



Barrainkua 13, 6. - 48009 BILBO

fundazioa@ela.eus

[@mrafundazioa](https://www.instagram.com/mrafundazioa)

www.mrafundazioa.eus

2023ko Ekaina

ETXEKO ENPLEGUARI buruzko Lan-Gida

AURKIBIDEA

	<u>Orr.</u>
GIDA HAU, ZERGATIK?	4
SARRERA	4
1. NORTZUK DIRA ETXEKO LANGILEAK?	5
2. ZER ARAUDI APLIKATZEN ZAIE?	6
3. KONTRATAZIOA (1.620/2011 Errege Dekretuaren 5. artikulua)	7
4. ORDAINSARIAK	8
5. LANEKO ALDIA (1.620/2011 Errege Dekretuaren 9. artikulua).	10
6. LAN-KONTRATUA IRAUNGITZEA (1.620/2011 Errege Dekretuaren 11. artikulua)	11
7. PRESTAZIOA	13
8. GIZARTE SEGURANTZA	14
9. SEGURTASUNEO ETA OSASUNEO BETEBEHARRAK	20
10. JURISDIKZIO ESKUDUNA	20
11. LANGILE IRREGULARREN EGOERA ERREGULARIZATZEA	20
12. "ETXEKO LANEAN" ATZERRITARREN IKUSPEGIA DUEN GUTXIENEO ORIENTABIDERAKO GALDERA-ERANTZUNAK	24
13. INTERNETEO BALIABIDE PRAKTIKOAK	26
14. ATZERRITARREN ARLOKO DOAKO ORIENTABIDE-ZERBITZUAK	27

GIDA HAU, ZERGATIK?

Jarraian aurkeztuko dugun etxeko langileei buruzko gida/zirkular honen asmoa da baliabide erabilgarria izatea gure eskualdeetan eta herrietan iragazki juridiko lanak egiten dituztenentzat, informazio- eta laguntza-eskaerei aurre egiteko. Ez dezagun ahaztu zor historiko handia dagoela laneko sektore horrekin.

SARRERA

Gaurko gizartean, etxeko langileak ezinbesteko bihurtu dira familia eta pertsona asokorentzat. Izan ere, Hego Euskal Herrian ez daukagu zainketa-sistema publiko, unibertsal eta doakorik.

Hazi eta hazi ari da laneko sektore hori, urtez urte. Balio handiko zerbitzu bat eskaintzen du eta pertsonen eta etheen zainketarako oinarrizko beharrak asetzen ditu, langileen lan- eta bizi-baldintzak prekarizatzearen eta esplotatzearen truke, baina.

Gizartean ere balio txikia ematen zaio lan horri, eta emakumezkoek egiten dute gehienbat, batez ere migratutakoek eta administrazio-egoera irregularrean daudenek. Askok, gainera, haien etxea utzi behar dute beste familia batzuen etxeak zaintzeko.

Gero eta legedi zorrotzagoa badago ere, askok ez dute kontraturik, legez ezarritako lanbide arteko gutxieneko soldata baino ordainsari txikiagoak eta lanaldi bukaezinak izaten dituzte, atsedenaldi arauturik ez dute izaten, eta gehiegikeriak jasateko arrisku handiagoa dute, eremu pribatuetan lan egiten dutelako: etxeetan.

Hori horrela, Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) 2011n 189 Hitzarmena onetsi zuen, etxeko langileei buruzkoa, eta bertan nazioarteko hainbat arau eta irizpide ezarri zituen, horiek egindako lana duina dela bermatzeko, eta aitortza soziala eta ekonomikoa duela.

Hitzarmena 11 herrialdek sinatu dute, eta 2022ko ekainaren 9ra arte Espainiako Estatu Diputatuen Kongresuak ez zuen etxeko langileen hitzarmena berretsi; orduan, 16/2022 Errege Lege Dekretuan, irailaren 6koan, hezurmamitu zen.

Hitzarmen hori berretsi izana aurrerapausoa da etxeko langileek gainerako langileen tratua bera jasotzen dutela bermatzeko: prestazioak, kalte-ordainak eta informazioa jasotzeko, eta bazterkeriaren aurkako babesa, bizi-baldintza duinak bermatzeko, laneko salaketa-mekanismoak erabili ahal izateko eta abar.

Aurrerakuntza horiek, baina, Gizarte Segurantzaren araubide orokorraren barruko araubide berezi batean utzi dira, eta, EAEko Justizia Auzitegi Nagusiaren 2710/2022 epaiari jarraituz, sektore horrek ez du negoziazio kolektiborako eskubiderik.

Beraz, funtsezkoa da langileen kolektibo horri ematen zaion arreta juridikoa indartzea eta hobetzea. Gida honen bidez horixe bera sustatu nahi dugu.

1. NORTZUK DIRA ETXEKO LANGILEAK?

Familiako etxearen eremuan zerbitzu ordainduak ematen dituztenak. Hau da, lantokian zein hartatik kanpo bizi, txukuntze-lanak, sukaldekoak, garbitzekoak, lisatzekoak, haurrak zaintzekoak, lorezaintzakoak, animaliak zaintzekoak eta etxeiko gainerako lanak egiten dituztenak.

Laneko harremantzat jotzen da alderdi hauen artean itundutakoa: (1.620/2011 Errege Dekretuaren 1. artikulua).

- **Familiako etxearen titularra:** enplegatzaile gisa, etxeiko zerbitzua ematen den etxebizitza edozein tituluren bidez okupatzen duela ere.
- **Eremu horretan zerbitzu ordainduak ematen dituen langilea.** Gaua familiako etxean zein kanpoan ematen dutenak (barneko edo kanpoko langileak).

Langileen Estatutuak, 2.1.b) artikuluan, **harreman berezizat** jotzen du familiako etxe-ko zerbitzuarekiko lan-harremana.

Honako hauek **ez daude** lan-harreman berezi horren eremuan **sartuta** (1620/2011 Errege Dekretuaren 2. artikulua):

- a) Pertsona juridikoek, zibilek zein merkataritzakoek, itundutako harremanak, haien xedea etxeiko zerbitzuak edo zereginak badira ere, lan-araudi arruntari jarraituko baitiote.
- b) Aldi baterako laneko enpresen bidez itundutako harremanak, 14/1994 Legean, ekainaren 1ekoan, Aldi Baterako Laneko Enpresak arautzen dituenean, xedatutakoari jarraituz.
- c) Instituzio publikoek edo entitate pribatuek kontratatutako zainzaile profesionalen harremanak, 39/2006 Legeari, abenduaren 14koari, Norberaren Autonomia Sustatzeko eta Mendetasunari Arreta Ematekoari, jarraituz.
- d) Zainzaile ez profesionalen harremanak, mendekotasun-egoeran dagoen norbaiti bere etxebizitzan senideren batek edo inguruko lagunaren batek, arreta profesionalizatuko zerbitzuari lotu gabekoek, emandako arretarenak, 39/2006 Legeari, abenduaren 14koari, Autonomia Pertsonala Sustatzeari eta Mendetasun-egoeran Dauden Pertsonak Zaintzeari buruzkoari, jarraituz.
- e) Senideen artean etxeiko zerbitzuak emateko itundutako harremanak, zerbitzuak ematen dituen ez denean soldatapekoa, Langileen Estatutuaren 1.3.e) artikuluan xedatutakoari jarraituz.
- f) Adiskidetasunagatik, onginahiagatik edo auzotartasunez egindako lanak.

Familiako laguntza- eta bizikidetzeta-harremanak, au pair deritzenak ere ez, hurren zainketa, hizkuntzen irakaskuntza edo 1.4. artikuluan jasotako beste zerbitzu batzuk ematekoak, baldin eta horiek bazterrekoak badira, otorduen, ostatuaren edo gastu-konpentsazio hutsen trukean eginak.

2. ZER ARAUDI APLIKATZEN ZAIE?

1.620/2011 Errege Dekretua, azaroaren 14koa, Familia-etxeko Zerbitzuaren Izaera Bereziko Lan-harremana arautzen duena (1424/1985 Errege Dekretua, abuztuaren 1ekoa, indargabetzen du).

2022ko ekainaren 9an, Diputatuen Kongresuan onetsi zen **Espainiak Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) 189 Hitzarmena** berrestea, etxeko langileei buruzkoa.

Bide horri 2011ko bi lan-erreformaren bidez ekin zitzaion: lehenak, 27/2011 Legean, abuztuaren 1ekoan, Gizarte Segurantzaren sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzkoan, **enplegatzaileak behartu egiten zituen familiako etxeko langileei Gizarte Segurantzako alta ematen, edozein zela ere haien lanaldiaren iraupena**; bigarrenak, 1.620/2011 Errege Dekretuak, azaroaren 14koak, onetsitakoak, **familiako etxeko langileen lan-harremanen araubide bereziari buruzko 1985eko araudia eguneratu zuen**. Bi erreformek etxeko lanari buruzko Espainiako araudia prestatu zuten 189 Hitzarmena sinatzeko, urte hartako ekainaren 1ean Lanaren Nazioarteko Konferentziak bere 100. bileran onetsi zuena, bi alderditan salbu: bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina eta langabezia-prestazioaren aitortpena.

2022ko irailaren 8ko BOEak **16/2022 Errege Dekretua, irailaren 6koa**, etxeko langileen lan-baldintzak eta Gizarte Segurantzakoak hobetzeko, argitaratu zuen (eta indarrean sartu zen 2022ko irailaren 9an, adierazitako salbuespenak salbuespen). Arau horren helburua da familiako etxeko zerbitzuko langileen lan-baldintzak eta Gizarte Segurantzakoak besteren konturako gainerako langileenekin parekatzea.

