formari dagokionez enpresaren agindupean egotea; diziplina baten menpe egotea, normalean

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

Iruzur honen bidez, enpresek lan-arraudiaren eta hitzarmen kolektiboaren aplikazioa saihestu nahi dute, eta horrekin batera, enpresari dagozkion betebeharrik langileon 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 laguntha ekonomikoak dira, eta horren truke ezin digute edozein lan egiteko esku, ez beka ematen dugunaren alde, ezta hirugarren baten alde ere. Hori da bekadunoi lan harremanik ez aitortzearen arrazoia.

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

Beka dugunoi agintzen zaizkigun **zereginetik 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 zaizkigun sindikatura jo.

3. LAN KONTRATUA

Prekarietate 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, kontratutako pertsonak enpresaren kontura eta bere agindupean betetzen du bere eginkizuna ordainsari baten truke. Lan-kontratua sinatzen denean, enpresak **alta eman behar digu Gizarte Segurantzaren Eregimen Orokorean**; gainera, 10 eguneko epean Enplegu Zerbitzu Publikoan erregistratu behar du kontratua.

Lan-eskubideak eta betebeharrik 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

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 iruzurrezko da, hau da, enpresa-jardueraren lan iraunkorrap 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 kontratuaren 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.

IRAUUPENA: 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-eskarrien gehiegizko bolumenari aurre egitea.

IRAUUPENA: 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 kontratuaren zehazten badira izena eta ordezkapenaren zergatiak.

IRAUPENA: printzipioz zehaztugabea da; beraz, ordezkatutako langilea lanera itzuli edo lanpostuaren erreserbarako eskubidea galdu arte iraungo du. Hutsik dagoen lanpostu bat betetzena 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 kontratatzeara. 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: kontratatzutako pertsonek ezin dute horrelako kontraturik erreripikatu 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 kontratuaren **ezaugarri nagusia duten izaera prekarioa** da, hau da, soldatik txikiak dira eta enpresarien interes nagusia lanpostuak kostu txikian betetzea izaten da, prestakuntza eskaintza baino gehiago.

3.3.1. PRESTAKUNTZA ETA FORMAKUNTZA KONTRATUA

NORENTZAT: 16 eta 25 urte arteko gazteontzat. Dena den, Espaniar Estatuko langabezia-tasa %15etik gorakoa den bitartean, 30 urterainoko gazteek kontratatu ahal izango dira modalitate honekin. Beste betekizun bat lanbide-kualifikazioik 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 kontratuengat 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 desgaitasunak ditugun gazteontzat.

Kontratu mota honetan 2 urtez baino gehiagoz kontratatzuta egon ez izana eskatzen da (enpresa berean edo beste batean, titulazio berberagatik edo profesionaltasun ziurtagiri berberagatik; edo enpresa berean lanpostu berbererako, titulazio edo profesionaltasun ziurtagiri desberdina izan arren). Dena den, denboraldi batez, espaniar 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: kontratutako 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 % 60ik beherakoa lehen urtean eta % 75etik beherakoa bigarrenean.

IRAUPENA: gutxienez 6 hilabete eta gehienez 2 urte. Kontratua 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 beharrezko zaigu:

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 iraunkorrik egiten direla ezkutatzen duelako.
- Aldi baterako gehienezko iraupena gainditu arren lanean jarraitzen denean.
- Kontratua edozein delarik ere, gizarte segurantzan erregistratu ez zaitutzenean (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-kontratueta, bai mugagabeetan eta bai aldi baterakoetan, probaldi bat ezar daiteke. Honetan, enpresak bukatutatzat eman dezake kontratua, probaldia gainditu ez dela justifikazio bakartzat hartuta eta inolako kalte-ordinak 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 titulatuentsat eta 2 hilabete gainerako langileentzat (3 hilabete, 25 langile baino gutxiago dituzten enpresetan).

Kontuan hartu beharrekoak:

- Probaldiaren ituna **baliogabea** izango da baldin eta enpresa berean funtziobetarik 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

Negoziazio 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 ordezkatzenten duten erakundeen- eta gehiengoa duen ordezkaritza sindikalaren arteko idatzizko akordio bat da eta honen bitartez auratzen dira lan eskubide eta betebeharrik, 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 **negoziazio kolektiboa ere jarri du jo puntuan**. Ofentsiba honen helburua da enpresa izatea lan baldintzak bere kabuz ezartzen dituena, modu unilateralean.

