



Langile migratu

eta arrazializatuentzako

# *gida*

**LAB**

# LANGILE MIGRATU ETA ARRAZIALIZATUENTZAKO GIDA

Lan eskubideak eta gakoak ekintza  
sindikala antirrazista baterako



# gida



## Abiapuntuak

### [Intro]

Zergatik eta zertarako gida hau?

### [Kokapena]

Euskal Herria eta LAB

### [Gogoratu]

Eskubideak dituen pertsona zara

Kontraturik ez izateak ez du esan nahi lan harremanik ez dagoenik

Eman urratsa eta antolatu

## Lan eskubideak zehazten eta ohar antirrazistak partekatzen

### [Lehen]

Elkarrizketa

### [Bitartean]

- Kontratua
- Soldata
- Lan-denbora
- Atseden-denbora
- Gizarte Segurantza
- Lan Osasuna

### [Amaieran]

Akordioak, kaleratzeak eta eszedentziak. Likidazioa eta finikitoa. Erreklamaziorako epeak

## Bidea egiten jarraitzeko pistak

### [Eskubideak guztientzat]

### [Ekintza sindikal antirrazista]

### Eta Gida honen ostean, zer?

### Informazio erabilgarria

# [INTRO]

## Zergatik eta zertarako GIDA hau?

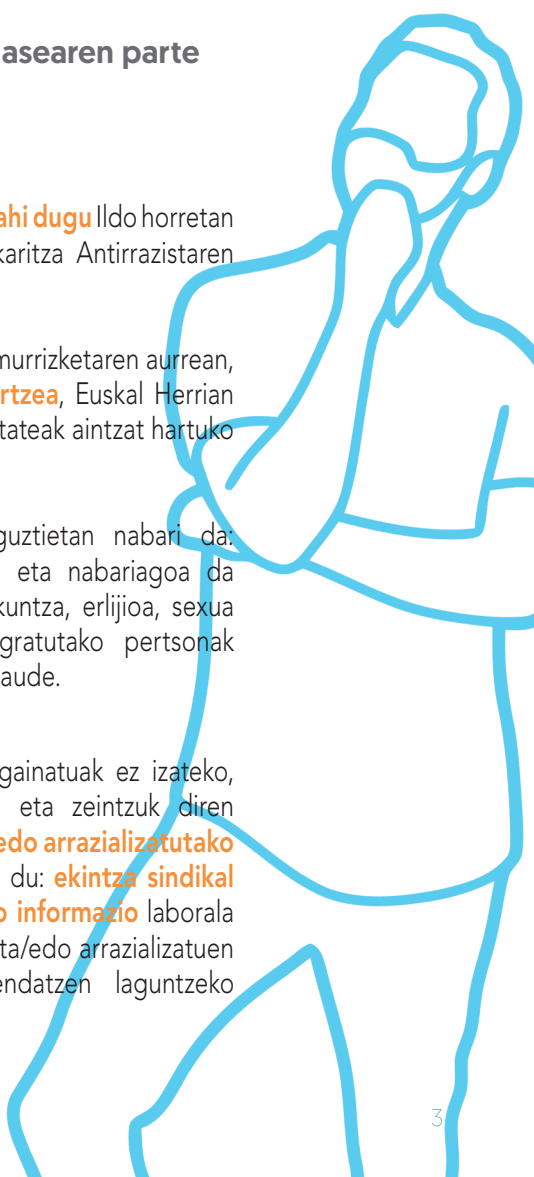
**Langile migratu eta arrazializatuak, eskubidedun subjektu eta Euskal Herriko langile klasearen parte garrantzitsu**

**LAB sindikatuan langile GUZTION etxea izan nahi dugu** lldo horretan lanean ari gara, urrats zehatzak ematen, Idazkaritza Antirrazistaren sorrera, kasu.

Prekarizazioaren, pobretzearen eta eskubideen murrizketaren aurrean, gure apustua da **sindikalismo berri bat birsortzea**, Euskal Herrian langile subjektu anitz eta dinamiko baten errealitateak aintzat hartuko dituen.

Arazakeria dago Euskal Herrian eta arlo guztietan nabari da: erakundeetan, kaleetan eta enpleguan. Gero eta nabariagoa da patronalak egoera administratiboa, arraza, hizkuntza, erlijioa, sexua eta/edo klase soziala erabiltzen dituela migratutako pertsonak esplotatzeko; asko egoera bereziki zaugarrian daude.

Gaur informazioa boterea da. Langile gisa engainatuak ez izateko, garrantzitsua da eskubideak ditugula jakitea eta zeintzuk diren ezagutzea. Horregatik, LABek **migratutako eta/edo arrazializatutako langileentzako eskubideen** GIDA hau kaleratu du: **ekintza sindikal antirrazistarako tresna erabilgarria, funtsezko informazio** laborala eta oharrak eskaintzen ditu, langile migratuen eta/edo arrazializatuaren eskubideak eta antolaketa kolektiboa defendatzen laguntzeko helburuarekin.





Langile migratuek eta/edo arrazializatuek ekarpen sozial eta politiko handia egiten dute gure lurraldean. LABen hazi egin gara eta positiboki eraldatzen ari gara langile migratuek prozesu laboral eta sozialetan duten konpromiso eta presentziari esker; prozesu horietatik imajinatzen ez genituen gauzak ikasi ditugu. Dagokigun lekutik, erakunde sindikal gisa, **pertsona guztientzako eskubide eta aukerak berrmatuko dituen Euskal Herri aske eta burujabe baten alde lan egiten dugu.■**

# [KOKAPENA]

## Euskal Herria eta LAB

Euskal Herria (EH) Pirinioen bi aldeetan dagoen herri txiki bat da: Iparraldean (Ipar Euskal Herria) eta Hegoaldean (Hego Euskal Herria). Hiru milioi biztanle inguru ditu eta 20.000 kilometro karratuko azalera. Zazpi herrialdeak osatzen dute: Araba, Bizkaia, Gipuzkoa, Nafarroa, Lapurdi, Behe Nafarroa eta Zuberoa.

Lurraldea Espainiako eta Frantziako Estatuetik gatazka politikoa batek markatzen du, herrialde subirano gisa autodeterminazioarako eskubidea ukatzen diote Euskal Herriari, eta eremu estrategikoetan erabakiak hartzeko estatu-tresnak izatea eragotzi, bertan bizi garenei bizitza duinak bermatu ahal izateko.

Euskara da euskal herritarrek hitz egiten duten hizkuntza. Debekatua eta jazarria izan da, baina bizirik iraun du eta bere kulturaren zutabe gisa berpiztu da.

Euskal lurralde osoan dagoen sindikatu nazional bakarra da LAB. Lehenik, Hegoaldean sortu zen, 1974an, diktadura frankista betean; eta, ondoren, 2000. urtean, Iparraldera hedatu zen.

Gaur egun, LABek ia 47.000 langile ditu afiliatuta, ia % 19ko ordezkaritza du herrialdeetan eta 4.000 ordezkeri hautetsi baino gehiago ditu Hego Euskal Herriko lantokietan. Erakunde konfederala denez, sektore guztietan dihardu borrokan.

Lan Harremanen Euskal Esparrua da gure aldarrikapen nagusietako bat da, Euskal Herriko lan eskubideei dagokienean burujabetza, erabaki eta kudeaketa eremu gisa.