Horixe babestu zuen, hain zuzen, **Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren 2022ko otsailaren 24ko epai** garrantzitsuak, aitortu baitzuen langabezia-prestaziotik kanpo uzteak sexuagatiko zeharkako bazterkeria dakarrela, 79/7 Zuzentarauaren 4.1. artikulua aurkakoa; araudi berria ere, gainera, lan-baldintzen eremura heltzen da.

Haren helburua da familia-etxeko zerbitzuko langileen lan-baldintzak eta Gizarte Segurantzakoak besteren konturako gainerako langileenekin parekatzea.

16/2022 Errege Dekretuan xedatutakoa aplikagarria izango da indarrean sartu zenetik (2022/09/09) aurrera indarrean dauden kontratuetarako, nahiz eta aldaketa batzuk ondoak 2023ko urtarrilaren 1etik, 2022ko urriaren 1etik eta 2023ko apirilaren 1etik aurrera izango dituzten (7. AX).

Gainera, **1. xedapen iragankorrek** zehazten du arau berria aplikagarria izango zaiela indarrean sartzen denean indarrean dauden kontratuetarako, 7. azken xedapenean ezarritakoa hargatik eragotzi gabe.

2. xedapen iragankorrek langabeziagatiko eta Soldatak Bermatzeko Funtserako kottizazio-arauak ezartzen ditu, 2022ko urriaren 1etik abenduaren 31ra arte aplikatu beharrekoak.

3. xedapen iragankorrek, aldiz, familia ugariak zaintzaileak kontratatzeko onurak mantentzeko aldi baterako araubidea ezartzen du.

3. KONTRATAZIOA (1.620/2011 Errege Dekretuaren 5. artikulua)

- Lan-harremana **mugagabetzat jotzen da kontratua ez bada idatziz egin**, edozein dela ere haren iraupena, iragan abenduko lan-erreformaren ondoren kontratazioan ezarritako paradigmari jarraituz (1.620/2011 Errege Dekretuaren 5. artikulua aldatzen du).

Aurkakoa frogatu ezean, itun idatzirik ez badago, ulertuko da lan-kontratua mugagabea dela, eta **lanaldi osokoa**.

Alderdietako edozeinek eskatu ahalko du kontratua idatziz formalizatzeko, lan-harremanak iraun bitartean ere bai.

Langileak **informazioa jaso beharko du kontratuaren funtsezko elementuei** eta lan-prestazioa emateko baldintza nagusiei buruz, horiek idatziz formalizaturako kontratuan jasota ez badaude.

Honako hauek bildu beharko ditu informazio horrek:

- a) Gauzatan ordaindutako soldata-prestazioak, halakorik egotea adostu bada.
- b) Adostutako bertaratze-denboren iraupena eta banaketa, baita horiek ordaintzeko edo konpentsatzeko sistema ere.
- c) Hala badagokio, etxeko langileak familiako etxean eman beharreko gauen araubidea.

Kontratuaren iraunaldia eta proba-aldia (1.620/2011 Errege Dekretuaren 6. artikulua).

Kontratua **aldi mugagaberako edo iraupen jakin baterako** egin ahalko da.

Proba-aldi bat adostu ahalko da idatziz, **Langileen Estatutuaren 14. artikuluan jasotakoari jarraituz (ezingo da bi hilabete baino gehiagokoa izan, hitzarmen kolektiboan xedatutakoetan izan ezik)**.

Tarte horretan, enplegatzaileak eta etxeko langileak nahitaez bete beharko dituzte da-gozkien prestazioak, baina alderdietako edozeinek lan-harremana suntsiarazi ahalko du, adostutako aurrerapenez, gehienez ere 7 egun natural lehenago.

1.620/2011 Errege Dekretuaren 1. xedapen gehigarriak honako hau xedatzen du kontratuen edukia jakinarazteari buruz: Ulertuko da **Enplegu Zerbitzu Publikoari errege dekretu honetan xedatutakoaren arabera egindako lan-kontratuen edukia eta haren amaiera enplegatzaileak jakinarazi diola Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari garaiz eta behar bezala jakinarazten dionean** alta edo baja, lan-kontratuarekin batera, idatziz formalizatu bada.

Aurreko paragrafoan aipatutako kasuetan, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazi beharko dio lan kontratuen gutxieneko edukia, baita haren amaiera ere.

4. ORDAINSARIAK

Lanbide arteko gutxieneko soldata, Gobernuak urtero zehaztutakoa, aplikagarria da lan-harreman berezi horren eremuan ere.

Gutxieneko soldata hori 1.620/2011 Errege Dekretuaren 9.1. artikulua aipatutako **lanaldi osoari dagokio** (asteko gehieneko lanaldi arrunta egiazko laneko 40 ordukoa izango da, nahiz eta alderdiek adostu ahal izango dituzten enplegatzailearen esku egoteko bertaratzeko denborak).

Soldata itun kolektibo edo banakakoaren bidez **hobetu ahalko da**.

Enplegatzaileak **diruz** emango du, taloiz edo **antzeko beste ordainketa modalitate baten bidez**, kreditu-entitateen bitartez, langilearekin adostutako moduan.

2023ko lanbide arteko gutxieneko soldata argitaratu arte, indarrean egongo da 152/2022 Errege Dekretua, otsailaren 22koa, 2022rako lanbide arteko gutxieneko soldata finkatzen duena –33,33 euro eguneko edo 1 080 euro hileko, soldata egunka edo hilabeteka finkatuta dagoen– (20/2022 Errege Lege Dekretuaren, abenduaren 27koaren, 100. artikuluari jarraituz).

2023 (Ministroen Kontseiluak onetsia 2023ko otsailaren 14an, eta 99/2023 Errege Dekretua, otsailaren 14koa, 2023rako Lanbide Arteko Gutxieneko Soldata Ezartzen duena (BOE, 2023ko otsailaren 15a): **Lanbide arteko gutxieneko soldata %8 igo da**, (1.000 eurotatik) hileko 1.080 euro gordinera, 14 ordainsaritan banatuta, **atzeraeraginez, 2023 urtearen urtarrilaren 1etik. “Eragina izango du 2023ko urtarrilaren 1aren eta abenduaren 31ren arteko tartean; ondorioz, bertan ezarritako gutxieneko soldata ordaindu beharko da 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera”**.

36 euro eguneko edo 1.080 euro hileko, soldata egunka edo hilabeteka finkatuta dagoen. **12 ordainsari** kobratuz gero, aparteko bi ordainsariak hainbanatuta, lanbide arteko gutxieneko soldata **1.260 eurokoa** da. Guztira, gutxieneko soldata kobratzen duten langileek **15.120 euro** jasoko dituzte.

– Lanbide arteko eguneko gutxieneko soldata: **36 euro, 14 ordainsari** (1.080 euro hilabeteko x 14 hilabete = 15.120 euro urtean) eta **42 euro, 12 ordainsari** (1.260 euro hilabeteko x 12 hilabete = 15.120 euro urtean).

Lanaldi partzialeko kontratua edukiz gero, kontratuan ageri diren orduen arabera izango da. Adibidez, **lanaldi erdiko kontratu batean, hau da, astean 20 ordu eginez gero, 630 euro gordin kobratuko dira** (1.260/2 = 630 euro hilean); lanbide arteko gutxieneko soldata berriarekin, zenbateko horretan aparteko bi ordainsariak daude sartuta, hainbanatuta, Langileen Estatutuaren 31. artikuluari jarraituz (urtean aparteko bi ordainsarirako eskubidea).

Orduka lan egiten duten etxeko enplegatuentzat, gutxieneko soldata **8,45 eurokoa da egiaz lan egindako orduko** [99/2023 Errege Dekretua, otsailaren 14koa, 2023rako lanbide arteko gutxieneko soldata finkatzen duena (2023ko otsailaren 15eko BOE)].

Aurreko apartatuetan zehaztutako eguneko edo ordukako gutxieneko soldataren zenbatekoak **diruzkoak dira soilik, eta gauzatan ordaindutako soldatak inola ere ezingo du murriztu dirutan ordaindutako zenbateko osoa**. (99/2023 Errege Dekretuaren 4.3. artikulua).

Etxeko langileentzat, ordaina gauzatan jasotzea hautazkoa da (1.620/2011 Errege Dekretuaren 8.2. artikulua).

Enplegatzaileak eta enplegatuak gauzatan ordaintzea adostu ahalko dute, mantenua eta ostatua, hala nahi badute, baina inola ere ez da nahitaezkoa izango. Hortaz, **familiako etxearen zerbitzuko langileak jasotzen duen soldata izan daiteke ordainsari ekonomiko bat soilik, edo, bestela, horrez gain gauzazko osagai bat ere izan dezake.**

Gauzazko ordainsari bat adosten bada, adibidez, mantenuagatik eta ostatuagatik, zenbateko horiek islatuta egon beharko dute langilearen nominan, haren soldata-egituraren parte baitira. 1.620/2011 Dekretuaren 8.6. artikuluan xedatutakoari jarraituz, zeinak Langileen Estatutuaren 29.1. artikuluko arauetara bideratzen baitu.

Legediak bermatu du etxeko langileak beti dirutan jasotzea lanbide arteko gutxieneko soldataren zenbatekoa, eta gauzazko ordainsariaren kontzeptuen baturak ezingo du ekarri gutzitako soldataren %30 baino gehiagoko murrizketarik.

Horrela, nahiz eta gauzazko ordainsariaren zenbatekoa alderdien artean adostutakoaren araberakoa den, bermatzen da langileak beti gutxieneko zenbateko bat jasoko duela diru fisikotan.