Hitzarmen kolektiboa lan-baldintzak hobetzen dituen borroka kolektibo eta sindikalaren emaitza izaten da beti. Ezin dugu zalentzarik izan: har dezagun parte negoziazio 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 enpresen aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan aurkituko dugu**. Ez zalentzarik izan eta sindikatu 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 erdikoa 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 ordutik gorakoa denean (4 ordu, 18 urtetik beherakoen kasuan), gutxienez 15 minutuko atsedenaldi bat egon behar da (30 minuto 18 urtetik beherakoentzat).

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

4.6. LANEKO OSASUNA

Normalean, laneko osasunaren babeska kalte fisikoren bat pairatzeko arriskuarekin lotzen da. Hala eta guztiz ere, laneko osasuna harago doa eta bai kalte fisiologikoaren eta bai kalte psikologikoaren **prebentzia** 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 prebentziaori buruzko legedia betetzea eskatzen du, enpresen aldetik, arriskuak detektatzeko eta hauek murrizteko. Enpresak beharrezkoa den informazioa eta prebentzia eman behar ditu, bai arrisku eta neurri prebentibo orokorreai 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 prebentzia eta segurtasun neurriak, bietiere prekarietate egoeratik etekin ekonomiko eta produktibo handiagoa ateratzen dutelako.

4.7. LAN ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK

Hitzarmen kolektiboetan 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 duintasuna behar den bezala errespetatzea.
- Dagokigun ordainsaria puntualtasunez jasotzea.
- Afilazio sindikal librea.
- Greba.
- Bilera.
- Enpresan parte hartza.

Betebeharak:

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

5. LAN KONTRATUEN AMAIERA

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

Aurre-abisua egiteko betebeharra bete ezean, enpresak kalte-ordin bat ordaindu behar du, bete gabeko epeareen egunei legokiekeen ordainsariaren adinakoa.

Aldi baterako kontratuaren amaierak (ordezkaren, laneratze eta prestakuntza kontratuetan izan ezik) kalte ordaina kobrazteko eskubidea ematen du: **12 egun, 2015 urtetik aurrera**. Kalte ordain hau likidazioan sartuko da.

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

5.1. KALERATZEA: 20 EGUN ERREKLAMATZEKO

Enpresak lan harremanak edo lan kontratua bukatutzat ematea erabakitzentzian duenean, kasu guztietai 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 hauetakoak direnean, **EEE** bat (Enplegua Errregulatzeko Espedientea) trimitatu behar da eta enpresako ordezkaritza sindikalarekin negoziatu. Kaleratze hauen kasuan, kalte-ordinaria hauexa da: 20 eguneko ordainsaria lan egindako urte bakoitzeko (aparteko ordainsariak barne sartuta), urtebeteko mugarekin.

Diziplinazko kaleratza: 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 **errekurtoa jar daiteke auzitegian, 20 laneguneko epean (epe hau ezin daiteke luzatu)** jakinarazpena egiten denetik kontatuta. Horrelakoetan, zatoz sindikatura.

Kaleratzeari buruzko erreklamazioaren ostean, auzitegiak hauxe erabaki dezake:

Bidezko kaleratza izan dela erabakitzea. Enpresak legalki kaleratu gaituela eta beraz ez dagoela inolako kalte ordainik kobrazteko 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-ordinaria bat ordaintzea, hots, 33 laneguneko soldatu lan egindako urte bakoitzeko, 42 hilabeteko soldatu mugatzat hartuta. Kaleratua ordezkari sindikala izanez gero, berak izango du bi aukeren artean erabakitzeko eskubidea.

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

5.2. LIKIDAZIOA ETA FINIKITOA

Likidazioa lanean emandako denboragatik langileok kobraztu behar ditugun eta lan-harremanea amaitzean kobrazteko falta diren zenbatekoak jasotzen dituen dokumentua da. Hilabete horretatik

kobratu gabe dauden egunak, hartu ez diren oporen zati proportzionala, langileari dagokion kalte ordaina... eta ordaintzeko dagoen beste edozein motatako zorra. Halaber, langabezia-prestazioa eskatzeo 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 guziarekin 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 zalantzak izan eta enpresako ordezkaritza sindikalaren presentzia esku.

