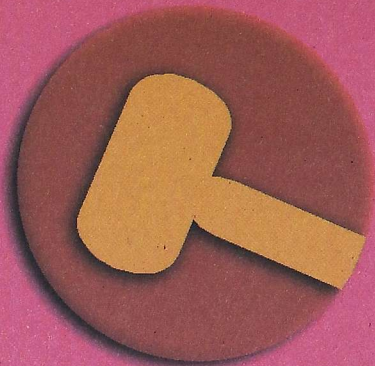


SHK juridikoa



S
i
n
d
i
k
a
l
H
e
z
i
k
e
t
a

12.

Lan eta **Gizarte** **Segurantzaren** ikuskaritza.

LAB
Hezkuntza

**ZA
BAL
TZEN**

Zbkia

SHK 00030

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

ALDAKETAK ETA ERRAKUNTZAK

1.998.ko Abuztuaren leian, 98-7-23 datari dagokion ebazpena argitaratu zen, zeinean Lan-Arriskuak Aurreikusteko Legeria, Estatuto Administrazio Orokorrera egokitzeko, Administrazio eta Sindikatuen arteko egindako Akordioa onartzen zen.

Honek zera suposatzen du: lan honetan Euskal Administrazio Publikoa eta Estatuko Administrazioa desberdintzeko orduan egiten ditugun iruzkin batzuk, ebazpen honek gaindituak gelditzen direla.

12.

**Lan eta Gizarte
Segurantzaren ikuskaritza.**

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

Idazlea: **Iñaki Eguskizaga (Abokatu).**

Argitarazle: **Ipar Hegoa Fundazioak**



EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA GIZARTÉ SEGURANTZA SAIA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1998ko Uztailean

12.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

HITZAURREA

ZER DA LAN IKUSKARITZA?

ZEIN DIRA LAN IKUSKARITZAREN EGINKIZUNAK?

Lan Ikuskarien eginkizunak

Arauk eta Hitzarmenak betetzen ote diren ikuskatzea.

Aholkularitza teknikoa eta elkarlana.

Bitartekaritza, arbitraje eta adisikidetzak.

Enplegu Ikuskariordeak (kontrolatzaileak): eginkizunak.

OSALAN

NOIZ ESKU HARTU BEHAR DU LAN IKUSKARITZAK?

SALAKETA.

NON ESKU HAR DEZAKE?

NOIZ ETA NON EZIN DU ESKU HARTU ETA EZ DU ESKU HARTU BEHAR?

NOLA GAUZATZEN DA LAN IKUSKARITZAN ESKUHARTZEA?

ZEIN DA IKUSKARIEN LANAREN EMAITZA?

Zigortze prozedura.

Lan istripuak.

Enplegua erregulatzeko espedienteak.

Sailkapen profesionala.

Ofiziozko prozedura.

LAN IKUSKARITZAREN AKTA ETA TXOSTENEN BALIOA.

ERANSKINA

Aplikatzen den legedia.

Salaketa ereduak.

Helbide erabilgarriak.

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

Liburuxka honen bidez Lan Ikuskaritza zer den, zertan lagun diezagukeen eta harengana nola jo behar dugun azaldu nahi dugu.

Lan Ikuskaritza Estatuaren erakunde bat da. Bere xedea, printzipioz, Lan Arauak bete egiten ote diren kontrolatzea da. Ikuskaritzaren jarduera, beraz, Arau horien arabera antolatzen da, langileentzat oso aldekoak ez badira ere -askotan kontrakoa esaten den arren. Adibide eta anekdota gisa, OITren 81. Hitzarmenaren 3.1.c. artikulua aipa diateke. Izan ere, indarrean dagoen artikulua horren arabera, Lan Ikuskaritzaren eginkizunetako bat hau da: "Indarrean dagoen legediak beren-beregi eragozten ez dituen hutsune edo gehiegikeriak lan aginteari jakinaraztea". Beraz, hitzez hitz esaten ez badu ere, "legezko" gehiegikeriak egon daitezkeela aitortzen du Hitzarmenak. Gauza bera esan daiteke Lan Ikuskaritzari buruz. Izan ere, haren kideek, ideologia jakin bat izateaz gain, enpresarien eta langileen presioa jasan behar izaten dute. Ikuskaritzaren jarduera, hortaz (beste edozein erakundearena bezalaxe), faktore horien emaitza izango da. Langileek horren jakitun izan behar duzue. Gidaliburu txiki hau zuen interesak defendatzeko baliagarria izango dela espero dugu.

Zer da

Lan eta Gizarte

Segurantzaren ikuskaritza.

Azaroaren 14ko 42/97 Legearen 1.1. Artikuluaren arauera, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza zerbitzu publiko bat da.

Zerbitzu publiko hori osatzen dutenak, bere funtzionarioez gain, ikuskariak, ikuskariordeak (lehengo kontrolatzaileak), administrariak, laguntzaileak, etab. dira, baita haren legeak, arauak eta baliabide materialak ere. Hori guztia da, Lege horren eta OI-Tren 81. Hitzarmenaren arabera, Lan Ikuskaritza sistema deritzana.

Aurreko Hitzarmenaren arabera, Lan Arauen aplikazioa kontrolatzea eta langileak -beren lan jardueran- babestea da Ikuskaritzaren xedea (gauza bera esaten zuen Lan Ikuskaritzaren 1962ko Legeak). Lege berrian ez da xede hori modu horretan agertzen.



12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

Zein dira Lan Ikuskaritza eginkizunak

Lan ikuskaritzaren ardatza, zalantzarik gabe, Lan Ikuskarriak eta Ikuskariordeak (lehengo kontrolatzaileak) dira. Normalean, haiengana jotzen dugu esku har dezatela eskatzera. Eskuhartze hori, dena dela, baldintza jakin batzuk betetzen direnean soilik da derrigorrezkoa.

• Lan Ikuskarien Eginkizunak

Arauk eta Hitzarmen Kolektiboen arauzko edukia zaintzea eta betearaztea (42/97 Legearen 3.1. art.).

Agian hori da Lan Ikuskaritzaren eginkizun nagusia, Zigortze Prozeduratan dituen ahalmenekin batera.

Legeak Hitzarmenen "arauzko edukiaz" hitz egiten du. Espero dugu hori esatean arauzko izaera aitortzen diola, eta, hortaz, Legezko Arautzat jotzen duela eduki hori.

Izan ere, izaera hori baldin badu arauak bezala zaindu eta betearazi behar du Hitzarmenen edukia ere Lan Ikuskaritzak.