Soldata-igoerak alderdien artean adostu beharko dira. Akordiorik ezean, hitzarmen kolektiboetan adostutako gutxieneko soldata igoeraren pareko soldata-igoera aplikatuko da urtero 8.3. artikulua).

Etxeko langileak eskubidea izango du urtean aparteko bi ordainsari jasotzeko; aurkako adostu ezean, urteko sei hileko bakoitza amaitzean jasoko dira, tarte horretan lanean emandako denboraren neurrian. **Zenbatekoa alderdiek adostuko dute, –gutxienez urteko lanbide arteko gutxieneko soldataren zenbatekoa–** (1.620/2011 Errege Dekretuaren 8.4. artikulua).

Kanpoko arabidean orduka lan egiten duten etxeko langileen ordainsaria

Ordainsarirako **erreferentziatzeko gutxieneko soldata** izango da urtero aldi baterako langileentzako eta sasoikako langileentzako eta etxeko langileentzako **lanbide arteko gutxieneko soldata** finkatzen duen errege dekretuak ezarritakoa, ordainsari kontzeptu guztiak biltzen dituena. Gutxieneko soldata hori gutzita **dirutan ordainduko da, egiaz lan egindako orduen neurrian.**

Soldata dokumentatzeko, langileari banakako ordainagiri bat emango zaio, alderdiek adostutako moduan (edo, bestela, Langileen Estatutuaren 29.1. artikulua xedatutakoaren arabera).

Gogoan izan ezberdindu egin behar direla GORDINA, GARBIA eta KOTIZAZIO-OINARRIA:

- **GORDINA:** Langilearen nominak zehaztutako soldata, Gizarte Segurantzari dagozkiona kendu aurretik. Soldata hori garrantzitsua da PFEZerako eta kanporatzeagatik kalte-ordainerako.
- **GARBIA:** Langileak Gizarte Segurantzari dagokion zatia kendu ondoren bankuan edo eskudirutan jasotzen duen soldata. Hau da, bankuan sartzen zaiona (edo eskudirutan jasotzen duena).

- **KOTIZAZIO-OINARRIA:** Kotizazio oinarriak zehazten du langilearen Gizarte Segurantzarako kotizazioa. Soldatarekin lotuta dago, baina araubide berezi honetan ez dator guztiz bat, eta *tarteen arabera ordaintzen da*, aurrerago zehaztuko dugun moduan. Oinarri hori hartzen da erreferentzia gisa aldi baterako ezintasuna, langabezia, erretiroa, amatasunagatiko prestazioa eta abar ordaintzeko.

Oporrak ordaintzea 99/2023 Errege Dekretua, otsailaren 14koa, 2023rako Lanbide Arteko Gutxieneko Soldata ezartzekoa, 4. artikulua (BOE, 2023ko otsailaren 15a). Aldi baterako langileak, sasoikako langileak eta etxeako langileak).

*Oporrak ordaintzeari dagokionez, artikulua honen xede diren langileek 1. artikuluan ezarritako lanbide arteko gutxieneko soldatarekin batera jasoko dute legezko gutxieneko oporrei dagokien soldata, opor aldia eta langilearen indarraldia bat ez datozenetan. Gainerakoetan, **opor aldia Langileen Estatutuaren 38. artikuluan** eta gainerako arau aplikagarrietan **xedatutakoaren arabera ordainduko da**.*

5. LANEKO ALDIA (1.620/2011 Errege Dekretuaren 9. artikulua)

Asteko gehieneko lanaldi arrunta egiazko 40 lanordu izango dira, nahiz eta alderdiek adostu ahal izango dituzten enplegatzailearen esku egoteko bertaratze-denborak. **Ordutegia alderdiek adostuko dute.**

Gehieneko lanaldia eta gutxieneko atsedenaldiak errespetatuz, **bertaratze-denborak alderdiek adostutako iraupena izango du, eta haiek adostutako moduan ordainduko edo konpentsatuko da**. Nolanahi ere, atsedena ordainduko aldiekin konpentsatzea adostu ezean, bertaratze-orduak ezingo dute gainditu asteko 20 orduko muga, hilabeteko erreferentzia-aldian, eta ordu arrunten soldatarekin ordaindu beharko dira, gutxienez.

Aparteko orduen araubidea Langileen Estatutuaren 35. artikuluan xedatutakoa izango da, 5. apartatua jasotakoa izan ezik.

Lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean, gutxienez, 12 orduko atsedena eman beharko da. 10 ordu izango dira barneko langileentzat (eta gainerakoa 12 ordura arte konpentsatuko da, gehienez 4 asteko alditan).

Barneko langileak gutxienez egunean bi ordu izango ditu otordu nagusietarako, eta denbora hori ez da lantzat joko.

Asteko segidako 36 orduko atsedenerako eskubidea; oro har, larunbat arratsaldea edo astelehen goiza eta igande osoa izango dira.

Langileen Estatutuan lan-denboraren eremuan **18 urtetik beharagoentzat ezarritako mugak aplikatuko dira** (1.620/2011 Errege Dekretuaren 9.8. artikulua).

Baimenak eta oporrak (1.620/2011 Errege Dekretuaren 9.7. artikulua)

Langileen Estatutuaren 37. artikuluan jasotako jai eta baimenak izateko eskubidea.

Urtean 30 opor-egun izango dira; bi alditan edo gehiagotan banatu ahalko dira, baina horietako bat gutxienez hamabost egun naturalekoa izango da segidan.

Opor-aldia edo -aldiak **alderdien artean adostuko dira**. Akordiorik ezean, 15 egun enplegatzaileak ezarri ahalko ditu, familiaren beharren arabera, eta gainerakoak enplegatzaileak aukeratuak ditu, nahi bezala.

Hala bada, **datak heldu baino bi hilabete lehenago ezagutu beharko dira**.

Opor-aldian, etxeko langilea ezingo da behartu familiako etxean bizitzera, ezta familia edo haien kideren bat joaten den lekuan ere.

Garrantzitsua: Barne-erregimeneko etxeko langileei egiten zaizkien jakinarazpen juridikoei dagokienez, garrantzitsua da kontuan hartzea askotan haien errolda eta, ondorioz, helbidea bat datozela lantokiarekin eta, aldi berean, enplegatzaileen etxearekin. Horregatik, kontu handiz jokatu behar dugu eta egon daitezkeen aukerak aztertu behar ditugu langileari informazio juridikoa helarazteko.

6. LAN-KONTRATUA IRAUNGITZEA (1.620/2011 Errege Dekretuaren 11. artikulua)

Atzera egitearen figura kendu egin da (1.620/2011 Errege Dekretuaren 11.3. artikulua arautzen zuena, enplegatzaileari aukera ematen ziona alde bakarrez, kalte-ordaina ordainduta eta kausarik argudiatu gabe kontratua hausteko, justifikatuta zegoena zerbitzuak ematen ziren "familiaren intimitate handieneko esparruan sakonki sartzen zelako langilea".

Beraz, kontratua **iraungitzeko kausa espezifikoak daude, Langileen Estatutuaren 49.1. artikuluan aurreikusitako** kausa arruntak hargatik eragotzi gabe (lan-araudi arrunta aplikatuko da harreman horren berezitasunarekin bateragarria ez denarekin izan ezik). **Orain, etxeko lanaren harremanaren berezitasunei erreparatuta kausa justifikaturen bat tarteko bakarrik gerta daiteke** (1.620/2011 Errege Dekretuaren 11. artikulua araber, zeina **16/2022 Errege Lege Dekretuaren 5.3. artikulua** aldatu zuen).

11.2. artikulua: Hargatik aurrekoa eragotzi gabe, lan-harreman berezi hori honako kausa hauetakoren batengatik iraungi ahalko da, justifikatuz gero:

- a) *Gerora sortutako inguruabarren batengatik **familia-unitatearen diru-sarrerak txikitzea edo gastuak handitzea**.*
- b) **Familia-unitatearen beharrak nabarmen aldatzea**, etxeko langilea behar ez izateko moduan.
- c) **Langilearen jokabideak** arrazoiz eta neurritz justifikatzea enplegatzaileak harengan konfiantza galtzea.

Kausa horietako batengatik iraungiz gero, apartatu honetan xedatutakoaren arabera jokatuko da:

Kontratua iraungitzeko erabakia **idatziz jakinarazi beharko zaio etxeko langileari, eta argi eta garbi jasota utzi beharko da enplegatzaileak lan-harremana amaitu nahi duela, eta zergatik hartu duen erabaki hori**.

Iraungitzea jakinaraztearekin **batera**, enplegatzaileak langileari **kalte-ordaina** eman beharko dio: **12 eguneko soldata, zerbitzu-urte bakoitzeko, 6 hilabeteko soldatara arte.**

Zerbitzuak **urtebetez baino gehiagoz eman badira**, enplegatzaileak gutxienez **hogei egun lehenago jakinarazi** beharko dio iraungitzeko erabakia langileari. **Bestela, jakinarazpen epea zazpi egunekoa izango da.**

Jakinarazpen-aldian, zerbitzua lanaldi osoan ematen duenak eskubidea izango du asteko **sei orduko lizentzia** edukitzeko, enplegu berria bilatzeko, ordainsaria galdu gabe.

Enplegatzaileak **jakinarazpen-aldia aldi horretako soldaten zenbatekoko kalte-ordainarekin ordeztu ahal**ko du.