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 araberakoa 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, derrigorrezko da enplegu eskataile gisa erregistratzea eta eskaria aldizka berriztatzea; 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 langabeziagatik kotizatutakoaren batez bestekoa da.

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

KOTIZAZIO EGUNAK	PRESTAZIO EGUNAK
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 partzialean 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 (índize hori –Ondorio Anitzeko Errenta Adierazle Publikoa-Estatuak ezartzen du urtero) izaten da eta ez da Lanbide arteko Gutxieneko Soldatara heltzen.

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

KOTIZAZIO EGUNAK	SOROSPENAREN IRAUPENA
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-ardurarrik 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 esklusiboa 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 erabakitzeko-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 berton erabaki behar dugu gure lan harremanen eta gizarte babesaren ereduarri buruz.

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

ORAINA GARELAKO, EKIN BORROKARI!!





ORAINA GARIELKO, EKIN BORROKARII

La participación de la juventud en esta lucha es esencial. Luchando por nuestros derechos modelo que responde a los intereses de la clase trabajadora y no a los del capital. Lograremos las herramientas necesarias para que las necesidades futuras, para construir un

Hoy esta revindicación es compatriada además por la mayoría sindical vasca. Vamos 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 revindicación de carácter democrático, y supone la exigencia del ámbito vasco de decisión en materia social como nuestro propio sistema público de pensiones. Las políticas de empleo, formación, salario mínimo, jornada, prestaciones de desempleo... así laboral. Es en Euskal Herria donde queremos decidir nuestro modelo de relaciones laborales, como nuestro propio sistema público de pensiones.

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

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

ERBAK!

6. EUSKAL HERRIAN LAN ETA BIZI, HEMEN

DÍAS DE COTIZACIÓN	CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	ENTRE 90 Y 119 DÍAS
3 meses	entre 120 y 149	entre 90 y 119 días
4 meses	entre 150 eta 179	entre 120 y 149 días
5 meses	180 entre 179 eta 199	entre 120 y 149 días
6 meses	180 o más días	entre 90 y 119 días
7 meses	180 o más días	entre 120 y 149 días
21 meses	180 o más días	entre 90 y 119 días
21 meses	180 o más días	entre 120 y 149 días
6 meses	180 o más días	entre 90 y 119 días

Duración: en atención al tiempo cotizado según esta tabla:

Cuantía: el 80% del IPRM (lo fija el Estado andaluzmente). 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 presentación contributiva de desempeño (cotización inferior a 12 meses) se puede optar al **subsidio del desempeño**.

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

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

Últimos 180 días anteriores a la situación legal de desempleo.

Cantía: 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

demandante de empleo y renovada periódicamente si no se quiere perder el derecho a cobro de la prestación. Demanda de contrato temporal, despido, ER...). La solicitud exigé inscribirse como trabajador (fin de contrato temporal, despido, ER...). La solicitud exigé inscribirse como trabajador (fin de contrato temporal, despido, ER...).

Plazo: deberá solicitarse en el plazo de 15 días desde el caso involuntario en el que una causa del caso sea voluntaria. El fin de la relación laboral **por causas semejantes a la voluntad** de la trabajadora da derecho al cobro de una prestación por desempleo cuya cantía duración será de acuerdo al tiempo que una causa de la cotización sea voluntaria. En consecuencia, no se reconoce derecho a prestación

5.3. LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

La que una causa de la cotización sea voluntaria. No obedece la representación sindical de la empresa legal que la empresa condicione el pago de la liquidación a la firma del liquidito con cláusula que contiene una renuncia a reclamar, si no hay seguridad de que todo está bien. No es una renuncia a reclamar con posterioridad. Por lo tanto, **una sola vez de firmar un liquidito** que forme con todo lo que se cobra y con la finalización del contrato, de tal manera que supone la expresión de que la firma del documento por parte del otro de la trabajadora supone estar lo que se conoce como **liquidito** es el documento que, además de la liquidación, incluye

la documentación necesaria para solicitar la prestación de desempleo. La documentación... Y cumplir otro tipo de deducción pendiente de pago. Se acompañará también la documentación, parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, la indemnización pagas extraordinarias, parte proporcional de los cursos pendientes, parte proporcional de las horas extras pendientes de pago: días del mes en curso pendientes, parte proporcional de la liquidación 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 la liquidación no es otra cosa que el documento que la trabajadora las cantidades que la obligación para la readmisión.