LAB sindikatu independentista, abertzalea, klase eta kontraboterekoa, euskalduna, internazionalista, feminista, antirrazista eta ekosozialista da. Ekintza sozio-sindikala integral baten aldeko apustua egiten du; lan-



baldintzen eta pertsonen bizi-baldintzen alde borrokatzen dena eta lantokietan eta Euskal Herriko auzo eta herrietan presentzia duena. ■

# GOGORATU...

Patronala aberasten ari da bereziki langile migratuak eta arrazializatuak estutuz. Kasu isolatuak izan beharrean, sistema klasista, arrazista, matxista, kolonial... honen egiturazko dinamikak dira. Enplegu bat izatea eta mantetzea "pribilegio" bihurtu da pertsona askorentzat.

Migrazio-prozesuak eta askotariko bizitzak ez dira linealak. Garrantzitsua da langile bakoitza non eta nola dagoen identifikatzea, baldintza eta errealitate zehatzetatik abiatuta, eta hortik arrazakeriaren aurkako ekintza sindikal bat islatzea.

- **ESKUBIDEAK DITUEN PERTSONA ZARA**  
Langile gisa eskubideak dituzu, edozein administrazio-egoeratan zaudela ere. Garrantzitsua da zeintzuk diren jakitea. Behar denean informazio zuzena izanez gero, errazagoa da erabaki egokiak hartzea.
- **KONTRATU IDATZIRIK EZ IZATEAK EZ DU ESAN NAHI LANHARREMANIK EZ DAGOENIK**  
Are gehiago, idatzizko kontraturik ez dagoenean, harremana mugagabetzat eta lanaldi osokotzat joko da. Idatzizko kontraturik izan ez arren, **lan eskubideak**. Arauak eta hitzarmenak baldintza berberetan aplikatu beharko lizkizukete.
- **EMAN URRATSA ETA ANTOLATU ZAITEZ GUREKIN**  
Zure eskubideak ezagutzeak eta beste batzuekin partekatzea eta harremanetan jartzea antidotoa da urraketen eta abusuen aurrean. Jo sindikatura, ez izan galdetzeko beldurrik. LABen zure lekua duzu, zure zain gaude... Anima zaitez!  
<https://www.lab.eus/egoitzak/>



**EZ ZAUDE BAKARRIK, ZOAZ SINDIKATURA,  
INFORMA ZAITEZ... ELKARRI LAGUNTZEA  
FUNTSEZKOA DA. GUK LAGUNDUKO DIZUGU  
PROZESUAN...**





“Elkarrizketan dena polita erakutsi zidaten, gero errealtatea hasi zen...”

# LAN HARREMANA HASI AURRETIK ELKARRIZKETA

Lan-elkarrizketa da langileak eta enplegatzaileak enpleguaren betebeharrak eta eskubide nagusietako batzuk (zereginak, erantzukizunak, etab.) hitzartzen dituzten uena. Enplegatzaileak balioesten du langileak eskatutakoa profila betetzen duen, eta langileak erabakitzen du enplegua interesatzen zaion ala ez.



**GOGORATU\_** Lan-elkarrizketa bat baldintza berdinetan egon ohi ez diren bi alderen arteko negoziazio-antzeko bat da. Langileek enplegua behar dute, eta horrek desabantaila-egoera ekar dezake. Asimetria horretaz jabetuta, ahal duzun neurrian, garrantzitsua da jakitea zure ustez egokienak diren eskubideetako batzuk planteatu ditzakezula: soldata, aparteko ordainsariak, nomina, aparteko orduak, lanaldia, atsedenaldiak, jaiegunak, oporrak, funtzioak eta erantzukizunak.

Illo horretan, elkarrizketara joan aurretik, informatu dagokion sektoreari edo hitzarmenari buruz. Horrela, hobeto argudiatu ahal izango duzu eta hobeki jokatu engaina ez zaitzaten. Informazio egokiak aukera ematen du plan bat izateko, estrategia bat, baldintza jakin batzuk onartzea beste aukerarik ez baduzu.



## **KONTUZ\_**

- ▶ Ez eman ezer jakintzat, galdetu beti dituzun zalantzak.
- ▶ Erregistratu elkarrizketan lortutako akordio guztiak, gorde frogak.
  - Kontratu idatzirik ez baduzu, frogatik lagungarri izango zaizkizu.

- Eta kontratua baldin baduzu ere bai, elkarrizketan esaten den guztia ez delako beti ondo jasotzen kontratuan, ezta errealitatean errespetatzen ere.





“Gauza asko jasan nituen, beharrezko denbora betetzean kontratua egingo zidatela agindu baitzidaten. Egun hura iritsi zenean kalera bota ninduten eta paperik gabeko beste pertsona bat kontratatu zuten...”

# LAN HARREMANAK IRAUTEN DUEN BITARTEAN

## Kontratua

**Lan-kontratuak** enplegatzailearen eta langilearen arteko akordioa adierazten du, lan-harremana formalizatzean biek beren gain hartzen dituzten eskubide eta betebeharrei buruzkoa. Jarduera ekonomikoak definitzen du kontratu mota. Enplegatzaileak hitzarmenaren edukiaren berri eman behar dio enplegu-bulego publikoari, gauzatu eta 10 eguneko epean, eta kopia bat eman behar dio langileari. Kontratu mota desberdinak daude, eta idatziz edo hitzez egin daitezke. **Zer jaso behar du kontratu batek?** Enplegatzailearen eta langilearen datu fisikoak edo juridikoak (izen-abizenak); lantokiaren helbidea; hasiera-data; kontratu-mota; kategoria eta/edo funtzioak; ordutegiak, atsedendiak, soldata eta aparteko ordainsariak; eta hala badagokio, aplikatu beharreko hitzarmena.



**GOGORATU** Bizileku- eta lan-baimena baduzu, garrantzitsua da Gizarte Segurantzian idatzizko kontratua erregistratuta izatea. Zure eskubidea da eta beste eskubide garrantzitsu batzuk eskuratzeko bide emango dizu.

Egiaztatu zure kontratua ez dagoela lege-iruzurrean. Askotan, aldi baterako kontratuak egiten dira, eta kontratu horiek mugagabeak izan beharko lukete.

Oraindik bizileku-baimena oraindik ez baduzu, legez ezin izango da idatzizko kontraturik egin. Espainiako Atzeritar Legearen arabera, gutxienez hiru urtez egon behar da Espainiako Estatuan, gizartean sustraitzeko baimena izapidetu ahal izan arte. Epai judizial batek baieztatzen badu sei hilabete edo gehiagoko lan-harremana egon

dela eta zure egonaldiak urtea gainditzen badu, bizileku-baimena eska dezakezu, lan-agintaritzarekin lankidetzan aritu izanaren baimenaren bidez.



### **KONTUZ!**

- ▶ Kontratu idatzirik ez izateak ez du esan nahi eskubiderik ez duzunik!
- ▶ Ahal baduzu, eskatu kontratua eta saiatu dena behar bezala islatzen. Baldintzak kaskartzeak edo soldataren zati bat "B" eran kobratzeak kalte egin diezazuke baimenak berritzeko unean. Kontratuak diru-sarrera, lanaldi eta iraupen jakin bat jaso behar du.
- ▶ Erregistratu ahoz adosten duzun guztia baliozko frogekin. Horrela, harremana badagoela frogatu ahal izango duzu eta zer baldintzatakoa den.



“Uste nuen ondo kobratzen nuela legezko gutxieneko soldata errespetatzen zelako, baina astean ordu horietan guztiak lan egiteagatik askoz gehiago zegokidan...”