Baldin eta ez badira betetzen iraungitzea jakinarazteko idazkiaren edo kalte-ordaina eskura jartzearen betekizunak, aurreko apartatuan araututakoak, ulertuko da enplegatzaileak **erabaki duela** Langileen Estatutuan araututako **kaleratze-arubide es-tentsiboa aplikatzea.**

Hori ez da aplikagarria izango aurretiko jakinarazpena ez emategatik edo kalte-ordaina kalkulatzearan akats barkagarria egitegatik, nahiz eta enplegatzaileak nahitaez ordaindu behar dituen aldi horri dagozkion soldadak, edo kalte-ordainaren zenbateko zuzena.

Barneko langilearen kontratua iraungitzeko erabakia ezingo da hartu 17:00etatik hurrengo eguneko 8:00ak arte, salbu eta kontratua iraungitzeko arrazoia bada leialtasun- eta konfiantza-betebeharrak oso larriki hautsi izana.

Gogoan izan **legezko langabezia-egoera gisa jasota dagoela kausa justifikatuegatik kontratua iraungitzea, 1.620/2011 Errege Dekretuaren, etxeko langileen lan-harreman berezia arautzen duenaren**, 11.2. artikulua berrian eta legezko langabezia-egoera arautzen duen Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 267.1.a) artikulua 8. apartatu berrian.

Honako hau xedatzen du indarreko kontratuei buruz 1.620/2011 Errege Dekretuaren 1. xedapen iragankorrak:

1. Errege dekretu honetan xedatutakoa **aplikagarria izango zaie** indarrean sartzen den egunean **indarrean dauden kontratuei.**

11.3. artikuluar jarraituz atzera egitegatik kontratua amaitzen denerako aurreikusitako kalte-ordainaren zenbatekoa, aldiz, errege dekretu hau indarrean sartzen denetik aurrera egindako kontratuei aplikatuko zaie.

5. artikuluan (Kontratuaren forma) xedatutakoa ere aplikagarria izango da soilik **errege dekretu hau indarrean sartzen denetik aurrera egindako kontratuentzat**, Lan eta Immigrazio Ministerioak enplegatzaileei hirugarren xedapen gehigarriak aipatutako lan-kontratuaren ereduak eta gainerako dokumentazioa eskuragarri jartzen dietetik aurrera.

2. **Enplegatzaileek urtebete izango dute indarreko lan-kontratuak idatziz formalizatzeko**, arauketa berriaren ondorioz idatziz egin behar direnak, hain zuzen. Epe berbera izango dute etxeko langileari lan-kontratuaren funtsezko elementuen berri emateko betebeharra betetzeko.

2. xedapen iragankorrari jarraituz, errege dekretu honetan xedatutakoak ez die eragingo indarrean sartzen denean dauden baldintza onuragarriagoei, hargatik eragotzi gabe Langileen Estatutuaren 26.5. eta 27.1. artikuluetan soldatak konpentsatzearen eta xurgatzeri dagokionez ezarritakoa.

7. PRESTAZIOA

Etxeko langileen baja

Aldi bateraeko ezintasunagatiko prestazio ekonomikoaren kalkulua eta zenbatekoa Gizarte Segurantzako araubide orokorraren parekoak dira, *berezitasun hauekin, ordea*:

Sorospena, **gaixotasun arruntagatik edo lanekoa ez den istripuagatik** jasotzen denean:

- **Bajaren 4. egunetik aurrera** jasotzen da, eta enplegatuari dagokio hura ordaintzea 4. eta 8. egunen artean, biak barne;
- **9. egunetik aurrera**, sorospena zuzenean haren kudeaketaren entitate arduradunak ordaintzen du, eta onuradunak entitate kudeatzaileari bajaren, baieztapenaren eta altaren parte medikoen kopiak bidali behar dizkio, enpresariarentzako kopiak erabiliz, gehienez ere igorri eta 5 egunera;
- **Laneko kontingentzien** ondorioa denean, sorospena jasotzen da:
- Istripua jazo den egunaren hurrengotik edo laneko bajaren hurrengotik, hura istripua baino beranduagokoa bada; istripuaren edo bajaren eguneko soldata enplegatzailearen kontu da.
- Langilea barnekoa bada, kontratua aldi baterako ezintasunagatik eteten bada, eskubidea du etxebizitzan ostatatuta egoteko, gutxienez 30 egunez, sendagileak ospitaleratzen ez badu.

Lan-harremana amaitzean prestazio horiek jasotzen ari diren langileek jasotzen jarraituko dute hura iraungitzeko kausaren bat gertatu arte.

Langileek haurdunaldiko arriskuagatiko edo edoskitze naturalagatiko sorospena jasoko dute araubide orokorreko baldintza berberetan.

Horretarako, familiako etxeko arduradunak adierazi beharko du ez dagoela langilearen egoerarekin bateragarria den lanposturik, eta horren oinarri arautzailea kontratua etetearen hasieran aldi baterako ezintasunerako ezarritakoaren baliokidea izango da.

Langabeziagatiko babesa (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 267.1.a) artikuluko 8. apartatu berria).

Langabeziagatiko babesa dute; izan ere, 16/2022 Errege Lege Dekretuak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 251. artikulua aldatu zuen (d letra ezabatu zen, etxeko langileentzako sistema bereziaren babes ekintzatik kanpo ez uzteko langabeziari dagokiona). Hortaz, nahitaezkoa izango da langabeziagatiko kotizazioa.

Nahitaezkoa da langabeziagatiko kotizazioa, 2022ko urriaren 1etik (16/2022 Errege Lege Dekretuaren 2. xedapen iragankorra). 2022an, kotizazio murriztua, eta 2023ko urtarriletik aurrera, Estatuko Aurrekontu Orokorraren Legeak ezarritakoa. **Prestazioa lor-**

tzeko betekizun orokorrak bete beharko ditu. [Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 266. artikulua]

- **Gizarte Segurantzarako afiliazioa eta alta egoeran edo, arauz ezarritako kasuetan, altaren parekoa.**
- **360 eguneko gutxieneko kotizazio aldia estalita izatea**, legezko langabezia-egoeraren aurreko sei urteen barruan edo kotizatzeko betebeharra eten zen unean.
- **Legezko langabezia-egoeran egotea.**
- Honetarako eskuragarritasuna **frogatzea**:
 - **Enplegu bilaketa aktiboa.**
 - **Lanpostu egokia onartzea**, jarduerarako konpromisoa sinatuta.
- **Erretiro-adin arruntera heldu ez izatea, kasu bakoitzean erretiroagatiko prestaziorako eskubidea lortzeko eskatutakoa.**
- **Lan-eskatzaile gisa izena emanda egotea** dagokion **enplegu-zerbitzu publikoan.**
- **Jaso beharreko zenbatekoak** kalkulatzeko gainerako langileen arau berberak erabiliko dira, hau da:
 - **Lan egindako azken 180 egunen** (sei hilabete) **langabeziagatiko kotizazio-oinarrien batez bestekoaren arabera zehazten da prestazioaren oinarri arautzailearen zenbatekoa**, aparteko orduengatik jasotako ordainsariak kanpo.
- Langabeziagatiko prestazioaren zenbatekoa, lehen 180 egunetan, oinarri arautzailearen %70 izango da, eta, gero, oinarri horren %60, aitortutako prestazioaren 181. egunetik aurrera (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 270.2. artikulua).

Ez da ezarri atzeraeraginik.

Aurretik 360 egunez kotizatu beharko da.

Langileek urtebetez kotizatu beharko dute 2022ko urriaren 1etik (ordutik aurrera da nahitaezkoa kontingentzia horrengatik kotizatzea).

Langilea legezko langabezia-egoeran badago, baina ez bada heltzen kontingentzia horrengatik 360 egunez kotizatzea, kotizazioaren nahikotasun ezagatik sorospena eskatu ahalko du. Horrelakoetan, eskatzen da gutxienez 6 hilabetez kotizatu izana langabeziagatik.

8. GIZARTE SEGURANTZA

Afiliazioa, alta eta baja

84/1996 Errege Dekretua, Gizarte Segurantzaren Enpresak Inskribatzeari, eta Langileen Afiliazioari, Altei, Bajei eta Datu-aldaketen Erregelamendu Orokorra, 10.7. artikulua, 43.2. artikulua, hirugarren xedapen iragankorra.

Beren zerbitzura etxeko langileak dituzten enplegatzaileek, haiek edozein ordu-kopuru egiten dutela ere, **inskribatuta egon beharko dute, eta kotizazio-kontuaren**

kode bat izan beharko dute, langileek izen eman beharreko etxeko langileen sistema be-reziaren barruan.

Izena emateko eskatzean, enplegatzaileek **jasota utzi behar dute** haien etxeko lan-gileentzat lan-istripuen eta gaixotasun profesionalen **kontingentzien babeserako zein entitate kudeatzaile edo laguntzaile hautatu duten**, baita kontingentzia arrunten on-doriozko aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoa estaltzeko ere.

Enplegatzaileak nahitaez eman behar dio alta etxeko langileari, eta, hala bada-gokio, afiliatu egin behar du (hala eskusiboki eta era iraunkorrean nola partzialki edo era etenean).

(Jarduera hasi aurreko alta; aldaketak, gertatu eta 3 egunera; eta baja, jarduera emateari utzi eta 3 egunera).

Enplegatzaileak egiten ez badu, langileak berak eska dezake, edozein unetan enpre-saburuak betebeharrak betetzen ez dituela egiaztatzen duenetik aurrera.