5.2. LIQUIDACIÓN Y FINQUITOS

Despido nulo: cuando se acrede que la motivación del despido responde a un interés discriminatorio por razón de sexo, nacionalidad, opción política. La consecuencia es la obligación para la readmisión, opción por el salario de los salarios dejados de cobrar desde el despido hasta la readmisión.

esta) o pagar una indemnización de 33 días de salario por año que trabaja con el tope establecido en su puesto de trabajo (si fuera representante sindical la opción es de legadas para despedir. La empresa podrá optar entre readmitir a la persona de 42 mensualidades.

Despido improcedente: la empresa no ha justificado o no ha demostrado las causas

debericho a la indemnización alguna.

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

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

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

guardes supuestos:

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

5.1. EL DESPIDO. 20 DÍAS PARA RECLAMAR

mejor es que acudamos al sindicato.

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

esta indemnización será incluida en la liquidación.
La finalización del contrato temporal (excepto en los contratos de interinidad, inserción y
informativos) da derecho a una **indemnización de 12 días, por año trabajado partir del 2015**.

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

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

5. FINALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cumplir las órdenes y directrices en el ejercicio de la actividad a desarrollar.

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

Deberes:

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

Derechos:

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

4.7. DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

Siempre se pude 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 de salud laboral siempre como consecuencia de la intencional de dejar costes e incrementar las ganancias.

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 acooso ...

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son la punta del iceberg, pero

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

Comúnmente 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 trabajadores.

Sempre que la jornada diaria continua excede de 6 horas (4 horas si es menor de 18 años), tiene que haber un periodo de descanso de duración no inferior a 15 minutos (30 para ambos), tiene que haber un periodo de descanso de duración no inferior a 15 minutos (30 para ambos), tiene que haber un periodo de descanso de duración no inferior a 15 minutos (30 para ambos).

Siempre que la jornada diaria continua excede de 6 horas (4 horas si es menor de 18 años), tiene que haber un periodo de descanso de duración no inferior a 15 minutos (30 para ambos).

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 más de 18 años).

La duración máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computadora 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 superiores a un mes. Además del salario, se percibirán los pagos extraordinarios. La cuantía de nuestro salario la encontraremos en el convenio colectivo aplicable en la empresa. No obedece en consultarlo en el sindicato.

- Deducciones y liquidaciones: las aportaciones a la seguridad social e IRPF (Hacienda).

- Las bases de cotización a la seguridad social.

- El salario recibido con el detalle de los conceptos que lo integran.

- La identificación de la empresa que paga el salario y de quién la recibe.

reflejado:

La nómina es el documento en el que figura el pago mensual del salario. En ella quedan

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 olvidar en tomar parte en las movilizaciones de nuestra empresa o sector en defensa de la negociación colectiva y de un buen convenio colectivo.

condiciones laborales sean impuestas unilateralmente por la empresa. 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, trabajadores y trabajadoras 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 no normativa no regulan de los trabajadores.

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 cualesquier otras materias de interés colectivo.

La negociación colectiva forma parte del ejercicio de la libertad sindical y es el instrumento de acción sindical que las organizaciones sindicales participan y acuerdan las condiciones laborales con la representación empresarial mediante un convenio colectivo.

4.3. EL CONVENIO COLECTIVO

abusiva la regulación contenida en la Carta Social Europea. Tiene asimismo por la ley un **periodo de prueba de 1 año**, a pesar de contradicción entre la legislación comunitaria y la legislación profesional,

- El denominado **contrato de emprendedores**, sea cual sea la categoría profesional,

el mismo.

- El periodo de prueba se computará a los efectos de **antigüedad** una vez superado

con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

- El pacto de prueba será **nulo** cuando se hayan desempeñado las mismas funciones

A tener en cuenta:

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

algunas.

descripción que no haber superado el periodo de prueba y sin derecho a indemnización de prueba durante el cual la empresa pude comunicar la finalización del contrato sin más en el contrato de trabajo, tanto indefinido como temporal, se puede establecer un periodo

4.2. EL PERÍODO DE PRUEBA

el mismo o diferente periodo de trabajo en la misma empresa.

meses en un periodo de 30 meses, bien de forma directa o a través de una ETT, para (excluidos los de interinidad, inserción y formación) durante un plazo superior a 24 - Cuando de forma continua o no, se hayan suscrito dos o más contratos temporales

- Qualquiera 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 corresponda como período de prueba.
- Cuando se supera el tiempo máximo de duración del contrato temporal se sigue trabajando.
- Cuando el contrato temporal sea un fraude por encubrir la realización de trabajos fijos o permanentes de la empresa.
- Cuando el contrato temporal sea un convenio colectivo.
- Por estar así regulado en el convenio colectivo.
- Por acuerdo de ambas partes.