## SOLDATA

### Gutxieneko soldata, aparteko ordainsariak, nomina

Soldata da langileak bere lanaren truke aldizka jasotzen duen ordainsari ekonomikoa, dirutan edo espezetan<sup>1</sup>. Benetako denboraren eta lan gisa zenbatu daitezkeen atsedenaldien arabera kalkulatzen da. Estatuko gobernauak **Lanbide arteko Gutxieneko Soldata (LGS)** ezartzen du urteko gutxieneko gordin gisa. 40 orduko asteko lanaldiaren gainean kalkulatzen da, eta orduko prezioa ezartzen du. Hitzarmenek edo akordioek LGS hobetu dezakete, baina soldata inoiz ezin da hau baino apalagoa.

**Aparteko ordainsariak** urtean aparteko bi soldata jasotzeko eskubidea dira. Bata abenduan eta bestea, aldean arteko hitzarmenaren edo akordioaren arabera. Nomina **ordainagiria da**; alderdiak enplegatzaileari eman behar dio, eredu ofizialaren edo hitzarmenaren arabera



**GOGORATU** Idatzizko kontratua baduzu, garrantzitsua da ordainketak nomina edo antzeko lege-agiri baten bidez erregistratzea. Jaso den benetako zenbatekoa adierazi behar da nominan, eta zenbateko hori kontratuan agertzen dena izan behar da. Idatzizko kontraturik ez baduzu, zaila da nomina bat ematea, enplegatzaileak arau-haustea egingo lukeelako.

1. Sektore berezi batzutan soldataren zati bat espezetan ordaintzen da; esaterako, langile batek ostatu eta mantenuagatik izan ditzakeen gastuengatik beherapena. Espezetan jasotako soldata honek ezin dezake osoaren %30 gaintitu eta ezin du ekarri LGSaren zenbateko osoa murriztea.



### KONTUZ!

- ▶ Jasotzen duzun soldata baliozko frogekin erregistra ezazu.
  - Gorde ordainketak jakinarazteko bidali dizkizuten testu edo WhatsApp mezuak edo audioak.
  - Eskatu ordainketak bankuko diru-sarrerren bidez egitea, hala, jasoak geratuko dira. Horrela izan ezean, kobraketa egunean egin zuk zeure buruari diru-sarrera, "x hileko nomina kobratzea" kontzeptuarekin.
- ▶ Nominan zenbateko bat agertzen bada eta eskura beste bat jasotzen baduzu, kontuan izan bajen, kopuruen edo kaleratzeen kalkuluak idatziz agertzen denaren gainean egiten direla. Benetan dagokizuna baino gutxiago jasoko duzu.
- ▶ Jasotako soldatak proportzionala izan behar du, lan egindako orduetara ez du balio soilik LGSren parekoa edo handiagoa izatearekin.
- ▶ Funtzio eta ordutegi berberak, soldata bera. Administrazio-egoera dena delakoa izanik ere, horrek ez du soldata-murrizketarik eragin behar.
- ▶ Legez kanpokoa da enplegatzaileak zure soldata atxikitzea edo zaintzea. Zure dirua da, ongi irabazia duzu!



“Nire ordutegia ez zen errespetatzen, gauzak sortzen ziren beti, eta askoz denbora gehiago geratu behar izaten nuen...”

## LAN-DENBORAK

### Lanaldi arrunta, aparteko orduak, gaueko lana, txandakakoa

Lan-denbora ordutegiaren bidez ituntzen da elkarrizketan, eta kontratuan agertu behar du. **Gehieneko ohiko lanaldia** astean 40 ordu efektibokoa da, urtean batez besteko zenbaketan. Lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez 12 ordu egon behar dira. Eguneko lanaldia ezin da 9 ordu baino gehiagokoa izan, bestelako banaketarik adostu edo hitzarmenik egin ezean, eta lanaldien arteko atsedenaldia errespetatuz. **Aparteko** orduak lanaldi arruntetik kanpo egindako lanordu efektiboak dira. Gutxienez ordu arruntaren prezio berean ordaindu behar dira, edo, bestela, atseden denboraz konpentsatu ordu horiek egin eta 4 hilabeteren barruan. Gehienez 80 aparteko ordu egin daitezke urtean. **Gaueko lana** gaueko 22.00etatik goizeko 06.00etara egiten dena da. Ordainsari espezifikoak du, eta ezin du egunean 8 ordu baino gehiagokoa izan, batez beste, 15 egunez. **Txandakako lana** da eginkizun berberak hurrenez hurren betetzen dituzten langileen artean ordutegiak txandakatzen direnean.



#### GOGORATU

Garrantzitsua da lan-ordutegia errespetatzea eta lan egindako aparteko denbora ordaintzea, dirutan edo ordaindutako atsedenaldian, konpentsatzeko ezarritako epearen barruan.

Lan egindako aparteko denboragatik kobratzea legokizukeen diruaren kopuruen arteko aldeak, urte natural baten barruan erreklamatu eta likidatu daitezke.



### KONTUZ!

- ▶ Erregistratu baliozko frogen bidez zure lanaldian benetan lan egindako orduak.
  - Elkarrizketan, zure ordutegia nolakoa izango den galdetu eta graba ezazu.
  - Bidali mezuak nagusiei, lan egindako orduak eta ordutegiak aipatuz. Gorde mezu horiek, froga-balioa baitute.
  - Aktibatu zure mugikorraren geo-lokalizazioa; horrela, erregistratuta geratzen da zure lan-zentroan egunean pasatzen dituzun orduen kopurua.
- ▶ Lanaldi luzeak dira langile migratuek eta/edo arrazializatuak bizi dituzten gehiegikeria ohikoenetako batzuk. Kontuz ibili xantaiekin, diskriminazioekin eta abusuekin. Patronalaren arrazakeriari ez, esplotazioari ez! Guztiok dugu eskubidea lanaldia errespetatu diezaguten. Bizitzeko giten da lan, ez lan egiteko bizi. Ez utzi bizitza horretan.





“10 hilabete eman nituen astelehenetik astelehenera lanean, familiako me-  
dikuak esan zidan arte ezin nuela horrela jarraitu...”

## ATSEDENALDIAK

### Asteko atsedena, jaiegunak, baimenak, eta oporrak

**Asteko atsedena** da egun eta erdiz etenik gabe atsedeen hartzeko eskubidea, asteburuan. Erabiltzen ez bada, hurrengo 14 egunen barruan metatu eta har daiteke. **Jaiegunak** edo **laneko jai egunak** ordaindutako atsedena berreskuratzeko dira. Egutegiaren arabera, 14 dira urtean, horietako bi lokalak. Ordaindutako baimenak, aldeztuak jakinarazita eta justifikatuta, honako kasu hauetan eska daitezke: ezkonduz gero (15 egun natural); heriotza, istripua, gaixotasuna, ospitaleratzea edo ospitaleratzetik gabeko ebakuntza (2 egun); ohiko etxebizitzaz aldatzea (egun 1); betebeharrak publiko eta pertsonala (ezinbesteko denbora); sindikatu- edo ordezkari-eginkizunak (legez edo hitzarmenez ezarritakoaren arabera); jai aurreko azterketak, erditzeko prestakuntza, adopzioa edo harrerara joatea (ezinbesteko denbora). **Urteko opor** ordainduak ezin dira konpentsazio ekonomikoarekin ordezkatu, egutegiko 30 egun edo gehiagori dagozkie, hitzarmenaren edo aldean arteko akordioaren arabera. Oporraldia langilearen eta enplegatzailearen artean finkatzen da. Komenigarria da edozien zalantzaren aurrean sindikatura hurbiltzea eta kontsultatzea.