Halaber, **hiru eguneko epean jakinarazi behar dira etxeko langilearen hileko or-dainsarian izandako aldaketak**. [etxeko enplegatzaileek beren karguko langileen soldata eguneratu beharko dute, lanbide arteko gutxieneko soldata edo hileko 1.080 euro horiek (edo eguneko edo orduko zenbateko proportzionala) baino gutxiagoko soldata dutenena]. Lanbide arteko gutxieneko soldata eguneratzearekin batera, zenbateko berriaz gain enple-gatzaileak **2023ko urtarrilaren 1etik aurrerako soldata ordaindu beharko dute, gu-txieneko soldataren igoerak atzeraeragina baitu ordura arte. Langileak urtarrilari dagokion eta falta zaien zati horrekin konpentsatu behar dira**, eta soldata eguneratuz, otsailetik aurrera konta dezan.

Laneko datuak aldatzeko ardura beti enplegatzailearena izango da.

Kotizazioa eta bilketa

Kuotak sartzearen ardura honako honena da:

1. Enplegatzailea, bai langileak zerbitzuak era eskusibo eta iraunkorrean ematen ba-ditu bai aldi baterako langilea bada hilean 60 orduz baino gehiagoz.

Horrez gain, 16/2022 Errege Lege Dekretuaren 2. xedapen iraunkorrari jarraituz: 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, **enplegatzaileek kotizazio-betebeharrak beren gain hartuko dituzte** enplegatzaileko eta **hileko 60 ordu baino gutxiagoz** zerbitzuak ematen dituzten etxeko langileei dagokienez, azken horrekin eta errege lege dekretua indarrean sartu aurretik adostu badute kokapen-eta kotizazio-betebeharrak bere gain hartzea (lan-gileak beraiek beren afiliazioa, altak, bajak eta datu-aldaketak eskatzeko aukera kenduta).

Enplegatzaileek Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari 2023ko urtarrilean ja-kinarazi beharko dizkiote Gizarte Segurantzaren kuotak kalkulatzeko eta ordaintzeko da-tuak, eta, bereziki, kotizazioak ordaintzeko behar diren bankuko datuak, baita kontingentzia profesionalak estaltzeko aukeratutako entitate kudeatzailea edo, hala badagokio, Gizarte Segurantzaren entitate laguntzailea ere, baldin eta datu horiek guztiak aurretik eman ez badira.

Kontingentzia arrunten kotizazioa enplegatzailearen eta langilearen kontura da, eta kontingentzia profesionalena, aldiz, enplegatzailearen kontura soilik.

Kotizatzeko betebeharrak jarraitu egingo du aldi baterako ezintasunean, adingabe-koen jaiotza- eta zainketa-egoeran, eta haurdunaldiko arrisku- edo edoskitze-egoeran ere, jarduera-egoeraren baldintza berberetan.

Aldi baterako ezintasunean, bajaren 9. egunetik aurrera, enpresaburuak enpresa-ekarpenagatik soilik kotizatu behar du, eta entitate kudeatzaileari edo mutuari dagokio lan-gilearen ekarpena egitea.

Etxeko langileentzako sistema bereziko **kuotak nahitaez ordaindu** behar dira kontuan **helbideratzeko sistemaren bitartez**, eta ez da beharrezkoa ezein kotizazio-dokumentu aurkeztea.

Kotizazio oinarriak urtero etxeko enplegatuek jasotako ordainsariaren arabera finkatutako eskalan zehaztutakoak izango dira.

16/2022 Errege Lege Dekretuak, irailaren 6koak, etxeko langileen lan-baldintzak eta Gizarte Segurantzakoak hobetzekoak, honako hau aldatu zuen **Gizarte Segurantzaren ondoretarako**:

- **Langabezia-kontingentziagatiko eta Soldaten Berme Funtserako kotizazioa nahitaezkoa izango da 2022ko urriaren 1etik aurrera.**

Hasieran, kotizazio-arau iragankorrak ezarri ziren kontingentzia horietarako, 2022ko urtarrilaren 1etik 2022ko irailaren 30era.

2022ko urriaren 1etik 2022ko abenduaren 31rako aldia:

- Kotizazio oinarria: Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 19.3. artikuluan eta Estatuko Aurrekontu Orokorren 2022ko Legearen 106.Lau.1. artikuluan xedatutakoaren arabera.
- Kotizazio-tasak: langabeziagatik, %6,05 (hortik %5 enplegatzaileren kontura izango da, eta %1,05, enplegatuaren kontura); Soldaten Berme Funtserakoa %0,2 izango da (soilik enplegatzaileren kontura).
- **Ordainsarien eta oinarri aplikagarrien eskala berri bat ezarri da 2023an**, Gizarte Segurantzarako kotizaziorako. 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera.
- Kotizazio-oinarriak: 2023an, hileko ordainsariak eta kotizazio-oinarriak hurrengo eskalan jasotakoak izango dira (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 16. xedapen iragankorraren idazkera berria):
- 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, **enplegatzailleek beren gain hartuko dituzte kotizazio-betebeharrak**, enplegatzailleko eta hileko 60 orduz baino gutxiagoz zer-bitzuak ematen dituzten langileei dagokienez.

Kotizazioaren murrizketen eta hobarien ondoretarako:

- **%20ko murrizketa mantentzen da Gizarte Segurantzarako kontingentzia arrunten kotizazioaren enpresako ekarpenean –ondoreak 2022ko urriaren 1etik aurrera–** (16/2022 Errege Lege Dekretuaren 1. xedapen gehigarria, 7.3. azken xedapenari lotua).
- **%45ko edo %30eko hobari bat sortu da** kontingentzia arruntengatiko Gizarte Segurantzarako kotizazio-ekarpenean –ondoreak, 2023ko apirilaren 1etik aurrera–,

enplegatzaileek familia-edo bizikidetz-unitatearen ondare eta/edo errenta betekizunak betetzen direnerako, arauz ezarritako baldintzetan. (16/2022 Errege Lege Dekretuaren 1.2. xedapen gehigarria, 7.4. azken xedapenari lotua),

- Langabezia-kontingentziagatiko eta Soldaten Berme Funtserako kotizazioa nahitaezkoa izango da **2022ko urriaren 1etik aurrera**. Halaber, **%80ko hobari bat** sortu da kontingentzia horiengatiko kotizaziorako enpresaren ekarpenetarako. (16/2022 Errege Dekretuaren 1. xedapen gehigarria, 7.3. azken xedapenari lotua).
- Familia ugariak **zaintzaileak kontratatzeke onurak mantentzeko aldi baterako araubidea ezartzen da**.

2023ko urtarrilaren 31ko BOEn argitaratu zen **PCM/74/2023 Agindua, urtarrilaren 30ekoa, 2023rako Gizarte Segurantzarako kotizazioaren legezko arauak, langabezia, jarduera eteteagatiko babesa, Soldaten Berme Funtsa eta lanbide-heziketa arautzen dituen**.

Honako hau xedatzen du 15. artikuluan:

15. artikulua: Gizarte Segurantzaren araubide orokorrean ezarritako etxeko langileen sistema bereziko kotizazio-oinarriak eta -tasak.

1. **2023ko urtarrilaren 1etik**, kontingentzia arruntengatiko sistema berezi horretarako **kotizazioen oinarriak** jarraian jasotako eskalan zehaztutakoak izango dira, lan-harreman bakoitzeko etxeko langileek jasotako ordainsariaren arabera (10 tarte ziren; orain, 8).

Tartea	Hileko ordainsaria Euro/hilabete			Kotizazio oinarria Euro/hilabete	
1.	Zenbatera	269,00		250,00	
2.	Zenbatetik	269,01	Zenbatera	418,00	357,00
3.	Zenbatetik	418,01	Zenbatera	568,00	493,00
4.	Zenbatetik	568,01	Zenbatera	718,00	643,00
5.	Zenbatetik	718,01	Zenbatera	869,00	794,00
6.	Zenbatetik	869,01	Zenbatera	1.017,00	943,00
7.	Zenbatetik	1.017,01	Zenbatera	1.166,70	1.166,70
8.	Zenbatetik	1.166,71			Hileko ordainsaria

Etxeko langilearen hileko ordainsaria zehazteko, hilean jasotako zenbatekoa areagotu egin beharko da, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 147.1. artikuluan xedatutakoari jarraituz, enplegatuak jasotzeko eskubidea duen aparteko pagen neurriko zatiarekin.