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
- SALARIO:** será el fijo que se establece en el convenio colectivo. Si el convenio colectivo no fija nada, el salario no puede ser inferior al 60% o al 75% del salario fijo para el puesto de trabajo durante el primer año de vigencia del contrato respectivamente.
- DURACIÓN:** No puede tener una duración inferior a 6 meses ni superior a 2 años. A la duración 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 fechas en las que se han realizado.
- JORNADA:** puede ser a tiempo completo o parcial. La titulación de la persona contratada, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar.
- FORMA:** en modelo oficial donde deberá aparecer: La titulación de la persona de los estudios, menores de 30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de su contrato de prácticas.
- PRINCIPALES TAREAS DESARROLLADAS EN CADA UNO DE ELLOS.** principales tareas desarrolladas en cada uno de ellos.

3.3.2. CONTRATO EN PRÁCTICAS

DURACIÓN: mínimo 1 año, máximo 3 años.

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, pude ser efectivo. De todas maneras, al estar el tiempo dedicado a la formación el salario es inferior a Salario Mínimo Interprofesional (SMI), también en proporción al trabajo convocado debe ser igualitaria por cuota de la empresa.

JORNADA: no puede realizarse a tiempo parcial. 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 dedicarse a formación que se realiza en el tiempo libre.

PERSONAS DESTINATARIAS: Para jóvenes mayores de 16 y menores de 25 años. No se requiere carnet de cualificación profesional.

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 una mayor intensidad empresarial por cubrir plazos de trabajo a coste reducido que por proporcionar una formación.

3.3. CONTRATO FORMATIVO

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.

OBJETO: contratar personas desempleadoas 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.

3.2.4. CONTRATO DE INSERCIÓN

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

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

3.2.3. CONTRATO DE INTERINIDAD.

DURACIÓN: máxima de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses (ampliable por la actividad normal de la empresa).

Este contrato (colectivo) contiene apartados que se produzcan las causas.

OBJETO: hacer frente a la acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de

DE TAREAS

3.2. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN O ACUMULACIÓN

plazos el contrato se convierte en indefinido.

DURACIÓN: hasta que finalice el trabajo contratado. Si el contrato fija una duración, deberá considerarse orientativa ya que el fin del contrato es determinado por el fin del trabajo contratado. En cualquier caso, no podrá tener una duración superior a 3 años, ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo. **Tránscurridos estos**

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

3.2.1. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Los contratos temporales más utilizados entre otros son:

justificadas por el carácter temporal del contrato. **trabajadores con contrato indefinido**, no se puede imponer condiciones laborales inferiores que incluyen tener los mismos derechos laborales que las

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

3.2. CONTRATO TEMPORAL (O DE DURACIÓN DETERMINADA)

de decisión de la empresa sin causa legal que lo justifique. La trabajadora contratada o por decisión improcedente o nula la finalización de un contrato indefinido por lo tanto, será un despido improcedente o contrario a la legislación laboral de la empresa legalmente justificada. Por

3.1. CONTRATO FIJO O INDEFINIDO

completa o jornada parcial;

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

es el convenio colectivo que se aplica en la empresa, pues será este quien regule el salario, estipula los derechos elementales que nos corresponde. Por eso es **necesario saber cuál** denominando Estatuto de los Trabajadores. El Estatuto de los Trabajadores es la legislación que horario...

Para conocer los derechos y obligaciones laborales, la normativa básica se encuentra en el plazo de 10 días, registrarlo en el Servicio Público de Empleo. La obligación para la empresa de daros el **alta en el Regimen General de la Seguridad Social**, cuenta y orden de la empresa a cambio de una retención. El contrato de trabajo supone la contratación de acuerdo por el que la persona contratada presta sus servicios por un plazo de trabajo es el acuerdo por el que la persona contrata su servicio.

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.