**GOGORATU** Langile migratu eta arrazializatuak atsedenerako duten eskubidea ez da beti errespetatzen. Jaiegunak eta oporrak ordaindutako atsedeen-egunak dira, eta hartu eta kobratu egin behar dira. Lan egiteagatik hartu edo ordaindu ez diren oporrak edo jaiegunak urte natural baten barruan erreklamatu eta likidatu ahal izango dira.

Oporrek medikuaren bajarekin kointziditzen badute, informa zaitez, ezintasuna amaitutakoan oporrak har ditzakezulako, baja hartu eta 18 hilabetera.



### **KONTUZI!**

- ▶ Grabatu eta gorde oporrak eta jaiegunak hartzeko moduari buruzko akordioak jasotzen dituzten mezua. Grabazioek edo mezuek, zuk euretan parte hartzen baduzu, froga gisa balio dute.
- ▶ Zure atseden-denborak errespetatzen ez badira, zure lanaldia luzeagoa dela esan nahi du.
- ▶ Ez da legezkoa atsedenaldiei edo oporrei dagokien soldata deskontatzea.
- ▶ Sektore batzutan eta egoera administratibo irregularrean egonez gero, ezin zaio langileari "eskatu" ordezeko bat izendatzea (lanpostua zaintzeko) eta kontratazio horren kostuak bere gain hartzea.



“Paperak egin ahal izateko, Gizarte Segurantzaren osoa ordaintzera behartu ninduten eta soldata jaitsi zidaten...”

## GIZARTE SEGURANTZA

**Gizarte Segurantzaren** sistema publikoa da, eta administrazio zentralak kudeatzen du. Sistema horren bidez, hainbat prestazio bermatzen dira biztanleriaren babes sozialerako, hala nola langabezia eta erretiroa. Horiek finantzatzeko funtsak gizarte-kotizazioetatik lortzen dira, bai langileek bai enplegatzaileek egiten dituzten ekarpenetatik, kontratuan aitortutako sektore edo jarduera ekonomikoaren arabera. **Erregimen Orokorra** besteren konturako langileek osatzen dute, eta horietan dira berea ez den enpresa batentzat lan egiten dutenak. Araubide eta sistema bereziak daude, hala nola norberaren kontura lan egiten duten **Langile Autonomoen Araubide Berezia (LAAB)** eta **Etxeko Langileen Erregimen Berezia**.



**GOGORATU** Gizarte Segurantzaren kotizazioak hainbat kontingentzia profesionalen aurrean babesten du. Kasuaren arabera, eta zenbait baldintza betez gero, honako hauek hartu ahal izango dira: lan-istripuagatik edo gaixotasunagatik ordaindutako baja medikoak; aldi baterako ezintasunagatik edo baliaezintasunagatik; amatasunagatik, aitatasunagatik, edoskitzeagatik edo zaintzagatik; baimenak; heriotzagatik, alarguntasunagatik edo erretiroagatik; pentsioak. Legez, enplegatzaileak eta langileak beren gain hartzen dituzte kotizazio-kuotak. Kotizatzeko, idatzizko kontratu bat eduki behar da, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrean (GSDO) bere alta efektiborekin erregistratuta. Enplegatzaileak alta jakinarazi eta kudeatu behar du.

Jatorrizko herrialdearen arabera, alde biko akordioak ere izaten dira, itzuliz gero sortutako pentsioa kobratzeko aukera ematen dutenak.



### KONTUZ!

- ▶ Egoera administratibo irregularrean dauden langileek ukatua dute baldintza erregularretan lan egiteko eta Gizarte Segurantzaren kotizatze eskubidea.
- ▶ Gizarte Segurantzaren kotizatzea ez da gastu bat, eskubideetan inbertitzea baizik. Babestu egiten zaitu. Kontuz ibili eskura diru gehiago jasotzea onartzearekin, gutxiago kotizatzearen truke. Baja bati, baimenari edo erretiroa hartzeko uneari begira, zure ordainsaria kotizatu duzunaren gainean kalkulatu da.
- ▶ Kontsultatu aldian-aldian zure lan-bizitza Gizarte Segurantzaren webgunean, zuzen kotizatzen ari zarela eta zure kontratua erregistratuta dagoela egiaztatzeko.



“Gaixotzeko aukerarik ere ez dut...”

## LAN OSASUNA

**Lan-osasuna** da lantokiaren barruan, lanpostuan bertan eta egiten diren zereginetan arrisku-faktoreak, gaixotasunak eta/edo istripuak desagerraraztea, murriztea eta prebenitzea. Horretarako, haren baldintzak eta antolamendua hartzen dira kontuan.



**GOGORATU\_** Laneko osasunari hainbat faktorek eragiten diote, eta askotan konbinatu egiten dira: lantokia, higiena, ergonomia, produktu kimikoekiko esposizioa edo babesik gabe makineriaren erabilera. Faktore psiko-soziologikoak eta psikosozialak ere oso garrantzitsuak dira, lan-zamarekin, lanaldien luzapenarekin, atsedetik ezarekin, estresarekin, prekaritate-baldintzekin eta betetzen diren funtzioak ez aitortzearekin lotuta.

Langileen osasuna zaintzea onuragarria da, bai eurentzat, bai enpresarentzat. Langile guztiak eduki beharko lukete laneko arriskuei buruzko informazio-, prestakuntza- eta prebentzio-plana, laneko osasunerako duten eskubidea errespetatuz.



### **ATENCIÓN!**

- ▶ Laneko osasuna, babesa eta prebentzioa langile guztientzat eraginkorra izan behar den eskubidea dira, bereizketarik eta diskriminaziorik gabe.
- ▶ Sektore jakin batzuetan lan egiten duten langile migratu eta arrazializatuak arrisku eta gaixotasun gehiago dituzte. Ez Lan Ikuskaritzak, ez Osalaneak EAEn, ez NOPLOik Nafarroan, ez dute egiten enplegu horiek betetzeko baldintza eraginkorren jarraipena.



- ▶ Kontuan izan jasandako kontingentziak behar bezala erregistratzen direla profesional gisa. Jaso zure lanpostuaren edo funtzioaren baldintzak egiaztatzen dituzten frogak, axolagabekeria- eta osasungarritasun ezeko egoeretan laguntzen dutenak.
- ▶ Lan-istripuren bat baduzu, joan berehala mutualitatera. Eta gogoratu urtero azterketa medikoa egiteko eskubidea duzula. Lehenetsi zeure burua eta zaindu zure osasun mentala eta fisikoa!