Legeak bereiztuko balitu Hitzarmenaren arauzko edukia eta betebeharrrezko edukia, eta azken hori Ikuskaritzaren eginkizunetik kanpo geratuko balitz, OITren 81 Hitzarmenaren 27. artikuluan ezarritakoaren kontrakoa izango litzateke hori, printzipioz, zeren artikulua horrek ez baititu aipatutako bi alderdiak (eduki motak) bereizten. Hau da, Lan Ikuskaritzak Hitzar-

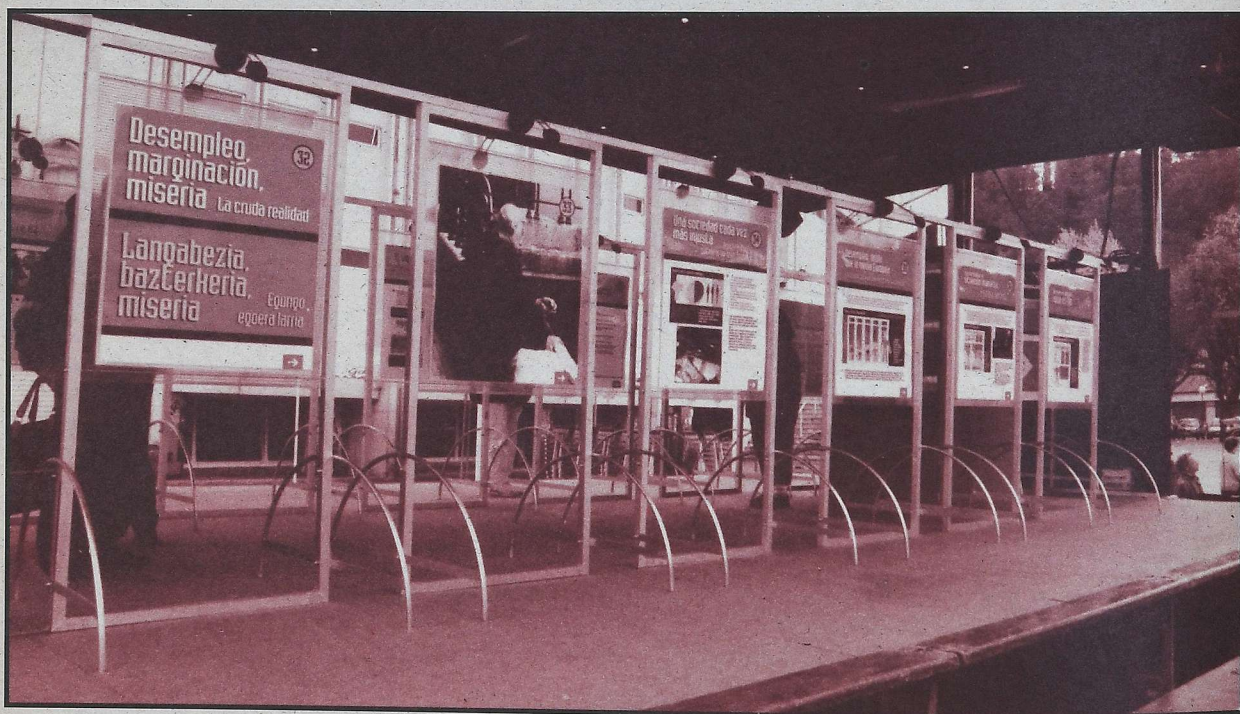
12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

men Kolektiboaren eduki osoa babestu behar du (hots, arauzko klausulak eta betebeharezko klausulak). Hori horrela ez baltz, arazo ugari sortuko litrateke, legeak ez baitu arauzko klausulak zer ote diren oraindik ere definitu. Nolanahi ere, kasu konkretuen inguruko erabakiak hartzerakoan hauxe esan dute jurisprudentziak eta doktrinak:

- **Arauzkoak dira** ondo-ko alderdiak arautzen dituzten klausulak: harreman ekonomikoak (adibidez: soldata aldaketak); lanaldia; atsedenaldiak (legez ezarritako jaiegunei gehitzen zaizkien jaie-

gunak); produktibitatea; errendimendua; oporrak; Aldi Baterako Ezintasuna edo seme-alaba minusbaliatuek dituzten langileentzako laguntzak; eta enpresa-jantokiak sortzen dituzten arauak.

- **Betebeharezkoak dira:** lan bakea arautzen duten klausulak; izaera sindikalekoak (partehartze sindikala, Hitzarmenez sortutako batzordeetan); Gizarte Epaitegira jo baino lehen batzorde parekidera jo beharra dagoela diotenak; jubilazio planak; hileko aparteko orduak langileen ordezkarien bidez kontrolatzeari dagozkionak, etab.



Garbi dagoena, ordea, zera da: Hitzarmen Kolektiboaren indarraldia bukatzen denean Lan Ikuskaritzak ezin duela bete-beharrezko klausuluei dagozkien puntuetan esku hartu, klausula horiek indargabetu egiten direlako Hitzarmen berri bat negoziatzen den bitartean.

Kontrol eta zaintza-lan horrek ondoko eremuok ditu:

a) Lan harremanak (banakakoak zein kolektiboak) eta harreman sindikalak.

b) Lan arriskuen aurrezaintza (izera Tekniko eta Legezkoa duten Arauak barne). Lan Ikuskaritzak, haatik, ez du eskumenik meategi eta harrobietako segurtasunean, eginkizun hori Industri Ministerioaren edo Autonomi Erkidegoaren esku dago eta.

c) Gizarte Segurantzaren (izena ematea, afiliazioa, langileen alta eta bajak; kotizazioa eta kuota-bilketa); barne hartzen du, halaber, Gizarte Segurantzaren prestazioei dagokiena (Aldi Baterako Ezintasuna, Langabezia, etab.), borondatezko hobekuntzak barne (adibi-

dez: baja kasuei dagozkien osagarriak), baita Hitzarmen Kolektiboetan ezarritako sistema osagarriak ere (ikus pentsio planak edo Hitzarmen Kolektiboan aurreikusitako bestelakoak); aurrekoaz gain, Ikuskaritzak ahalmena du Gizarte Segurantzaren eta beste erakunde batzuen prestazioen kudeaketan laguntzaile diren enpresak (adibidez: Aldi Baterako Ezintasunen kasuetako bajari dagozkion prestazioak emateko ahalmena dutenak) ikuskatzeko.

d) Enplegua eta migrazioak (lanpostuak, enplegua, langabeziagatiko babesa, emigrazioa, atzerriarren lana, lanbide heziketa, aldi baterako laneko enpresak eta lan agentziak). Lanbide heziketari dagokionez, Euskal Autonomi Erkidegoak badu eskumenik egiteko eta betearazteko (irakaskuntzaren eremuan), eta, horrenbestez, kontrolatze sistema desberdin bat antola lezake -adibidez: Lan Ikuskariak ez diren beste funtzionari batzuen esku utz lezake kontrol hori (Lan Ikuskari horiek Lan eta Gizarte Gaien Ministerioari daude atxikirik)-eremu horretako zaintza-zereginak gauzatzeko,

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

42/97 Legearen 6. Xedapen Gehigarriak onartu zuenez.