3. EL CONTRATO LABORAL

Si como becarios se nos encuadran **tareas de escasa ejecución formativa**, pero igualmente para el desarrollo de actividad normal del centro, de forma que no serán indemnizadas por personas becarias debidas por personal de planta, la relación es laboral y así debe de exigirse. Para ello no dudes en acudir al sindicato.

Para conocemos la realidad. Por eso, debemos tener en cuenta no lo que se regular 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 que sea exigible la realización de ningún trabajo a favor de quien concede la beca o de un tercero. Es por ello que a las becarias no se nos reconoce una relación laboral.

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 aplicar la realización de contratos. Tampoco existirá el desplido, puesto que no existe contrato.

Una disciplina normalmente en las cotizaciones a la seguridad social en el régimen de autonomos. Tampoco existirá el desplido, puesto que no existe contrato.

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 autonomos.

la casa como es debido y en el plazo establecido. trabaja o a realizar es pintar una casa, el promoción que tenemos como autorizadas es resultado. Es decir, si el nosotras, y lo único que se debe justificar es producto realizado o el salario. Es decir, si el trabajamos en régimen de autónomo, el horario, la jornada laboral, el salario... los decidimos

2.3. ¿Y SI NOS PROponen TRABAJAR COMO AUTÓNOMOS?

e individualmente. Para dar comienzo a la lucha por los derechos que nos corresponden, es mejor acudir al sindicato, explicar nuestro caso e iniciar una lucha colectiva que realizará por nuestra cuenta para defender nuestros derechos. Deben de tener muy claro que el no tener contrato no significa que no tengamos derechos.

lo más fácil es contactar con el sindicato. igualmente, es muy importante saber **cómo es el convenio colectivo** de la empresa. Para ello,

pruebe nuestro trabajo en la empresa. pruebas pueden ser albaranes, facturas, planificaciones de la jornada... cualquier cosa que sirvan para demostrar que se ha estado trabajando para poder reclamar tus derechos. Dicho en estos casos, es importante guardar aquellos documentos y cumplir el tipo de prueba que

"trabajo sumergido" (o trabajar en negro). al interesar empresasarial de **el cumplimiento de la legislación laboral**, como el alta en la seguridad social y corresponsable pagos de las cotizaciones. Es lo que se conoce como de todas maneras, esta claro que la formalización del contrato de trabajo suele responder

social. 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 el contrato por escrito y, la empresa, también tendrá que dar los de alta en la seguridad tiene contrato por escrito y, la empresa, también tendrá que dar los de alta en la seguridad

que tener claro que aunque no firmemos un contrato de trabajo, no significa que no existe 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. Cuando entramos al mercado laboral, las juntas apena tienen normas información. Pero tenemos

2.2. ¿ Y SI TENEMOS QUE TRABAJAR SIN CONTRATO?

ponemos en contacto con dichos representantes. La representación sindical de la empresa usuaria, 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 es ilegal y los responsables son tanto la ETI como la empresa usuaria.

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

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

Las ETT no pueden contratarse para realizar trabajos considerados especialmente peligrosos.

La otra lado, la ETT debe suscribir por escrito con la trabajadora el contrato de trabajo temporal que podrá ser cumplida de los siguientes que mencionaremos más adelante.

La firma con la empresa Usuaria lo que se denomina contrato de puesta a disposición. Por otra parte, la ETT trabajadoras con el objetivo de formar parte de esta seguridad empresa temporal por el que han sido contratadas.

2.1. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

En la intermedición laboral, los servicios públicos de empleo pueden autorizar agencias de colocación y ETTs cuando como tales. Estas entidades deben autorizarse definitivamente 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 estos sistemas 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 eficacia de los actuales servicios públicos de empleo, no por ello debemos dejar de inscribirnos. Solo las personas inscritas en los sistemas de servicios de empleo tienen la posibilidad de considerar la contratación de empleo.

Los servicios públicos de empleo ofrecen como opción enuestos pueblos y barrios tienen adjudicada lo que se conoce como intermediación laboral.

En el acceso al empleo sigue 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 excluyen a cumplir de los dos sexos**.

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

2. ANTES DE ENTRAR EN EL MERCADO LABORAL

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

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

colectiva, o no la podemos ganar. Ees, por lo tanto, la hora de darle la vuelta a esta situación. Tenemos que luchar por los derechos que las jóvenes estamos solas al mercado laboral. Así nos hemos sentido. Nos hacen creer que las jóvenes estamos solas al mercado laboral. Así nos hemos sentido.