“Inolako eskubiderik gabe kaleratu ninduten, uzte luzez lanean aritu ondoren”

## LAN HARREMANA AMAITZEAN ALDEEN ARTEKO AKORDIOA, KALERATZEAK ETA ESZEDENTZIAK

Lanpostu bat uzteko modu desberdinak daude. Aldeen arteko akordioa da bietako edozeinek besteari proposatzen dionean eta besteak onartzen duenean. Arrazoi justifikatuak dira: baldintzen funtsezko aldaketa (lanaldiak, eginkizunak, soldatak); hitzartutako soldata ez ordaintzea edo etengabe atzeratzea, eta enplegatailearen betebeharrak modu larrian ez betetzea. **Besteren arrazoiek eragindako etetea** da, baldin eta ezinbesteko kasu batek zerbitzua ematen jarraitzea eragozten badu. **Arrazoi objektiboengatik kaleratzea** da, baldin eta langilea gai ez bada edo gerora gertatzen bada edo teknikoki egokitzen ez bada. Bidezko edo diziplinazkoa kaleratzea da, langilearen justifikatutako eta frogatutako arrazoi larriren bat dagoenean, eta arrazoi horrek kontratua iraungitzea baliozkotzen duenean, kalte-ordainerako eta izapidetze-soldatarako eskubiderik gabe. **Bidegabeko kaleratzea** da, enplegataileak kontratu-harremana amaitzen duenean horretarako behar diren formalitateak bete gabe (aurreabisua, kalte-ordaina eta kaleratze-gutuna). **Kaleratzea nuloa** izango da diskriminazio-arrazoi batek eragindakoa bada edo langilearen oinarritzko eskubideak urratzen baditu. Nola izan, besteak beste, haurdunaldia, adopzioa, jaiotzaren ondoren lanera itzultzea, edoskitzea, gaixotasuna, arraza, adina eta erlijioa direla eta. **Borondatezko eszedentzia** da, gutxienez urte bateko antzinasuna duten langileek gutxienez 4 hilabeteko eta gehienez 5 urteko eperako eskatzen dutenean. Nahitaezko eszedentziak eskubidea ematen du lanpostua gordetzeko eta haren indarraldian antzinasuna zenbatzeko.



**GOGORATU** Kaleratzeak eta horien arrazoiak idatziz jakinarazi behar dira, zein egunetan burutuko diren adierazita, eta dagokien kalte-ordain eta aurreabisuarekin batera. Idatzizko dokumentua edo ordainketa falta bada, kaleratzea zalantzan jar daiteke eta bidegabeba dela adierazi. Epai judizialak hala xedatzen badu, eta 5 eguneko epean, enplegatzaileak langilea berriz onartu behar du edo lan egindako urte bakoitzeko, 33 eguneko kalte-ordaina ordaindu, gehienez 24 hileko soldatarekin. Halaber, kaleratze deuseza deklaratu ahal izango da, legez debekatutako edozein diskriminazio mota edo langilearen oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen urraketa egiaztatzen bada. Kaleratze baliogabeak berekin dakar berehala lanera itzultzea eta jaso ez diren soldatak ordaintzea.



### **KONTUZI!**

- ▶ Ez blokeatu lan-harremana ixteko unean. Frogak bildu, horiek gabe ezin baita kaleratzea bidegabetzat edo baliogabetzat jo. Grabatu elkarrizketa, gorde gaiarekin lotutako mezuak.
- ▶ Lan-harremana 6 hilabete edo gehiagokoa dela egiaztatzen duen epai judizial batek, kaleratzea deuseztat edo bidegabetzat jotzen ez badu ere, bizileku-baimena eskatzeko balia dezake, lan-agintaritzarekin lankidetzan aritu izanaren baimenaren bidez.
- ▶ Edozein zalantza izanez gero, ez sinatu dokumentazioa edo jarri "ez nago ados"; zure kontrako zerbait sinaraz diezazukete, eta sinatu baduzu, erreklamatzeko eskubidea gal dezakezu.





“Esan zidaten sinatzen ez banuen ez zidatela zor zidatena ordainduko...”

## LIKIDAZIOA ETA FINIKITOA

**Likidazioa** da enplegataileak langileari eman behar dion azken dokumentua. Bertan zehazten dira lan egindako denboran jasotako zenbatekoak eta harremana amaitzean jaso gabe daudenak. Hauek dira azken hilabeteen lan egindako egunak, hartu gabeko oporren eta aparteko ordainsarien zati proportzionalak, gehi ordaindu gabeko beste edozein zor. Likidazioarekin batera, dagokion diru-zenbatekoa aurkeztu behar da. **Finikitoa** edo kitatze-agiria da, likidazioaz gain, lan-harremana amaitzeko arrazoiak jasotzen dituen dokumentua.



**GOGORATU\_** Likidazioa garrantzi handikoa da, kontrasta ezazu kalkuluak eta irizpideak zuzenak direla. Gerta daiteke zenbait gai alde batera uztea, esate baterako, lan egindako orduak ezarritako lanaldietakoak baino gehiago izan direnean jaso beharreko soldataldeak. Langileak kitapen-agiria sinatzeak esan nahi du ados dagoela dokumentu horretan jasotzen denarekin.



### **KONTUZ!**

- ▶ Kaleratze bat borondatezko baja gisa agertzen bada, gizarte-prestazioetarako eskubidea galduko da.
- ▶ Kitapena sinatu aurretik, informa zaituz. Dokumentazio guztiaren kopia eta likidazioa ordaintzea eskatu. Sinatzeak ondorio negatiboak izan ditzake.
  - Kaleratze objektiboa edo bidezkoa onartzen ari zarela interpreta daiteke.
  - Dagokizun kalte-ordaina kobratzeko eskubidea gal dezakezu.
  - Ez da legezkoa likidazioaren ordainketa kitapena sinatzeari baldintzatzea.
  - Behartua sentitzen bazara, jarri “ez nago ados”. Eta likidazioan

jarri “jaso gabea” dirua ordaintzen ez badizute (sinadurarekin dagoeneko ordaindu dizutela aitortzen ari baitzara, nahiz eta ordaindu ez).

- ▶ Frogak bildu, hauek gabe ezin baita erreklamatu.
  - Eskatu dokumentazioa idatziz, kalte-ordainaren kalkuluak...





# GARRANTZITSUA!

## EPEAK DAUDE ERREKLAMAZIOAK EGITEKO

### **Kaleratze bat erreklamatzeko**

Langileek kaleratzearen aurkako erreklamazioa aurkez dezakete, kaleratzea gertatu eta hurrengo 20 egun baliodunetan. Epe hori igarota, ondorio guztietarako erreklamatzeko aukera guztia galtzen da. 20 egun baliodunak kalkulatzeko, ez dira zenbatuko larunbatak, igandeak eta jurisdikzio-organoaren egoitzan jaigunak direnak”.

### **Kitapenaren zenbatekoen arteko aldea erreklamatzeko**

Lan-harreman bat amaitzen denean, soldata-kopuruen, oporren, **ordaintzeke dauden ordainsarien eta abarren arteko aldea eskatzeko epea urtebetekoa da**, jaso behar zen unetik zenbatzen hasita.



### **KONTUZI!**

- ▶ Lan-harreman bat amaitzen baduzu edo kaleratzen bazaituzte, **JOAN BEREHALA SINDIKATURA...** oso garrantzitsua da denborarik ez galtzea, kaleratze bat erreklamatzeko eta dagokion kalte-ordaina eta egokitu dakizkizukeen beste eskubide batzuk jasotzeko aukera gal baitezakezu!
- ▶ Gizarte Segurantzari idatzizko kontratua erregistratuta izan ala ez, lan-harremana egon dela egiazta badezakezu, kaleratzeak eta kopuruen arteko aldeak **ERREKLAMATZEKO ESKUBIDEA** duzu.
- ▶ Lan-harremana amaitzen denean, ohikoa izaten da enplegatzaileak langileari mehatxu egitea, bere eskubideak exiji ez ditzan. Praktika hori arrazista da, ez zaitez kikildu...
- ▶ Gogoratu administrazio-egoera erregularizatuta izan ala ez, zure lan-eskubideak errespetatu egin behar direla!
- ▶ Kasu batzuetan, kaleratze bat erreklamatzeko eta gutxienez sei hilabetez jarraitutako lan-harremana egon dela egiaztatzeak (beste baldintza batzuekin batera), jurisprudentzia ezar dezake, eta horrek lan errotzeagatikoa baimena eskatzen lagun diezazuke.