Lan ikuskarien beste eginkizun batzuk hauek dira:

• **Laguntza teknikoa.**

Hala langileei nola enpresariei laguntza edo aholkularitza teknikoa eskainiz. Oso gutxitan erabiltzen bada ere, laguntza hori langileen eskura dago, eta baliagarria izan daieke etengabe sortzen diren arazoak argitzeko eta konpontzeko. Arazo horiek eremu askotakoak izan daitezke: produkzioa, errendimendua, makinak, segurtasuna, aldarmioak, analisi ekonomikoarekin zerikusia duten gaiak (ikuskariek ahalmena duten esparrukoak baldin badira), etab. Kontutan hartu behar dugu, gainera, Ikuskariek teknika espezializatuak balia ditzaketela beharrezkoa izanez gero.

Laguntza tekniko hori Gizarte Segurantzari ere eskain diezaioke. Lan Ikuskaritzak, baita Administrazioaren beste erakunde batzuei, Epaileei eta Epaitegiei ere.

• **Arbitraje, adiskidetzeta eta bitartekaritza eginkizunak.**

Martxoaren 4ko 17/77 Legearen Legegintzazko Errege Dekretuaren 9 artikulua bitartekaritza ahalmena eman zion Lan Ikuskaritzari greba kasuetarako. Ahalmenak gatazka konpondu arte dirau.

Bitartekaritzari dago-kionez, kontrajarritako bi alderdiek ados egon behar dute bitartekaria izendatzerakoan. Izendapena egin eta gero, gatazka konpontzera zuzendutako ekintzak proposa ditzake bitartekari horrek, baina alderdiak ez daude behartuta konponbide horiek onartzera.

Arbitraje kasuetan, berriaz, arbitroak plazaratzen duen konponbidea derri-gorrez onartu beharrezkoa da, arbitroa hautatzerakoan konpromiso hori hartu dutelako bi alderdiek. Eginkizun hori Lan Ikuskariek ere bete dezakete. Kasu horretan, dena dela, hautatzen den ikuskaria ezin izan daiteke gatazkan sartutako enpresetan ikuskaritza egin ohi duen ikuskari berbera.

→ Zein dira lan ikuskaritzaren eginkizunak.

Ez dago inolako eragozpenik Lan Ikuskariek adiskidetza lortzen saia daitezzen, baina, horretarako, alderdi guztiek onartu behar dute haien izendapena.

Legearen arabera, ikuskariari dagozkion enpresak kontrolatzea eta begiratzea ez zaio kontrajartzen bitartekaritza edo adiskidetza eginkizunak gauzatzeari. Hau da, horiek guztiak egin ditzake Ikuskariak.

Hitzarmen Kolektiboe-tan edo Konfederazioar-teko Akordio Profesionaletan Adiskidetza Organo bereziak ezar daitezke, legeak onartzen dituenz gain (adibidez: batzorde mistoak). Ezarri ere Epaitegietara jo baino lehen organo berezi horietara jo behar dela ezar dezakete Hitzarmen horiek (Lan Prozedurako Legearen 154.1 art.). Gainera, Adiskidetze-Egintzetan adostutakoa Hitzarmenetan ezarritakoa bezain baliozkoa da.

Sortzen zaizkigun gatazketan Lan Ikuskarriengana jotzea eta eginkizun horiek bete ditzatela eskatzea guk erabaki behar dugun zerbait da. Erabakia hartzerakoan

gure indarrak norainokokak diren eta Ikuskaria nor den hartuko dugu aintzakotzat.

• **Enplegu Ikuskariordeak (Kontrolatzaileak): Eginkizunak**

Enplegu Ikuskariordeak (lehenago Lan Kontrolatzaileak) Lan Ikuskarien zuzendaritzapean lan egiten duten funtziona-



12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

riak dira, eta haien eginkizunak Ikuskariei laguntzea eta kudeaketa zein osagarritzko lanak egitea da.

Haien eginkizun konkretuen artean arauen aplikazioa kontrolatzea da. Arau horiek honako eremu hauek hartzen dituzte barne:

a) Enplegua (kontratazioa, hobariak, diru-laguntzak, langabezia-soldata).

b) Gizarte Segurantza (izena ematea, afiliazioa, kotizazioa, altak, etab., eta prestazioak -baja, etab.).

c) Atzeritarren lana.

Halaber, zordunen edo erantzuleen ondasunak bahitzeko moduak ikertzeko ahalmena ematen zaie, Lan Arauek edo Gizarte Segurantzari, emigrazioari eta enpleguari buruzko arauak ezartzen dutenean. Eginkizun hori, Legeak dioen moduan, oso zabala izan daiteke.

Beste eginkizun bat enpresei eta langileei -lanean dihardutenean- aholkularitza eskaintzea da.

• OSALAN.

Euskal Herriko Abenduaren 21eko 7/96 Legearen bitartez OSALAN (Lan Segurtasun eta Osasunerako Euskal Institutua) sortu zen. Lege horren arabera, OSALANEN eginkizunak hauexek dira: ikuskaritza egitea eta zigorrak proposatzea. Zigor horiek Gizarte Esparruko arauhauste eta zigorrei buruzko legean arreikusitako Zigortze Prozedurakoak dira, eta Kooperatiba zein Euskal Administrazio Publikoetan ere aplikatu daitezke.

Lan Segurtasun, Higiene eta Osasunari buruzko legedia hirugarren pertsonentzat lan egiten duten langileei, lan elkartuko Kooperatibeei -barkide langileei lotutako arazoetan-, gainerako Kooperatibei -beraien lan bazkideei lotutako arazoetan- eta Euskal Administrazio Publikoetako langileei (udaletakoak barne) ere aplikatuko zaie.

Noiz esku hartu behar du Lan Ikuskaritzak.



Lan Ikuskaritzak bere erabakiz, goiko aginduei jarraituz, beste Organo batzuek eskatu diotelako edo Salaketa bat jaso duelako ekin diezaioke esku hartzeari. Hori da, seguruena, ohikoena. Dena dela, beste batzuetan aldez aurretiko plangintza bati jarraituz esku har dezake, produkzio sektore konkretu batzuetan, ingurune batzuetako lantoki konkretu batzuetan, etab., inolako salaketarik jaso gabe.

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

Salaketa.