Hacía esa soberanía plena, y como un paso más en esta alianza, te presentamos esta Guía son nuestros derechos, donde se sitúa la lucha... tiene una enorme importancia. Constituidas contra nosotras, creemos que es indispensable estar informadas. Conocer cuáles

que tienen entre manos. Aún sabiendo que las leyes y normas del mercado actual están la precariedad es la oferta que nos realizan. La soberanía es nuestra decisión. Debemos organizarnos para realizar iniciativas conjuntas y luchar por los intereses de clase. Y la clase trabajadora nos ha llevado a la formación de una alianza entre ERNAI Y LAB. La graveedad de la situación y la necesidad de la defensa de los intereses de la juventud

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

todavía peor. Somos un colectivo especialmente vulnerable al tráfico, conocemos muy bien que es la precariedad, que es la pobreza y una mercancía fácil. Por desgracia, conocemos una mano de trabajo barata y una mercancía barata. Además que formamos una mano de trabajo que es más, la población precaria se escrime con sangre de trabajadoras jóvenes.

Si el futuro no piensa bien, el panorama que nos encontramos las jóvenes frente a frente

nosotros... todas formas parte de la clase trabajadora, y todas somos el objetivo de estos jóvenes... burguesía, con el único objetivo de seguir acumulando capital, continúa rectorando los derechos del pueblo trabajador.

1. PRESENTACIÓN

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 AUTÓNOMO?
- 2.4. ¿Y SI SOMOS BECARIA/S?