Sartu beharreko kuota zehazteko Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak aplikatu beharreko hileko kotizazio-oinarria, hark eskuragarri dituen datuetan oinarritua, ezingo da izan jarraian zehaztutakoak baino txikiagoa:

- a) **Lanaldi osoko kontratuetan**, edo lan orduak hileko 160 edo asteko 40 direnean, kotizazio-oinarriak ezingo du txikiagoa izan indarreko lanbide arteko gutxieneko soldataren ordainsari baliokidea sartuta dagoen tartean aurreikusitakoa baino, eta handitu egingo da enpleguatuak jasotzeko eskubidea duen aparteko ordainsarien neurriko zatiarekin.
 - b) **Lanaldi partzialeko kontratuetan**, edo lan orduak hileko 160 edo asteko 40 baino gutxiagokoak direnean, kotizazio-oinarriak ezingo du txikiagoa izan indarreko lanbide arteko gutxieneko soldataren ordainsari baliokidea sartuta dagoen tartean aurreikusitakoa baino, eta handitu egingo da enpleguatuak jasotzeko eskubidea duen aparteko ordainsarien neurriko zatiarekin, kontratuan adostutako lanaldiaren neurrian.
 - c) Lanaldi partzialeko kontratuetan, baldin eta etxeko enpleguatuek **orduka egiten badute lan, kanpoko araubidean, eta ordainsari-kontzeptu guztiak jasotzen dituen ordukako ordainsaria adostu bada**, kotizazio-oinarriak ezingo du txikiagoa izan orduko indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldata eta hilabeteko lan-orduak biderkatuta lortutako ordainsariaren tarterako aurreikusitakoa baino.
 - d) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak ez badauka jasota adostutako ordainsaria hilabetekoa edo ordukakoa denik, apartatu honetan ezarritako ondoreetarako ulertuko da adostutako ordainsaria hilabetekoa dela. Dena den, enpleguatuek frogatu ahalko dute ordainsaria orduka adostu dela, zuzenbidean onartutako edozein bitartekoren bidez.
2. **2023ko urtarrilaren 1etik, kontingentzia arrunten kotizazioa, aurreko apartatuan adierazitakoaren arabera dagokion kotizazio-oinarriaren gainekoa, %28,30ekoa izango da: %23,60 enplegatzailearen kontura, eta %4,70 enpleguatuaren kontura.**
 3. **Kontingentzia profesionalen kotizaziorako**, 1. apartatuaren arabera dagokion kotizazio-oinarriaren gainekorako, 42/2006 Legearen, abenduaren 28koaren, laugarren xedapen gehigarriak onetsitako primen tarifiera aurreikusitako kotizazio-tasa aplikatuko da, eta lortutako kuota enplegatzaileak ordainduko du osorik.
 4. **Belaunaldiarteko ekitaterako mekanismorako**, % 0,6ko tasa aplikatuko zaio kontingentzia arrunten kotizazioari. **%0,5 enplegatzailearen kontura izango da, eta %0,1, berriz, langilearenera.**
 5. **2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, aplikagarria izango da %20ko murrizketa, sistema berezi horretako kontingentzia arrunten Gizarte Segurantzarako kotizazioen enpresa-ekarpenean.**

Murrizketa horren onuradunak izango dira edozein kontratu-modalitatetan etxeko langile bat **kontratatuta duten edo kontratatzen dutenak**.

Halaber, **%80ko hobaria dago langabeziagatik kotizaziorako eta Soldaten Berme Funtserako enpresa-ekarpenetan**, sistema berezi horretan.

6. **%45eko hobaria** aplikatuko da Gizarte Segurantzarako kotizazioen kontingentzia arruntengatik enpresa-ekarpenean, 2023ko apirilaren 1a baino lehen etxeko lan-

gile bat **kontratatuta duten edo kontratatzen duten familia ugariatzat**, 40/2003 Legearen, azaroaren 18koaren, Familia Ugariak Babestekoaren, 9. artikuluari jarraituz.

Hobari hori bateraezina izango da artikuluko honen 6. apartatuko lehen paragrafoan ezarritako kontingentzia arruntengatiko kotizazio-murrizketarekin.

7. **2023ko apirilaren 1ean 40/2003 Legearen, azaroaren 18koaren, 9. artikuluan ezarritako moduan aplikatzen ari ziren familia ugarietako langileen kontratazioagatiko hobariak indarrean jarraituko dute** Gizarte Segurantzaren araubide orokorrean horretarako eskubidea ematen duten zaintzaileek baja eman arte.

Hobari horiek bateraezinak izango da artikuluko honen 6. apartatuko lehen paragrafoan ezarritako kontingentzia arruntengatiko kotizazio-murrizketarekin.

Langabezia-kontingentziagatiko eta Soldaten Berme Funtserako kotizazioa nahitaezkoa izango da 2022ko urriaren 1etik aurrera. (16/2022 Errege Lege Dekretuaren 2. xedapen iragankorra)

[Bigarren xedapen iragankorra. Langabeziagatiko eta Soldaten Berme Funtserako kotizazioa etxeko langileentzako araubide berezian, Gizarte Segurantzaren araubide orokorrean ezarritakoan, 2022ko abenduaren 31ra arte]:

Langabeziako kontingentziarako eta Soldaten Berme Funtserako ekarpenak zehazteko kotizazio-tasa aplikagarriak honako hauek izango dira sistema berezi honetan, 2022ko urriaren 1aren eta abenduaren 31ren artean:

- a) *Langabeziagatik kotizazio-tasa %6,05ekoa izango da; %5 enpleguaren kontura izango da, eta %1,05, aldiz, enpleguaren kontura.*
- b) *Soldaten Berme Funtserako kotizazio-tasa %0,2koa izango da, enpleguaren kontura osorik.*

Soldaten Berme Funtseraren babesa, etxeko zerbitzuko langileentzako kalte-ordainen estaldura sortuta **enplegatalearen kaudimengabezia- edo konkurtso-kasuetakarako.**

Soldaten Berme Funtseraren estaldura Lan-kontratua 1620/2011 Errege Dekretuaren, azaroaren 14koaren, 11.2. artikuluan ezarritako kausengatik iraungitzen bada, funtsak eman beharreko kalte-ordaina zerbitzu-**urteko hamabi soldata-egunekoa** izango da, eta urtebetetik beherako aldiak hilabeteka hainbanatuko dira, gehienez ere sei hilabetera arte. Eguneko soldata, kalkuluaren oinarri dena, ezingo da handiagoa izan lanbide arteko gutxieneko soldataren bikoitza baino, aparteko ordainsarien neurriko zatia barne (Langileen Estatutuaren 33.2. artikuluko aldaketa eta 505/1985 Errege Dekretuaren, martxoaren 6koaren, 19. artikuluko berria).

2023ko urtarrilaren 1etik, enplegataleko eta hilabeteko 60 orduetik beherako kontratuetarako desagertu egin zen langileak zuzenean Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusian altak, bajak edo datu-aldaketak egiteko aukera.

9. SEGURTASUNeko ETA OSASUNeko BETEBEHARRAK

2022ko irailaren 9tik aurrera, etxeko langileak Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen aplikazio-eremuan sartu ziren, eta aurreikusi zen erregelamenduz garatzea laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko babeserako eskubidea, bereziki emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeari dagokionez.

Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 3. artikuluko 4. apartatua kendu zenez (16/2022 Errege Lege Dekretuaren 1. artikulua), etxeko langileen lan-harreman berezian Laneko Arriskuen Prebentziorako Legea aplikatzeko salbuespena ezartzen zuena berariaz, **orain aitortuko zaie segurtasunaren eta osasunaren arloko babes eraginkorra**. Oraindik erregelamenduz garatu beharra dago, ordea.

Zaila izango da osasun-araudia betetzen dela egiaztatzeko ikuskaritza-lana; izan ere, araubide berezi hori besteren konturako araubide arrunteko langileenarekin parekatzean ezin zaie ezikusiarrena egin harreman berezi horren inguruabar bereziei; izan ere, lantokia pertsona fisikoen etxebizitzak dira, bortxaezintasun-babes berezia dutenak, epailearen baimenik ezean.

10. JURISDIKZIO ESKUDUNA (1.620/2011 Errege Dekretuaren 13. artikulua)

Ordena sozialeko jurisdikzio-organoei dagokie etxeko zerbitzuaren lan-harreman bereziaren araudia aplikatzen sortutako gatazkak ebaztea, JSALaren 2. artikuluan xedatutakoari jarraituz.

11. LANGILE IRREGULARREN EGOERA ERREGULARIZATZEA

Langileak administrazio-egoera irregularrean badaude, lor daiteke, pertsona bakoitzaren inguruabar bereziei erreparatuta beti. Hori dela eta, ezinbestekoa da hemen pertsonak zein egoeratan dauden jakitea, zergatik erabaki zuten haien herrialdetik migratzea, edo zergatik sentitu ziren behartuta hori egitera, indarreko araudiaren arabera beren egoera erregularizatzerako bideratzeko.

Honako inguruabar hauek ezagutu behar dira:

- 1) Eskura dituen identifikazio-dokumentuak.
- 2) Familia: zer familia-unitateren parte den.
- 3) Estatuan egon den denbora, heldu zenetik, eta zenbat denboraz egon den errolatuta.
- 4) Jatorrizko herrialdetik irteteko inguruabarrak edo arrazoiak.
- 5) Eskubide-urraketarik jaso duen: genero-indarkeria, adibidez.

Informazio hori guztia nahikoa da pertsonari orientabidea emateko: egungo araudiak zer aukera ematen dituen haren egoera administratiboa erregularizatzerako. Kasu horretan, hiru araudiri jarraituko diegu, pertsona bakoitzaren egoeraren arabera.

- 1) Atzerritarren Legea.
- 2) Batasuneko Legea.
- 3) Nazioarteko babes: asiloa eta aberrigabezia.

1. Atzerritarren Legea

Paperik gabekoek beren egoera erregularizatu ahalko dute "ezohiko inguruabarren" bidetik, aurrerago azaldu diren egoeretakoren batean badaude, eta bisa baten bila itzultzeko beharrik gabe, eta, printzipioz, lehentasun nazionalako printzipioa aplikatu gabe (zeinaren arabera, Espainiako pertsona bat langabezian badago, ezin zaio lanpostua atzerritar bati eskaini).

Aurretiko betekizunak, bide guztietarako:

- Aurrekari penalik ez izatea Espainiako Estatuan eta jatorrizko herrialdean. Jatorrizko dokumentazioa ofiziala ez den hizkuntzaren batean egonez gero, zinpeko itzultzaile batek itzulita eta zigilatuta egon beharko du.
- Schengen espazioan sartzea debekatuta ez izatea (debekuak berekin dakar kanporatzea).
- Ez itzultzeko epearen konpromisoa ez izatea (borondatez itzultzeko programari heldu izanarekin batera dator).