Hori da beren kexak Lan Ikuskaritzari aurkezteko langileek gehien erabiltzen duten metodoa. Salaketa edonork egin dezake, eta publikoa da, baina salatzaile guztiek ez dute interesdun izaera. Gogon izatekoa da interesdun izaera beharrezkoa dela Txostenak eta Erabakiak jasotzeko zeinbait kasutan (ez, ordea, ikerketa fasean).

Premiazko kasuetan (greba, berehalako istripu arriskua, etab), salaketa ahozkoa izan daiteke. Ahal den neurrian, haatik, komenigarria da salaketak idatziz egitea, Ikuskaritzaren Erregistroan aurkeztu dela frogatu ahal izateko. Salaketa Idazkian azaldu behar diren gutxienezko datuak honako hauek dira:



12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

1) Izena eta Deiturak, N.A.Na eta interesdun pertsonaren edo bere ordezkariaren helbidea.

2) Gertatutakoa, arrazoiak eta egiten den eskakizuna, argi azalduta.

3) Lekua, data eta eskatzailearen sinadura.

4) Idazkia Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzara zuzendutakoa dela adierazi behar da.

Lan Ikuskaritzaren bulegoetan salaketa egiteko orriak egoten dira. Liburuxka honen amaieran eredu bat erantsi dugu. Nolanahi ere, salaketa egin baino lehen komenigarria da sindikatuko aholkulari eta abokatuekin hitz egitea.

Hizkuntzari dagokionez, salaketa euskeraz egiteko eskubidea onartzen da, baina, 30/92 Legeak (36.1. Art.) dioenez, inplikaturik Estatuaren Administrazio Orokorra izanik hizkuntzak desadostasunak sortzen baldin baditu, Prozedura gazteleraz (jakina!) tramitatuko da. Dena dela, agiriak interesdunek aukeratutako hizkuntzan eska daitezke. Hemen, Justizia Administrazioan eta beste hainbatean bezala, Prozedura euskera hutsez gauza dabil eskatzeko modu bakarra presioa egitea da.

Non esku

har dezake.



Ikuskaritzak lan harremana dagoen leku guztietan (gero aipatuko diren salbuespenak salbu) bete dezake bere zaintza-eginkizuna. Zehazki: enpresa pribatu eta publikoen Lantokietan; Administrazio Publikoan (Udalak, Aldundiak, bestelako Sailak), lan-kontratua duten langileen kasuan; itsasuntzi (garraio zein

arrantzakoak), hegazkin zibil, tren eta gainerako garraio-ibilgailuetan; portuetan; aireportuetan; barne emigrazio eta inmigrazioko abiapuntu, eskala eta noralekuetan; Kooperatibetan: hala eraketa eta funtzionamenduari dagokienez nola bazkide langileekin edo lan bazkideekin zerikusia duten arau sozialei datxezkien

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

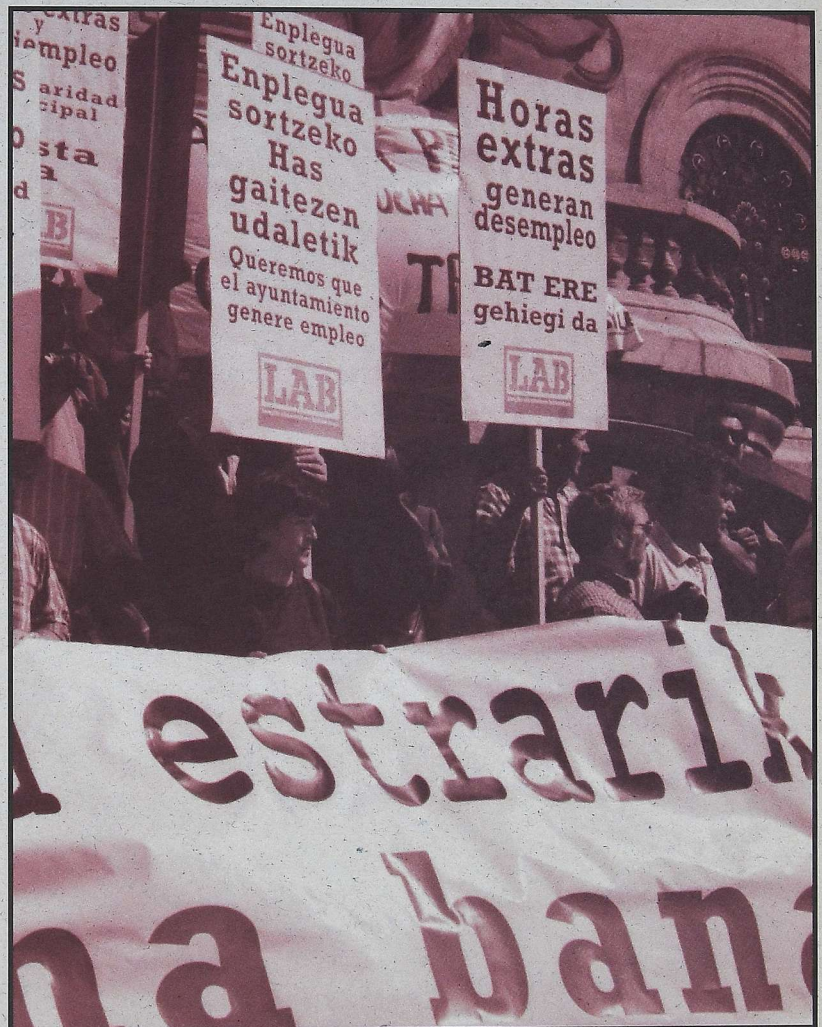
kontuetan; eta lan sozietate anonimoetan, beren sailkapenari dagokionez, hau da, benetako lan sozietate anonimoak ote diren erabakitzerakoan.

Esku har dezake, halaber, enpresaria -sozietatea izan beharrean- pertsona bakarra denean. Nolanahi ere, Lantokia zein den hartu beharko da kontutan. Adibidez: Lantokia etxe pribatu bat baldin bada, jabearen berariazko baimena beharko da; horren ezean, epailearen agindu bat beharko da etxean sartu ahal izateko.

Noiz eta non ezin du esku hartu edo ez du esku hartu behar.

Lan Ikuskaritza ez dago behartuta aurkezten dizkioten Salaketa guztiak tramitatzen. Adibidez: izenik ez dutenak, bere esparrukoak ez direnak edo oinarririk ez dutenak ez ditu tramitatu behar. Halaber, beste erakunde bat esku hartzen ari denean (esate aterako, salaketa Gizarte Epaitegian ere aurkeztu bada) ere ez du esku hartu behar, erakunde horrek -legearekin bat etorritan- hori eskatzen ez badio.