**INFORMA ZAITEZ,  
EZ JOKATU JAKIN GABE!**

“Informazioa boterea da, begiak estalita izango banitu bezala nengoen...”

# ESKUBIDE GUZTIAK PERTSONA GUZTIENTZAT

Pertsona guztiok ditugu oinarrizko eskubideak pertsona izate hutsagatik. Matxakatu egingo zaituzte, baina ez ahaztu zuk ere badituzula.



## Informaziorako eskubidea

Egiazko informazioa zabaltzea eta eskuratzea oinarrizko eskubidea da. Informazio gutxi eta txarra izatea ohikoa da migratu eta arrazializatuentzat. Administrazioak eskubideen berri eman behar du, eta enplegatuak langileari bere lanpostuari dagokion guztiaren berri eman behar dio, bere administrazio-egoera edozein dela ere.



## Justiziarako eskubidea

**Pertsona guztiak** zan behar dute justiziara eta legezko tresna eta mekanismoetara jotzeko aukera, eskubide hori eraginkorra izan dadin. Justizian jarrera arrazistak daude. Arrazakeria instituzionalak mugatu egiten du migratutako eta/edo arrazializatutako pertsonen bidezko babesa eta sarbidea emateko bermea.



## Tratu-berdintasunerako eta diskriminatua ez izateko eskubidea

Berdintasuna eta diskriminaziorik eza, bereziki, jaiolekua, arraza, sexua, erlijioa edo iritziagatik, eta inguruabar pertsonal edo sozialengatik diskriminazio oro. Nahiz eta tratu-berdintasuna “ilusio optiko” bat den langile migratu eta arrazializatu askorentzat, ez da inolako diskriminaziorik normalizatu behar. Aktiba ditzagun gehiegikeria arrazistak eta klasistak salatzen eta zigortzen lagunduko duten mekanismoak.

“Garrantzitsua da batera egotea eta sindikatuan merezi dugun tokia izatea”

# EKINTZA SINDIKAL ANTIRRAZISTA HELBURU

LABen uste dugu premiazkoa dela arrazakeriaren aurkako ekintza sindikala langile migratu eta arrazializatuentzat. Eskubide horiek ez daitezzen paper errea izan, guztiontzako benetako aukera eraginkorrak baizik.

## Protestarako eta grebarako eskubidea

Eskubide asko erabiltzea da, hala nola adierazpen-askatasuna eta biltzeko askatasuna. Diskriminatuak ez izateko eta lan-eskubideak errespetatzeko eskubidea da. Greba oinarritzko eskubidea da, langileei beren lan-interesak defendatzeko modu gisa aitortzen zaiena.

- Langile migratu eta arrazializatuentzat, eskubide horretaz jabetzeak “dagoenarekin” haustea dakar. Garrantzi handiko ariketa pedagogikoa da, eta horren bidez, beren burua subjektutzat hartzen dute, eta, besteekin elkartzean, komuna den zerbait osatzen dute.
- Greba funtsezkoa izan da langile-klasearen borrokarako tresna historiko gisa. Gaur egun, sektore askok ezin dute greba egin zentzu tradizionalan. Greba posible asko daude, metaketa eteteko, ekoizpena blokeatzeko eta boterea interpelatzeko beste modu batzuk. Horietan, langile migratuek eta arrazializatuek leku zentrala dute.

## Antolaketa kolektiborako eskubidea

Langileek, bereizketarik edo alde zuzeneko baimenik gabe, egoki irizten dieten erakundeak eratzeko eskubidea dute, bai eta eurretan afiliatzeko ere.

- Antolaketa kolektiboa pedagogia eta estrategien esplorazioa da, entzuten eta begiratzen jakin behar den errealitate berri eta baldintza zehatzen aurrean.



- Ordezkaritzara eta inplikaziora irekitzea da ekintza sozio-sindikal integrala indartuko duten hainbat errealitatetatik.

### **Sindikalizatzeko eskubidea**

Langile guztiek dute askatasunez sindikalizatzeko eskubidea, beren interes ekonomiko eta sozialak sustatu eta defendatzeko.

- Sindikalizazioa eskubidea eta zorra da. Langile migratu eta arrazializatuak, sindikalizatzeko eskubidea izateaz gain, egitura eta praxi sindikalaren barruan lekuak eta espazioak betetzeko eskubidea ere badute.
- Sindikalizatuta egotea da laguntza kolektiboko esparru bat izatea, informazioa emateko, laguntza juridikoa emateko (behar izanez gero) eta bakarrik ez egoteko eta zurearen antzeko egoeran dauden beste langile batzuekin partekatu eta antolatzeko.

“Erein eta biderka ditzagun eskubideak eta antolaketa...”

## GIDA HONEN ONDOREN, ZER?

Hasieran esan dugun bezala, material honek (in)formazio-prozesu bat irekitzea du helburu, langile migratu eta arrazializatu bakoitzak bere lan-zentroan eta dagoen Euskal Herriko lurraldeetan dituen borroka pertsonaletarako elementuak erraztuko eta ekarriko dituen.

Prozesu horrek, gainera, gonbidatu egiten du bakoitza hurbildu, kontsultatu, informazioa kontrastatu eta lan-arloan eta juridikoki aholkuak jasotzera. Batez ere, egoera pertsonal zehatzak hobetzeaz gain, langileak beste batzuekin batera egoteko ilusioaz kutsatzea du helburu: antolatuak, aitortuak eta eskubide eta mundu bidezkoagoak ehuntzen.

Horregatik, GIDA hau bakardadean ez irakurtzea gustatuko litzaziguke. Aitzitik, aitzakia izan dadila autodefentsa kolektiboko tailerrak egiteko, langile migratu eta arrazializatuetatik bizipenak eta esperientziak gurutzatu ahal izateko, eta gurutzaketa horietatik abiatuta estrategia politiko eta kolektiboak diseinatzeko, LAB sindikatuari DENONTZAKO ETXE hori benetan izaten laguntzeko.





## [Informazio baliagarria]



### **BIZILAN:**

<https://bizilan.eus/es/inicio/>

Gure sindikatuaren webgune bat da, eta, bertan, erraz eskura ditzakezu lan- eta gizarte-eskubideei buruzko hainbat informazio erabilgarri. Hor aurkituko dituzu albisteak eta azalpenak, ohiko zalantzak, eskubide zehatzak... argitzen lagun diezazuketena. Tresna baliagarria izan nahi du, bereziki, etxeko langileak, gazteak, migratzaileak, autonomoak, aniztasun funtzionala duten pertsonak eta pentsiodunak bezalako kolektibo eta sektoreentzat, sindikatuan hain sartuta ez daudenak.