A) GIZARTE-ERROTZEA:

HIRU URTE ESPAINIAKO ESTATUAN + 12 HILABETEKO LAN-KONTRATUA:

- 3 urtez Espainiako lurraldean egon izana frogatzea, ahal dela administrazioek igorritako dokumentuen, izena, helbidea eta data dutenen, bitartez (errola, historia medikoa, ikastetxeak eta abar). "Absentziek" ezingo dituzte 120 egun gainditu.
- Gutxieneko betekizun hauek dituen lan-kontratu bat aurkeztea:
 - Gutxieneko iraupena, 12 hilabete.
 - Gutxieneko soldata, lanbide arteko gutxieneko soldataren 14 ordainsariren balio-kidea edo handiagoa.
 - Langileak eta enpresak sinatutako aurrekontratu (azken horrek kaudimen nahikoa frogatu behar du, PFEZaren edo BEZaren aitopenen bidez). Kontratu hasteko dataren baldintza baimena ematea izango da.
- Legezko egoiliarrekin familia-loturak frogatzea edo, bestela, errotze-txostena aurkeztea (Zuzeneanen eskatzen da) (<http://www.zuzenean.euskadi.eus/s68-home/es>) EAEn, edo bizitokiko udaletxean Nafarroan, bi urtez egon izana edo aldi horretan egindako jarduera sozialak frogatzeko.

B) FAMILIA-ERROTZEA:

ESPAINIAR BATEN ATZINEKOA EDO ONDORENGOA IZATEA:

- Jatorrizko espainiar baten semea edo alaba izatea (JAIOTZE-ZIURTAGIRI LITERALAK).

- Espainiar adingabe baten ama edo aita izatea, harekin biziitzea eta hura norbere kargu izatea (JAIOTZE-ZIURTAGIRI LITERALA + FAMILIA-ERROLDA + HITZARMEN ARAUTZAILEA).

C) LANEKO ERROTZEA:

2 URTE ESPAINIAKO ESTATUAN + FROGATZEA GUTXIENEZ 6 HILABETEKO LAN-HARREMANA EGON DELA:

- 2 urtez Espainiako lurraldean egon izana frogatzea (ERROLDA).
- Frogatzea gutxienez 6 hilabeteko lan harremana dagoela, ebazpen administratibo edo judizial baten bitartez; horretarako, beharrezkoa da salaketa bat edo lan-ikuskapen bat egon izana (EPAIA EDO IKUSKAPEN-AKTA).
- **Garrantzitsua:** Auzitegi Gorenaren kasazio-intereseko 1184/2021 epaiak oso aldaketa garrantzitsua dakar lan-errotzeagatiko ezohiko inguruabarrengatiko egoitza-eskaerako prozeduran (Atzerritarren Lege Organikoaren Erregelamenduaren 124.1. artikuluan arautua): **beste froga-bitarteko batzuk onartuko dira, adibidez, aurreko baimen batetik etorritako LANEKO BIZITZA, lan-harremana frogatzeko.**

D) PRESTAKUNTZARAKO ERROTZEA:

2 URTE ESPAINIAKO ESTATUAN + PRESTAKUNTZA EGITEKO KONPROMISOA ETA/EDO PRESTAKUNTZA-ZENTROKO MATRIKULAZIO-AGIRIA:

- 2 urtez Espainiako lurraldean egon izana frogatzea (ERROLDA).
- Prestakuntzak honako betekizun hauek bete behar ditu: Lanbide Heziketako tituluak (ikastetxe baimenduek emanak), gaitasun teknikoko edo gaitasun profesionala ziurtagiria, Garraio, Mugikortasun eta Hiri Agendako Ministerioak gaitutako ikastetxeek emandakoa eta/edo Lanbideko eta/edo Nafarroako Enplegu Zerbitzuak emandako prestakuntzak, 200 ordukoak edo gehiagokoak.

→ Jakiteko ikastaroak balio duen:

<https://www.educación.gob.es/centros/selectaut.do>

E) ARRAZOI HUMANITARIOAK:

Kasu hauetakoren batean egotea:

- Langileen eskubideen aurkako delituen biktima izatea, edo arrazakeriaren astun-garria aplikatu den delitu batena (EPAIA).
- Gerora suertatutako gaixotasun larria izatea, tratamendu espezializatua behar duena, jatorrizko herrialdean eman ezinezkoa, eta hura eteteak osasunerako edo bizitzarako arrisku larriak ekartzea (TXOSTEN KLINIKOA+TXOSTEN SOZIAL ESPEZIFIKOA).
- Jatorrizko herrialdera itzultzea segurtasun-arrisku larria bada.

F) AUTORITATEKIN LANKIDETZAN ARITZEA:

Kasu hauetakoren batean egotea:

- Autoritate publikoekin elkarlanean aritzea, segurtasun nazionalagatik edo interes publikoagatik.
- Sare antolatuen kontra lankidetzan aritzea.
 - Poliziaz besteko autoritate administratiboekin lankidetzan aritzea.
 - Autoritate administratibo polizialekin, fiskalekin edo judizialekin lankidetzan aritzea.

Beti aurkeztu beharko da hori frogatzeko autoritate eskudunaren TXOSTENA.

G) GENERO-INDARKERIA:

Bi fasetan banatzen da:

1. Aldi baterako bizitokia eta lana emakumearentzat eta haren kargu dauden seme-alaba adingabeentzat, honako hau aurkeztuta: BABES-AGINDUA edo FISKALTZAREN TXOSTENA. Berritu egingo da epaiketa gertatu arte.
2. Behin betiko bizitokia eta lana, 5 urtekoa, emakumearentzat eta haren kargu dauden seme-alaba adingabeentzat, ZIGOR-EPAIA dagoenean.

Epaia absoluziokoa bada, emakumea eta haren seme-alabak egoera irregularrean geldituko dira, eta egonaldi irregularragatik zehapen-prozedura bati ekin ahalko zaio, baina ez da egiten ari.

*** Orain arte deskribatutako salbuespenezko inguruabarrengatik baimen guztieterako, formalizatzean dagokion tasa ordaindu beharko da.*

*** Lurraldeko Atzeritarren Bulegoari dagokio eskabideak aztertzea.*

2. Batasuneko Legea

EUROPAR BATASUNEKO HERRITAR BATEN (Espainiako edo Europako nazionalitatea duena) LEHEN MAILAKO SENIDEA IZATEA (EZKONTIDEA-BIKOTEKIDEA, SEMEA/ALABA, EDO GURASOA)

- Dagozkion ziurtagirien bidez familia-lotura frogatzea: jaiotza-ziurtagiriak, ezkontza-ziurtagiriak eta abar.
- Bizikidetzaren errolda.
- Familiaren bitarteko ekonomikoak.

*** Lurraldeko Atzeritarren Bulegoari dagokio eskabideak aztertzea.*

3. Nazioarteko babesa: Asiloa eta aberrigabezia

NAZIOARTEKO BABESA: JATORRIZKO HERRIALDETIK IHESI DOAN PERTSONA BAT, ARRAZAGATIK, ERLIJOAGATIK, NAZIONALITATEAGATIK, IRITZI POLITIKOAGATIK, TALDE SOZIAL BATEN PARTE IZATEAGATIK, GENEROAGATIK EDO SEXU-ORIENTAZIOAGATIK JAZARPENA JASAN DUELAKO, ETA BERE HERRIALDERA ITZULI EZIN DENA BERE BIZITZA ARRISKUAN DAGOELAKO

- Nazioarteko babesa eskatzeko asmoa adieraztea horretarako lekuetan.

→ Estatuak nazioarteko babesaren eskatzaile-dokumentua emango dio, eta aldi baterako egonaldi-baimena edukiko du, eta lanerako baimena (azken hori asilo-elkarrizketaren 6. hilabetetik aurrera), ebazpenera arte. Eskaeraren emaitza baiezkoa bada, pertsona horrek egoitza- eta lan-baimena izango du egun horretatik.

ABERRIGABEZIA:

ABERRIGABEZIA ESTATUTUA EMANGO ZAIE EZEIN ESTATUK BEREN LEGEDIARI JARRAITUZ BERTAKO NAZIONALITATEA AITORTZEN EZ DIETEN ETA NAZIONALITATERIK EZ DUTELA DIOEN PERTSONEI

- Aberrigabezia aitortzeko eskaera aurkeztea horretarako lekuetan:
 - Aldi baterako egonaldi-baimena izango du, eskaera ebatzi arte. Aberrigabeziaren ebazpena baiezkoa bada, ordutik aurrera egoitza- eta lan-baimena izango du.
- ** *Barne Ministerioak du eskumena nazioarteko babeseko kasuak aztertzeko, ASILO ETA BABESAREN BULEGOaren bidez.*

12. “ETXEKO LANEAN” ATZERRITARREN IKUSPEGIA DUEN GUTXIENKO ORIENTABIDERAKO GALDERA-ERANTZUNAK

EGOERA: EZ DAUKAT PAPERIK BAINA LAN EGITEN DUDAN ETXEA KONTRATUA EGIN NAHI DIDATE. NOLA LORTU EGOITZA- ETA LAN-BAIMENA?

- *Europar Batasuneko nazionalitatea duten bikotekidea edo seme-alaba adingabeak dituzu, eta haiekin bizi zara?*
 - **EZ.** Hurrengo galdera.
 - **BAI.** Komunitateko araubideagatiko edo familia-errotzeagatiko erregularizazioa aintzat hartzea, egoitza- eta lan-baimena lor baitaiteke kontratu-eskaintzarik aurkeztu gabe.

Gutxienez familiako lotura eta bizikidetzat frogatu beharko da.