Legeak, zenbaitetan, beste Organo batzuei ematen die zaintza arduratzeko eskumena. Adibidez: meategi eta harrobietako segurtasunaren kasuan, edo funtzionario publikoen lan baldintzei lotutakoan (salbuespena: Euskal Administrazio Publikoetako Funtzionarioei buruz lehen esandakoa),



12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

edota, orobat, Defentsarekin zerikusia duten zentro edo industria militarretan, Ministro Kontseiluak hori adieraziz gero; edo zentro diplomatikoetan.

Beste batzuetan, berriz, baldintza bereziak eskatzen dira. Adibidez: etxe partikularretan egindako arau-hausteetan (etxeko langileen kasua, 1424/85 Errege Dekretuaren 11. art.), etxera sartu ahal izateko jabearen baimena behar baita, edo, horren ezean, epailearena.

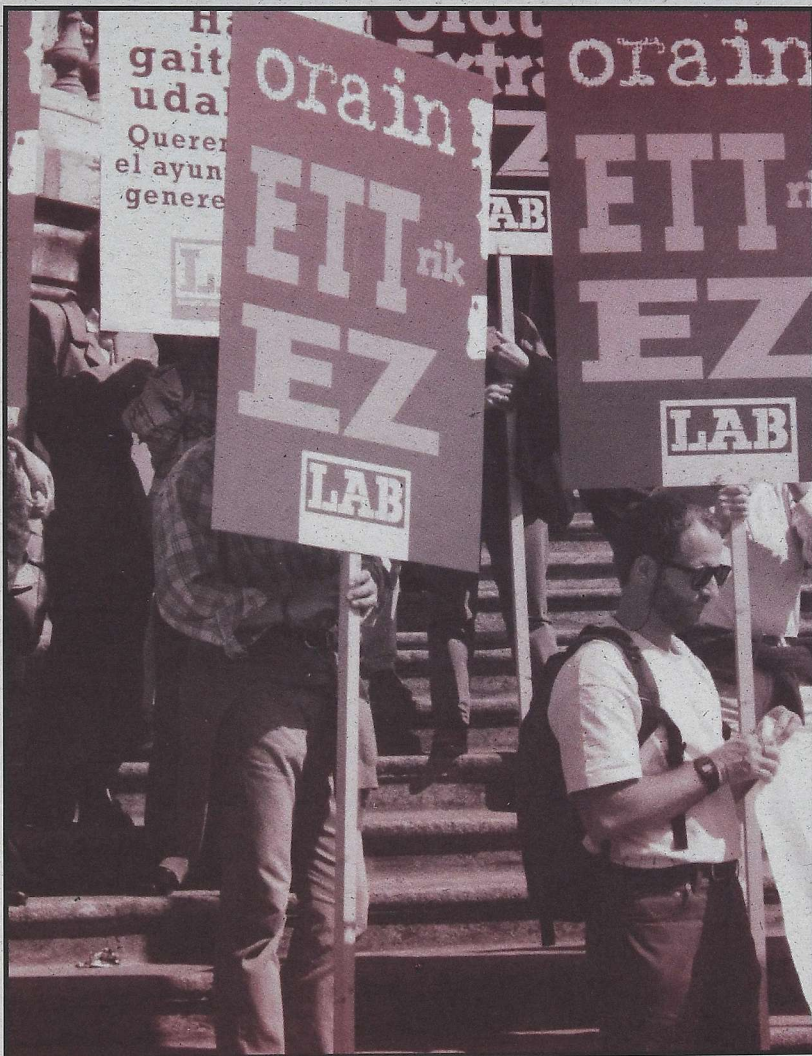
Ikuskariak edo Ikuskariordeak ezin izango dute Prozeduretan parte hartu zuzeneko interesa dutenean, edo beraiekin odol-ahaidetasuna (laugarren

mailara arte; adibidez: lehengusina) edo ezkonahaidetasuna (bigarren mailara arte; adibidez: koinata) duen inor sartuta baldin badago, ahaide hori interesdunaren aholkularia izan arren; edo interesdunen lagun minak edo etsai minak direnean; edo azken bi urteetan salaturako enpresa edo sozietatean lan egin badute.

Gainera, ikuskariak ezin dute esku hartu beren eginkizunekin zerikusia duen (probintzia edo lurralde historikoan) enpresa edo sozietate baten partaide baldin badira. Kasu horietan, esku hartu gabe geratuko dira. Esku hartu nahi badute, interesdunek ezetsi egin behar dituzte.

Nola gauzatzen da

Lan ikuskaritzaren eskuhartzea.



Lehenik: Ikuskariak eta Ikuskariordeak behartuta daude kexak, lege-haustea salatu duen pertsonaren izena eta eskuratzen dituzten datuak isilpean gordetzera. Salbuespena: delitu edo iruzur kasuak, eta gainerako Administrazioei laguntzeko betebeharrak.

Bigarrenik: kontutan hartu behar da ikuskariak agintetzat eta ikuskariordeak agintearen agentetzat jotzen direla. Horrek esan nahi du, beren esku menen barruan, langileen eta enpresariaren elkarlana eska dezaketela (adibidez). Beroriek elkarlanari uko egiten badiote, zigortze prozedura bat has-teko edo poliziaren eskuhartzea (enpresariak Lantokira sartzea eragozten duenean) eskatzeko ahalmena dute; uko hori, gainera, delitua izan dai-

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.



teke zenbait egoeratan (Zigor Kodearen 556. art.).

Horregatik, 42/97 Legearen 5. artikulua arabera, ikuskariak askatasunez sar daitezke lantokietan, edozein unetan (egunez zein gauez), aurretik abisatu gabe; eskubidea dute, halaber, lantokietan geratzeko, ikertzeko, enpresari edo langileei informazioa eskatzeko edo bertan daudenen izenak eskatzeko, eta dokumentazioa aztertzeko (azterketa hori, aipatuta-

ko Legearen arabera, Lantokian egin behar dute; OITren hitzarmenak, haatik, ez dio Lantokian soilik egin ahal denik). Dokumentazio hori edozein motatakoa izan daiteke: liburuak, programa informatikoak, euskarri magnetikoko artxibategiak, kontabilitatea, soldaten ordainagiriak, lan arriskuei buruzko agiriak. Ikuskariak, gainera, ahalmena dute agirien kopiak egiteko, substantzien laginak hartzeko, neurketak egiteko, argazki edo bideoak grabatze-

ko, krokis edo planoak egiteko, etab.

Ekintza horiek guztiak garrantzi handikoak izan daitezke Enpleguko Erregulazio Espedienteetan (kontabilitatea eta B kontuko liburuak atzemanenez), edo zenbateko batzuk nominaz aparte ordaindu direla erakusteko, edota lan istripu edo gaixotasun profesionalak ikertzeko, gaixotasunen eta substantzien artean zer-nolako harremana da goen ezagutzeko.