**Biltzen:** [www.biltzen.org](http://www.biltzen.org)

**Aholku-Sarea Red Vasca de atención jurídica en materia de extranjería:** <https://www.euskadi.eus/asesoramiento-extranjeria/web01-a2famil/es/>

**Nafarroako Pertsona Migratuendako Informazio Gunea:** <https://pim-mig.info/index.php/eu/pertsona-migratuendako-informazio-gunea-2/>

**Gipuzkoako SOS Arrazakeria:** [www.mugak.eu](http://www.mugak.eu)

**Errenteriako SOS Arrazakeria:** informazioa, arreta eta salaketarako hitzordua eskatu 943-24 56 26.

**AHMER SOS Arrazakeria Hernani:** informazioa, arreta eta salaketarako hitzordua eskatu 667 71 99 28.

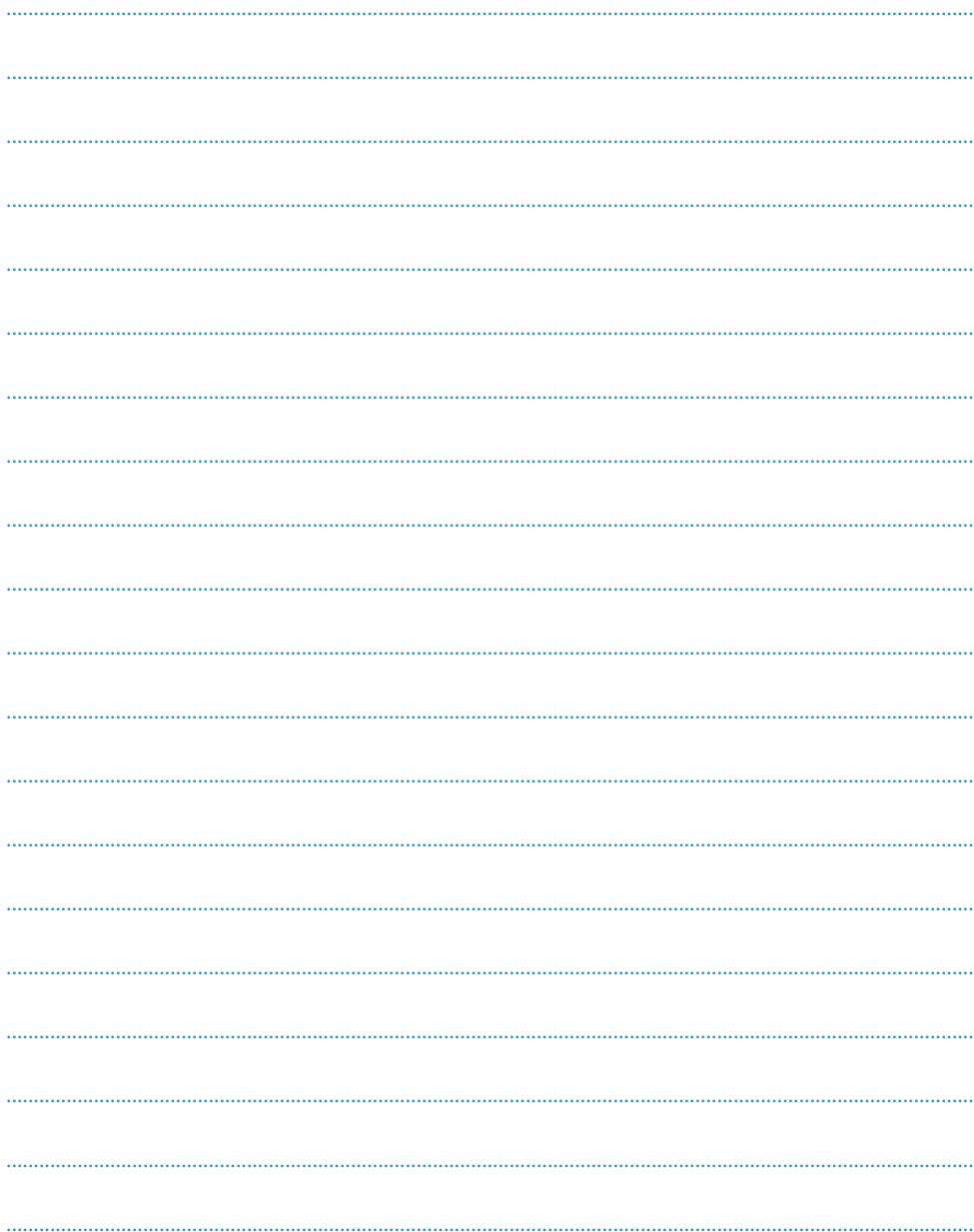
**Bizkaiko SOS Arrazakeria:** <https://sosracismobizkaia.org/>

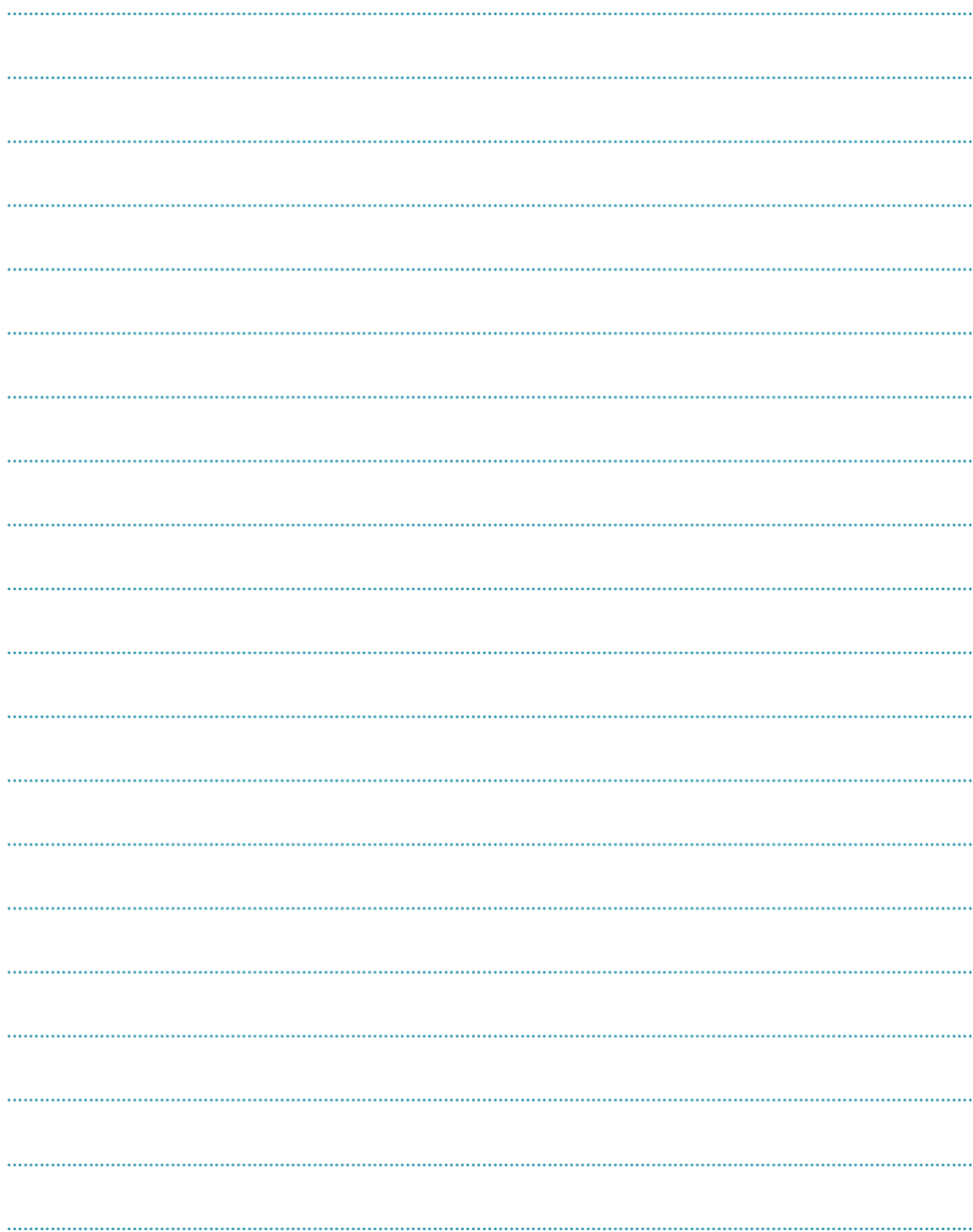
**Nafarroako SOS Arrazakeria:** <https://sosracismo.eu/sos-racismo-nafarroa/>