Espainiako nazionalitatea duen adingabe baten ama izanik, eta hura zure kargu egonda, familia-errotzearen bidetik bost urteko egoitza- eta lan-baimena lortuko da.

Europar Batasuneko nazionalitatea duten pertsona baten bikotekidea bazara, eta hark bitarteko ekonomikoak baditu edo jardunean badago (besteren zein bere kontura), Europar Batasuneko araubidetik Europar Batasuneko senideen egoitza-txartela lor daiteke, bost urtekoa. Lan egiteko aukera ematen du, eta baliozkoa izaten jarraitzeko hura emateko in-guruabarrak mantendu beharko dira.

- *Zenbat denbora daramazu Espainiako lurraldean? Erroldarekin frogatu behar da.*
 - **Bi urtetik behera.** Hurrengo galdera.
 - **Bi eta hiru urte artean.** Kasu honetan: laneko gehiegikeria/esplotazioa jasan duzu gutxienez 6 hilabetez? Laneko errotzea balioetsi (enplegatzailea salatu behar da, eta Laneko Ikuskapen Aktan lan-harremana dagoela frogatu behar da,

edo EPAI JUDIZIALA, eta Espainiako lurraldean gutxienez bi urtez egon izana frogatu behar da, gainera). Bestela, hurrengo galdera.

- **Hiru urte baino gehiago.** Aukera duzu gutxienez URTEBETEko iraupeneko kontratu bat sina diezazuten, lanbide arteko gutxieneko soldata bermatuko dizuna? Agian hainbat kontratu dituzu, hainbat etxetan, guztiak gutxienez URTEBETE-KOAK, eta guztiak batera lanbide arteko gutxieneko soldata bermatzen dizute? Errotze soziala balioetsi.

Espainiako lurraldean segidan gutxienez 3 urtez egon izana frogatu behar da, eta bi alderdiek sinatutako lan-kontratu bat eduki behar da, gutxienez HAMABI HILABETEKOA, lanaldi osorako indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldata bermatzen duena, eta hasiera data Atzerritarren Bulegoaren baimena ematearen baldintzapean daukana.

- **Genero-indarkeriako erasoren bat jasan duzu? Gerora etorritako gaixotasun larriren bat duzu?**

- Egoera hori dokumentuz frogatu behar da: genero-indarkeriako biktimaren zedula, babes-agindua edo genero-indarkeriaren kasuko epaia. Genero-indarkeriako emakumezko biktima frogatua izanez gero, urtebeterako egoitza- eta lan-baimena lortuko da, urtean behin luzatuko dena epaiketa gertatu arte. Epaiketa egin ondoren, epaia zigor-epaia bada, egoitza- eta lan-baimena 5 urtekoa izango da emakumearentzat eta harekin bizi diren ondorengo adingabeentzat.
- *Gerora etorritako gaixotasuna* izanez gero, egoitza-baimena lor daiteke, eta lan-baimena ere lortu ahalko da, soilik kontratu-aukera badago.

EGOERA: NAZIOARTEKO BABESAREN ESKAERAREN ZIURTAGIRIA (ORRI ZURIA, ARGAZKIAREKIN) DAUKAT, ETA LANA TOPATU DUT ETXE BATEAN. LAN EGIN DEZAKET?

Nazioarteko babesaren eskaera izapidetzeko onartu zenetik SEI HILABETE pasatu badira soilik, txartel gorria lortu ez baduzu ere. Izapidetzeko onartu zenetik SEI HILABETERA, lanerako baimena duzu. Zuzenean eman ahal izango zaizu alta.

EGOERA: ATZERRITARREN BULEGOTIK ALDEKO EBAZPENA HELDU ZAIT, ERROTZE SOZIALA EMAN DIDATE, ETA HILABETE EMAN DIDATE ALTA EMATEKO. ENPLEGATZAILEAK EZ DIT ALTA EMANGO GIZARTE SEGURANTZAN, ZER EGIN DEZAKET

Baimena ematea ekarri duen lan-eskaintza bertan behera gelditu bada, beste eskaera bat egin behar da, beste eskaintza batekin. Hasiera-hasieratik hasi behar da, nahitaezko dokumentazio guztia berriz lortu behar da. Altarik gabeko lan-harremana egon bada, ordea, bideragarritzat jotzen diren lan-eskubideen erreklamazioak egin daitezke..

EGOERA: ZAINDU BEHAR NUEN PERTSONA HIL EGIN DA, ETA HAREKIN EGIN NITUEN ERROTZE SOZIALAREN PAPERAK. ZER EGIN BEHAR DUT ORAIN?

Oraindik eskabidea ebatzi ez badizute, erregistroan beste kontratu bat aurkeztu ahalko da, gutxieneko baldintzak betetzen dituena (gutxienez urtebeteko iraupena, gutxie-

nez lanbide arteko gutxieneko soldata bermatzen duena, hasiera-data kontratua ematearen baldintzapean), justifikatuta aurrekoa ez dela bideragarria dena delako arrazoiengatik.

EGOERA: ERROTZE SOZIALA EMAN ZIDATEN KONTRATU BATEKIN, BAINA ORAIN LANTOKIZ ALDATU NAHI DUT, POSIBLE DA?

Bai, baldin eta borondatez ez bazoaz (sei hilabete baino gutxiago pasatu badira), eta urtebeteren ondoren berritzeko betekizunak betetzen badituzu.

ARRETA handia jarri behar da “borondatezko bajekin” etxeke lanaren sektorean.

EGOERA: NIRE SEME/ALABA ADINGABEAK EDO BIKOTEKIDEA BERRELKAR DEZAKET BARNEKO LANGILE MODUAN BANABIL?

Bai. Berrelkartzea eskatu ahal izateko betekizun ekonomikoak betetzeaz gain, beharrezkoa izango da enplegatzaileak berrelkartzerako baimena ematea, eta etxebizitza egoikiaren txostena egokitu egin beharko da etxearen gelen eta bertan bizi diren edo biziko diren pertsona kopuruaren arabera.

EGOERA: NIRE EGOITZA-TXARTELA BEREHALA IRAUNGIKO DA, ETA EZ DAUKAT DENBORARIK HERRITARREN ARRETA-ORDUTEGIAN BERRITZERA JOATEKO. ZER EGIN DEZAKET?

Berritzea aurkezteko epea iraungitze-data baino 60 egun lehenagotik 90 egun beranduago artekoa da. Komeni da aurretik egitea, txartelaren balio-aldia ebazpena egon arte luzatzen baita. Berritzea hitzordurik gabe egin daiteke, Correosen erregistro administratiboan, arreta-ordutegi zabalean. Komeni da dokumentazioa posta ziurtatuaren bidez bidaltzea, eta eskuratzen dugun kopian sarrera-zigilua eskatzea. Ez badakigu tasak nola prestatu, etxera bidaliko dizkigute.

Posible da telematikoki berritzea ere, baina ziurtagiri digital bat behar da (cl@ve, FNMT), edo hori duen ordezkari baten bitartez egin behar da, bestela.

13. INTERNETEKO BALIABIDE PRAKTIKOAK

- **ATZERRITARRENTZAKO INFORMAZIO-ORRIAK – Migrazioen Estatuko Idazkaritza:**
 - Kasu bakoitzerako betekizunak, dokumentazioak eta izapideak jasotzen dituzte.
- **AURREKO HITZRODUA ATZERRITARREN BULEGOAN ETA POLIZIA NAZIONALEAN:**
 - Atzerritarren Bulegoan, hasierako eskaerak aurkezteko.
 - Poliziako komisarian, Atzerritarren Nortasun Txartela (ANT).
- **AURREKO HITZORDUA ERREGISTROAN:**
 - Atzerritarren Bulegorako dokumentazioa bidaltzeko, errekerimenduei erantzuteko eta abar.
 - Cl@ve eskatzeko (Estatuko administraziorako ziurtagiri digital baliozkoa).

- **EUSKO JAURLARITZAREN TXOSTENAK:**

- Eskabide telematikoak BakQ-rekin.
- Eskabideak paperean deskargatzea, Zuzenean aurretiko hitzorduarekin aurkezteko.

- **NAFARROA:**

- Errotze sozialeko eta etxebizitza egokiko txostenak, udal bakoitzean, erroldako udalaren arabera.
- Gizarteratzeko ahaleginaren txostena.

14. ATZERRITARREN ARLOKO DOAKO ORIENTABIDE-ZERBITZUAK

- **Euskal Autonomia Erkidegoa:**

- Eusko Jaurlaritza - AHOLKU SAREA (Atzerritarren arloko euskal zerbitzu juridikoa).

Arreta-bulegoak Euskal Autonomia Erkidego osoan:

- **Araba:** Gasteiz, Agurain, Amurrio, Kanpezu, Laudio, Espejo, Guardia, Oion.
- **Bizkaia:** Bilbao, Amorebieta-Etxano, Barakaldo, Bermeo, Durango, Gernika, Getxo, Markina-Xemein, Mungia, Ondarroa, Portugalete, Zalla.
- **Gipuzkoa:** Donostia, Arrasate, Azpeitia, Beasain, Eibar, Errenteria, Irun, Tolosa, Urretxu, Zarautz.
- Telefonozko eta posta elektronikozko kontsultak:
 - * Interesdunentzat: 900 840 890 eta asesoria@euskadi.eus.
 - * Atzerritarrei arreta ematen dieten profesionalentzat: 944 001 809 eta juridika@biltzen.eus.

- **NAFARROAKO Gobernua:**

- Atzerritarren Arloko Arreta eta Aholkularitza Zerbitzua (Nafarroako Gurutze Gorria).
- Oinarriko Gizarte Zerbitzuak.