Lantokira heltzen direnean, horren berri eman go diote enpresariari Ikuskariek, jakinarazpenak ikerketari kalte egin diezaiokeenean izan ezik. Batzuetan, Lantokira joango direla jakinarazten dute aldeztu aurretik Ikuskariek; hori oso ohikoa zen Francoren garaian, zeren abisuari esker zigorra saihestera zuzendutako neurriak hartzen baitzuten enpresak. Praktika hori kaltegarria da gertatutakoa ikertzeko eta frogatzeko. Hortaz, horrela jokatzeko duten Ikuskariak salatu behar ditugu.

Horrez gain, ikerketarako garrantzitsua izan

daitekeen edozein informazio eska diezaietxe Lan Ikuskaritzak langileei eta enpresariei.

Betebehar hori Banku, Aurrezki Kutxa edo fondoak gordetzen dutenengana ere heltzen da; beroriek behartuta daude enpresekiko harremanetan egin diren ordainketak identifikatzera, ezin baitute banku-sekretua erabili informazio hori ez emateko (42/97 Legearen 11.2. art.).

Ikuskari eta Ikuskariordeei informazioa emateko betebehar horretatik at geratzen diren bakarrak osasun prestazio edo asistentziaren eremuko aholkulariak dira, beren lana gauzatzean eskuratu dituzten isilpeko datuei dagokienez.

Ikerketa-lanak gauzatzeke, Administrazioaren gainerako Erakundeei ere eska diezaietxe informazioa Lan Ikuskaritzak. Adibidez: Ogasunari, Gizarte Segurantzari, etab.

Ikerketa-prozedura bukatzeko Lan Ikuskaritzak duen epea 9 hilabetekoa da (salatzaileari egotzi

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

ahal zaizkion arrazoiengatik eteten ez bada), eta etenaldia ezin da hiru hilabetekoa baino luzeagoa izan.

Ikusiko duzuen bezala, Ikuskari guztiak ez dira arduratsuak; izan ere, batzuek axolagabekeriak jokatzen dute (esate baterako, Sindikatuko Abokatu batek esan zigunez, bankuetan kontratatutako gazteak arratsaldez ere lan egitera behartzen zituzten bankuek; egoera ikertu zuen Ikuskariaren iritziz, ordea, lan horiek ez ziren aparteko ordutzat hartu behar, gazteek nahita lan egiten zutelako ordu horietan), edo ez dute ezer egiten edo berandu egi-

ten dute. Horrelako kasuetan, idatzizko erantzuna eskatu behar duzue, eta, egoki baderitzozue, bere nagusiaren aurrean (aldeko erantzuna lortzea zaila bada ere) edo publikoki salatu beharko duzue Ikuskaria. Ez duzue zertan harritu ezezko erantzunak jasoz gero, zeren eta, hitzaurrean esan dugun moduan, Ikuskariak ere -jende guztiak bezala- beren ideologia dute, enpresariengatik eta lagunen presioa jasaten dute, etab. Egoera horietan, amore emateko asmorik ez dugula adierazi behar diegu argi eta garbi, hasieratik beretik. Hori egitea erabakigarria izan daiteke.

Zein da ikuskarrien jarduaren emaitza.



Arau-hausteak gertatu dira ikusten duenean, mota desberdineko neurriak har ditzake Lan Ikuskaritzak: arau-haustearen erantzulea ohartaraztetik (langileentzako zuzeneko kalterik ez badago) langileentzako arrisku larria (Legeak "larria" esaten du batzuetan, eta "larria eta berehalakoa" beste batzuetan; OITren Hitzarmenak, berriz, "arrisku se-

ria" esaten du) sortzen duten lanak gelditzeko agindu arte.

Har daitezkeen neurrien artean beste hauek ere aipatu behar dira, besteak beste: epe jakin batean neurriak har daitezela agintzea; Zigortze Prozedurak hastea, Arau-Hauste Aktak edo -Gizarte Segurantzari dirua zor zaionean- Likidazio Aktak

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

eginez; segurtasun neurri nahikorik ez dagoenean, berriz, doakion Erakundeari (GSIN [INSS] izaten da normalean) prestazioak %30 - %50 igotzeko eska diezaioke Ikuskaritzak; enplegu sustapenerako edo lanbide heziketari buruzko laguntzak eta dirulaguntzak aplikatzeko arauak betetzen ez direla jakinaraz diezaioke dagokion Erakundeari, Erakundeko buruari

arau-haustek Gizarte Epaitegian sala ditzala eskatuz.

Edozein kasutan, Ikuskariak edo Ikuskariordeak bere eskuhartzea erregistratu behar du Bisita Liburuan -Enpresek derri gorrez eduki behar duten Liburu horretan alegia-, edo kasu bakoitzari dagokion diligentzia gauzatu.

Lan Ikuskaritzaren eskuhartzeak garrantzi berezia du ondoko kasuetan: Zigortze Prozeduran, lan istripuetan, Enplegua Erregulatzeko Espedienteetan, sailkapen profesionalaren inguruko errekamazioetan, eta ofiziotzoko prozedura judizialetan.

• Zigortze Prozedura.

Lan Ikuskariak eta Enplegu Ikuskariordeak Arau-Hauste Aktak egingo dituzte, gertatutakoa egiaztatu eta gero (isuna 50.000 pezeta baino handiagoa ez denean, Ikuskariordeak ez dute Ikuskariaren baimena eskatu behar). Akta horiek hasiera ematen diote Zigortze Prozedurari.



Prozedura hori kasu bakoitzari dagokion Organoaren erabakiarekin bukatzen da. Interesdunak hilabeteko epea du errekurtsioa aurkezteko, erabakia hartu duen Organoaren gaineko Organoaren aurrean. Salatzailak badu eskubidea Espedientearen instrukzioa hasi den edo ez jakiteko; ez, ordea, Ikuskaritzak egiten dituen ikerketak ezagutzeko. Izan ere badu Prozedura horretako erabakiak errekurritzeko, Prozedurak berarekin zerikusia baldin bada eta erabakia hartu aurretik azaldu baldin bada.

Gizarte Segurantzarekiko zorren kasuan egiten diren Likidazio Aktei dagokienez, doakien langileek akta horiek ezagutzeko eta errekurritzeko eskubidea dute, aktan ageri diren kotizazio-aldi eta oinarriekin ados ez badaude. Akta langile kolektibo bati buruzkoa denean, Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaio, edo, bestela, ordena alfabetikoaren arabera dagokion lehenengo langileari. Errekurtsioa egiteko hilabeteko epea dago; aurkeztu, berriz, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren Probintzi Zuzendariari aurkeztuko zaio.