**Ongi Etorri Errefuxiatuak:** <https://ongietorrierrefuxiatuak.info/es/>

LAB Sindikatua, 2023ko uztaila









# [Sindikaturekin harremanetan jartzeko] Para contactar con el sindicato

## ARABA

**AGURAIN** ▶ Dulantzi kalea, 7. PK 01200 ■ 945 31 23 28

**GASTEIZ** ▶ Fermin Lasuen, 13-behea. PK 01013 ■ 945.25.58.77 ■ gasteiz@lab.eus

**LAUDIO** ▶ San Martin, 3-beheko solairua. PK 01400 ■ 94.672.27.14 ■ laudio@lab.eus

**OION** ▶ Kale Nagusia, 15 B-behea. PK 01320 ■ 945.60.18.94 ■ oion@lab.eus

## BIZKAIA

**BARAKALDO** ▶ San Juan kalea, 21. PK 48901 ■ 94.418.01.25 / 620.32.39.77 ■ barakaldo@lab.eus

**BASAURI** ▶ Particular de Araba, 3-behea. PK 48970 ■ 648.85.44.63 ■ basauri@lab.eus

**BERMEO** ▶ Kresentzi Etxebarria, 5-behea. PK 48370 ■ 94.688.54.95 ■ bermeo@lab.eus

**BILBO** ▶ Rekalde Zumarkalea, 62-behea. PK 48010 ■ 94.470.69.00 ■ bilbo@lab.eus

**DURANGO** ▶ Komentu kalea, 9-behea. PK 48200 ■ 94.681.85.09 ■ durango@lab.eus

**ERANDIO** ▶ San Agustín Plaza, 3-1 ezkerria. PK 48950 ■ 94.467.01.56 ■ erandio@lab.eus

**ERMUA** ▶ Goienkale Kalea. PK 48260 ■ 943.17.64.46

**GERNIKA** ▶ Juan Kaltzada, 4-2. PK 48300 ■ 94.625.39.41 / 618.51.39.04 ■ gernika@lab.eus

**IGORRE** ▶ Agirre Lehendakaria, 17-behea. PK 48140 ■ 648.85.44.63

**ONDARROA** ▶ Ikastola, 2. PK 48700 ■ 94.683.30.44 ■ ondarroa@lab.eus

**ZALLA** ▶ Hermanos Maristas etorbidea. PK 48860 ■ 94.667.10.38

**ZORNOTZA** ▶ Convenio, 10-behea. PK 48340 ■ 94.673.18.62

## IPAR EUSKAL HERRIA

**BAIONA** ▶ 10 PL STE Ursule. PK 64100 ■ 05.59.59.50.20 ■ baiona@lab.eus

**HENDAIA** ▶ Centre d'Accueil Route de l'autoport. PK 6470 ■ 005.59.03.57.86

1 Bis Rue du Jaizquibel. PK 64700 ■ 05 59 48 04 68

OHARRA: Hego Euskal Herritik deitzerakoan lehenengo 0 galtzen da. Hau da: 00 - 33 - 559.59.50.20

## GIPUZKOA

**DONOSTIA** (Egoitza nazionala. Igara) ► Pokopandegi bidea, 9-2. PK 20018 ■ 943.22.44.00 / 659.782.567 ■ gipuzkoa@lab.eus

**DONOSTIA** (Gros) ► San Bladi, 1-behea. PK 20013 ■ 943.45.86.40 / 674.09.44.65 ■ donostia@lab.eus

**ARRASATE** ► Alfonso X Jakintsua, 4-behea, esk. PK 20500 ■ 943.79.74.08 / 680.39.05.17 ■ arrasate@lab.eus

**AZPEITIA** ► Donejakue, 18-behea. PK 20730 ■ 943.15.13.56 / 680. 825. 127 ■ kostaurola@lab.eus

**BEASAIN** ► Oriako Pasealekua, 2. PK 20200 ■ 943.88.12.34 ■ beasain@lab.eus

**BERGARA** ► Ibargarai, 39-behea. PK 20570 ■ 943.76.01.89 ■ bergara@lab.eus

**EIBAR** ► Untzaga plaza 7, baxua ezkerre. PK 20600 ■ 943 82.04.89 ■ eibar@lab.eus

**ELGOIBAR** ► San Frantzisko, 20-1 PK 20870 ■ 943.74.73.09 / 682.35.39.60 ■ elgoibar@lab.eus

**HERNANI** ► Andre Kalia, 25. PK 20120 ■ 943.33.60.62 ■ hernani@lab.eus

**IRUN** ► Salis Etorbidea, 30-behea. PK 20304 ■ 943.62.47.14 ■ irun@lab.eus

**OÑATI** ► Atzeko kale, 32-behea. PK 20560 ■ 943.71.88.42 ■ oinati@lab.eus

**ORERETA** ► Ikutza kortsarioa, 11-behea. PK 20100 ■ 943.34.45.41 / 680.39.62.75 ■ orereta@lab.eus

**TOLOSA** ► Rondilla, 29 - 1. PK 20400 ■ 943.67.00.26 / 618.51.38.95 ■ tolosa@lab.eus

**ZARAUTZ** ► Urdaneta kalea, 3-behea. PK 20800 ■ 943.89.43.74 / 680. 554. 074 ■ kostaurola@lab.eus

**ZUMARRAGA** ► Kalebarren, 8. PK 20700 ■ 943.72.48.48 / 638.57.48.04

## NAFARROA

**ALTSASU** ► San Juan kalea, 52-behea. PK 31800 ■ 948.56.41.75 / 619.74.29.19 ■ altsasu@lab.eus

**AZKOIEN-PERALTA** ► Blanca de Navarra, 27-behea. PK 31350 ■ 948.75.33.62 ■ azkoien@lab.eus

**BERA** ► Errotazar, 5-behea. PK 31780 ■ 948.63.06.70 ■ bera@lab.eus

**ELIZONDO** ► Jaime Urrutia, 41-behea PK 31700 ■ 948.58.13.63 ■ elizondo@lab.eus

**IRUÑEA** ► Arga ibaia kalea, 12-14 behea. PK 31014 ■ 948.22.11.30 / 608.81.93.39 ■ irunea@lab.eus

**LIZARRA** ► Gustavo de Maeztu, 4. PK 31200 ■ 948.55.08.33 / 648.11.56.65 ■ lizarra@lab.eus

**TAFALLA** ► Severino Fdez. Etorbidea, 7. PK 31300 ■ 948.70.02.12 ■ tafalla@lab.eus

**TUTERA** ► Diaz Bravo kalea, 27-behea. PK 31500 ■ 948.82.50.88 ■ tutera@lab.eus

**ZANGOTZA** ► Buenaventura Iñiguez, 15-behea. PK 31400 ■ 628.92.93.72 ■ zangotza@lab.eus



**LAB**