3. EL CONTRATO LABORAL

- 3.1. CONTRATO FÍJO 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

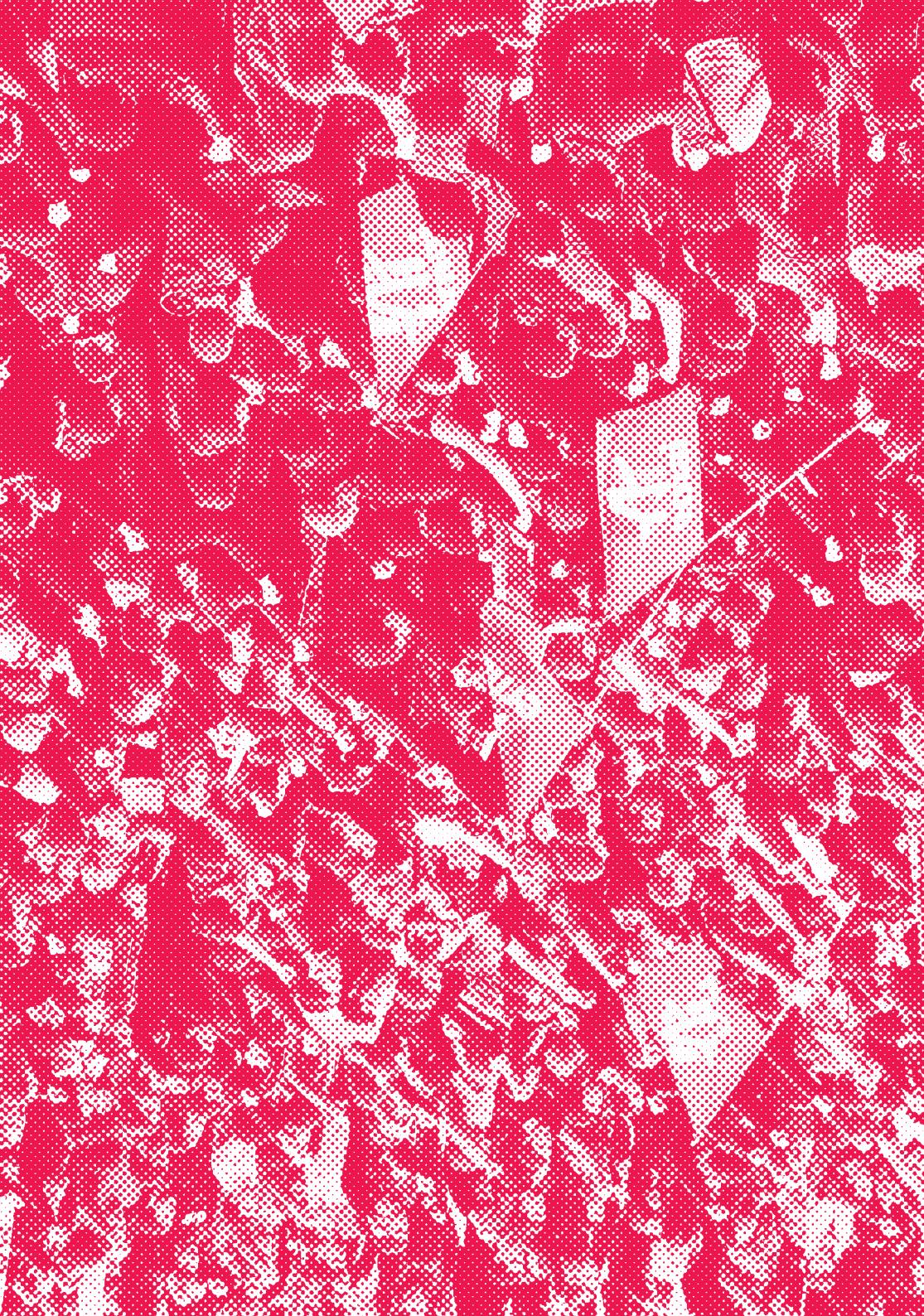
4. UNA VEZ FIRMADO EL CONTRATO

- 4.1. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL PUEDE CONVERTIRSE EN INDEFINIDA
- 4.2. EL PERÍODO DE PRUEBA
- 4.3. EL CONVENIO COLECTIVO
- 4.4. LA NOMINA 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 DESEMPLEO

6. EUSKAL HERRIAN LAN ETA BIZI, HEMEN ERABAKI!





PARA JÓVENES

GUIA DE DERECHOS LABORALES

leer • compartir • luchar

Contacta con el sindicato LAB:

ARRABA

GASTELI Fernmin Lin Lasuenen, 13-beheba Pk 01013
945 25 77 gasteliz@lab.eus

BIZKAIA

LAUDIO Nerrión, 1-2 Pk 01400
94 672 27 14 laudio@lab.eus

ORERETA

BAKARAKALDO Alidaña, 12-solarituratea Pk 48901
94 449 82 21 basauri@lab.eus

BILBO

BLIBO Ereklede Zumarrakale, 62-beheba Pk 48200
94 470 69 00 bilbo@lab.eus

DURANGO

DURANGO Komantzu kalea, 9-beheba Pk 48200
94 681 85 09 durango@lab.eus

ERANDILO

ERANDILO San Agustín Plaza, 3-1, Pk 48950
94 467 01 56 erandio@lab.eus

ERNALDE

ERNIKAI Juan Kaitzada, 4-2, Pk 48300
94 625 39 41 gernika@lab.eus

www.ernalde.eus

harreremanaak@ernalde.eus

Contacta con la organización juvenil

ernalde

www.ernalde.eus

GIPUZKOA	943 45 82 04 89 eibar@lab.eus	EIBAR Bidabarrieta, 10-1, Pk 20600	943 45 86 40 donostia@lab.eus	DONOSTIA San Blasdi, 1-beheba Pk 20013	943 45 86 40 nerrión@lab.eus	ORERETA Nerriónako Hiribidea, 61-2, Ezk Pk 20100	943 67 00 26 tolosa@lab.eus	TOLOSA Gorosabel Pasealeku, 29-1, Pk 20400	ZARAUTZ Zigoitiña, 11-1, Esk, Pk 20800	IPLAR EUSKAL HERRIA	943 89 43 74 zarautz@lab.eus	BAIONA 7 Coursic Karrika Pk 64100	948 56 41 75 altsasu@lab.eus	ALTASASU Arkangoa kalea, 4-2, Pk 31800	IRUNEA Arga ibaia kalea, 12-14 beheba Pk 31014	948 22 11 30 irunea@lab.eus	LIZARRA Gustavo de Maeztu, 4 Pk 31200	948 55 08 33 lizarra@lab.eus	LIZARRA
-----------------	-------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	--	------------------------------	--	-----------------------------	--	--	---------------------	------------------------------	-----------------------------------	------------------------------	--	--	-----------------------------	---------------------------------------	------------------------------	---------



PARA JÓVENES

LEER · COMPARTE · LUCRAR
GUIA DE DERECHOS LABORALES