Euskal Autonomi Erkidegoak eskumena du arau-hauste batzuei dagozkien prozedurak bideratu eta erabakitzeko, hala Gizarte Segurantzari lotutako zenbait kasutan (normalean hutsegite arin eta larriak, baita zenbaitetan hutsegite oso larriak ere) nola langabezia-prestazioei eta langileen Matrikula Liburuari buruzko kontuetan (Auzitegi Konstituzionalaren 195/96. epaia, Azaroaren 28koa).

• Lan istripuak.

Lan istripuak gertatzeko arriskua dagoenean, lana gelditzeko agindua eman dezakete Ikuskariek, arriskua larria eta berehalakoa denean (gelditzeko erabakia Langileen Ordezkarien %75ek ere har dezakete, lan-prozesu ez jarraituetan, edo %100ek lan-prozesu jarraituetan -Langileen Estatutuaren 19. art.). Lana gelditzeko agindua idatziz jakinarazi behar die Ikuskariak enpresariari eta Lan Aginteari. Enpresak erabakia baliorik gabe uzteko eska dezake, 3 eguneko epean, baina behartuta dago erabakia betetzera.

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

Lan istripuak larriak, oso larriak edo heriotzekoak direnean, Lan Ikuskaritza behartuta dago ikertzerara eta Txostena aurkeztera. Istripuak arinak direnean, aldiz, ez dago horretara behartuta, nahiz eta egoera batzuetan egin dezakeen (ezau-garriak nolakoak diren kontutan harturik; adibidez: istripuak langile askorengan izan badu eragina, etab.). Txosten hori derrigorrezkoa da lan istripuei buruz gizarte epaitegietan egiten diren epaiketetan; txosten hori egin ez izanak, beraz, prozesuko ekintza guztiak indarririk gabe utz ditzake.

Horrelako istripuen ikerketan, normalean, Lan Segurtasun eta Higienerako Institutuen (gaur egun, OSALAN Euskal Autonomi Erkidegoan, eta Lan Osasunerako Nafar Institutua Nafarroako Foru Komunitatean) laguntza teknikoa jaso ohi du Lan Ikuskaritzak.

Lan Ikuskaritzak prestatzen dituen Txostenek, behartze-indarririk ez badute ere, sinesgarritasun handia izaten dute epailearentzat, eta oso garrantzitsuak izaten dira, zeren lan istripu batek prozesu desberdinak eragin bai-

titzake: Gizarte Segurantzaren prestazioei buruzkoa, Gizarte Epaitegietan (baliaezintasuna, aldi baterako ezintasuna, etab.); enpresariaren erantzukizun zibil eta penalaren ingurukoa; segurtasun neurrien faltaren eraginez prestazioetan aplikatu beharreko errekar-guaren ingurukoa -kasu horretan, gainera, Ikuskaritza da aplikatu beharko den errekar-gu-portzenta-jea proposatu behar duena. Beste hainbeste gertatzen da gaixotasun profesionalekin.

Horrez gain, enpresa behartuta dago lan istripu guztien berri emateko, bai aseguru-etxeari eta bai langileei. Jakinarazpen hori bi modutan egin daiteke: istripu partearen bidez, istripuaren eraginez lanera egun batez gutxienez huts egiten bada, istripuaren egunaz aparte (kasu horretan baja medikoa hartu behar da); eta istripuen hilabetezko zerrendaren bidez, istripuak ez badu eragozten istripuaren egunean bertan edo biharamunean lanera itzultzea. Zerrenda hori langileari edo beraren ordezkariari eman behar zaio; enpresak ez badu eman nahi, 50.000 eta 5.000.000 pe-

zeta bitarteko isuna jaso dezake zigor gisa.

Minusbaliatuei dago kienez, Lan Zentro Bereziatako Talde Multiprofesionalak legedian aurreikusitako "Segurtasun Arauetara Egokitzeko Plangintza" egina baldin badu, derrigorrezkoa izaten da Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzaren baimena.

Bereziki garrantzitsua da eraikuntza-lan publiko eta pribatuetan Lan Ikuskaritzak esku hartzeko duen ahalmena, Lan Segurtasun eta Higienarako ezinbestekoa den plana benetan egin ote den kontrolatzeko (Obraren Proiektuan egon behar du plan horrek). Mota guztietako obretan eska daitekeen plan hori derrigorrezkoa da, oraingoz, gehienez 100 milioiko aurrekontua (fase guztietan) duten obretan, 50 langile edo gehiago dituztenetan (aldi berean langile gehien erabiltzen den unean zenbatuak), tunel, galeria eta urtegiak eraikitzeko obretan, eta, oro har, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak arriskugarritzat jotzen duen beste edozein motatako obratan.

c) Enplegua Erregulatzeko Espedienteak. Administrazioak espedientearen berri duenetik 10 egun ditu Lan Ikuskaritzak bere Txostena plazaratzeko, enpresak 50 langile baino gehiago dituenean, eta 5 egun 50 baino gutxiago dituenean. Bitxia badirudi ere, Administrazioa behartuta dago Ikuskaritzaren Txostena eskatzeko, baina Ikuskaritza ez dago behartuta Txosten hori plazaratzeko, egin ez badu erantzukizuna eska badakioke ere.

Ikuskariak enpresa eta langileak dei egiten ditu berarekin biltzeko. Hor-taz, gutxitan lortzen du Txostena 10 egunetan egitea, nahiz eta Txosten hori langileen eta enpresarien arteko kontsultaldia bukatu baino lehen buruturk eduki behar duen.

Txostena bilera horien eta Ikuskariak egindako ikerketaren emaitza da. Une horretan ikusten da norainoko garrantzia duen Liburuak, dokumentazioa, datu informatikoak etab. ikertzeko hau da, iruzurrik ote dagoen ikertzeko- Lan Ikuskaritzak duen ahalmena. Prozesu horretan langileek erakusten duten irmo-

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

tasuna faktore erabakigarria izaten da.

Ez dago esan behar Espedientearen azken erabakian Txostena noraino den garrantzitsua. Garbi dago, jakina, Txostenak Espedientea oinarritu duten arrazoiak jorratu behar dituela.

• **Sailkapen profesionala.**

Zenbait kasutan, lanpostu batean betetzen diren eginkizunak ez daude ongi sailkatuta, Hitzarmen edo beste Arau baten bidez, dagokien maila profesionalean. Hori gertatzen denean, inplikaturako langileak erreklamazioa aurkez dezake. Horretarako, Hitzarmenetan (hitzarmena egonez gero) edo Barneko Arautegian ezarritako prozeduraz baliatuko da. Horrelako prozedurarik ez egotekotan, Gizarte Epaitegira jo eta egokitzapen hori eskatu dezake langileak. Sailkapen profesionalerako prozedura hori, gogora dezagun, Lan Prozedurako Legearen 137. artikuluan aurreikusitakoa da.

Prozedura horretan, demanda aurkeztu eta gero, Lan Ikuskaritzaren Txostena eskatu behar du Epaitegiak. Txosten horren ezean epaia bera ere ezeztatu daiteke, Txostena egitea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada.

Lan Ikuskaritzak lanpostura joan behar du (hau da, bere funtzionarioak bidali behar ditu bertara), betetzen diren eginkizunak bertan ikertu eta aplikatu beharreko arautegia aztertu. Hau da, ez du -batzuetan gertatzen den bezala- Txostena enpresariaren adierazpenean soilik oinarritu behar (hori ez litzateke Ikuskaritzaren Txostena izango, enpresariarena baizik). Horrenbestez, erne egon behar dugu horrelako erreklamazioren bat egiten dugunean. Lanpostura jo eta horko ezaugarriak berak ikus ditzala eskatu behar diogu Ikuskariari. Bestela, aipatu duguna gerta daiteke, eta badira horrelako Txostenak ontzat ematen dituzten epaileak.

Bai maila profesionalez igotzeko erreklamazioetan, eta bai gure maila profesional teorikoaren eta praxian egiten dugun lanaren arteko soldata-aldeari buruzko erreklamazioetan ere, komenigarria da Lan Ikuskaritzaren Txostena eskuratzea, kasu horretan Txostena egitera behartuta ez badago ere.

Horregatik, batzuetan, Txostena egin dezala eskatzen zaio demanda aurkeztu baino lehen; Ikuskaritzak, haatik, uko egin diezaioke Txostena egiteari, epaitegira joko dugula aitzakiatzat harturik. Aholkularia den aldetik, ordea, Txostena egin dezala eskatu behar diogu, baina bere hasierako jarrerara aurkakoa izan denean erne egon behar dugu Txostena ondo egiten ote duen kontrolatzeko.

• Ofiziozko prozedura (146. eta hurr. art.).

Prozedura hau sortzen da enpresa lege batzuk betetzera behartzeko: opo-

rrak ematera, aparteko soldatak ordaintzera, Gizarte Segurantzari alta ematera, etab.

Ofiziozko Prozeduran, dagokion Administrazioak ondoko kasuetan auzipera ditzake enpresak eta langileak:

I.- Arau-Hauste Aktek langileei kalte ekonomikoak ekartzen dizkietenean, administrazio-bidea agortzen duen Erabaki bat (aktetan oinarritua) baldin badago, hau da, administrazio-bidetik ezinezkoa baldin bada errekurso gehiago aurkeztea.

II.- Lan harremanak dirrela-eta egindako Arau-Hauste Akten kasuetan, lan-harremanik ez dagoela dioten alegazio eta frogak aurkeztu baldin badira (adibidez: Ikuskaritzak enpresa bat -edo langileren bat, langabezia kobratzen duen bitartean lan egiten duelako- zigortu nahi du, langile bat aldan ez duelako, eta enpresak dio ez dagoela lan-harremanik). Kasu horietan

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

ez da aski alegazioak aurkeztea; frogak ere aurkeztu behar dira.

III.- Ondoko gaiei buruzko Arau-Hauste Akten-gatik:

- Lanean aldaketa nabarmenak egiten direnean (lanaldia, ordutegia, txandakako lanaren antolaketa, ordainketa sistema, lan mota, errendimendua, bete beharreko eginkizunak).

- Kontratuei buruzko Arautegiaren Balorapena, kontratuak lege-iruzurrean erabiltzen direnean.

- Legez edo Hitzarmentez onartutakoaren azpitik dauden baldintzak ezartzen direnean.

- Langileak beste enpresa bati lagatzen zaizkionean, praktika hori Legez debekatuta dagoen kasuetan.

- Enpresek langileen duintasuna urratzen dutenean (adibidez: miaketa iraingarriak, etab.).

- Diskriminazio kasuetan.

Gainera, langileek eta enpresariak lan kontratuak -ekonomiaren, antolakuntzaren edo prokioaren eremuko arrazoiak edo ezinbesteko arrazoiak direla medio-eteteko edo ezerezteko sinatzen dituzten hitzarmenetan ere ofizioz jardun dezake Ikuskaritzak, lan aginteak dolua, indarkeria, edo eskubide abusua antzeman baldin baditu.

Azken kasu horretan, a) atalean bezala, adiskidetzaz ezinezkoa da, langileak ados egon arren, kalte guztiak ordaintzen ez bazaizkie eta Arau-Hauste Akta egin zuen Lan Ikuskariarekin ados jartzen ez badira. Administrazio Prozedura ere ez da bertan behera uzten kasu horietan.

Lan ikuskaritzaren akta eta txostenen balioa.



Legeak dioenez, Lan Ikuskaritzaren Funtzionarioek egiaztatu eta Arau-Hauste eta Likidazio Akte-tan jaso dituzten gertaerak egiazkotzat jotzen dira. Presuntzio berbera dute ofiziozko prozeduretan Ikuskaritzak berak jaso dituen gertaerek, prozedura horien xedea enpresak erregistratzea edo langileak Gizarte Segurantzaren norberari dago-kion errejimenean afiliatzea edo haien alta edo baja tramitatzea denean.

Txostenetan jasotako gertaerek ondoko kasuetan izango dute presuntzio hori:

- Langileak eta enpresak Gizarte Segurantzaren Errejimenean sailkatzeko eta sartzeko ofizioz gauzatutako prozeduretan.

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

- Administrazioak prestazio baten ordainketa eteten edo bertan behera uzten duen kasuetan (adibidez: langabezia-soldata, jubilazioa, osoko ezintasun iraunkorra, etab.), frogatzen baldin bada prestazio hori ez zela ko-bratu behar, edo prestazioa arautzen duen Legea hausten bada (adibidez: langabezian edo jubilatu-ta daudenek lan egiten badute, edo osoko ezintasun iraunkorren daudenek ezintasuna eragin zuen lanbide berberean lan egiten badute).

- Segurtasun neurririk ezaren eraginez, lan istri-pu eta gaixotasun profesionalei dagozkien prstazioetan errekar-gua eskatzen den kasuetan.

- Enplegu sustapenerako, laneko lanbide heziketarako edo gizarte sustapenarako laguntzei buruzko arauak betetzen ez direla Administrazioari jakinarazten dionean. Adibidez: kontzeptu horien-gatik diru-laguntzak jasotzen duen enpresariak legezko xedapenak betetzen ez dituenean.

Ondokoek, aldiz, ez dute presuntzio hori: lan istri-pu edo gaixotasun pro-

fesionalei dagozkien aseguru-primak handitzeari edo gutxitzeari buruzko Txostenek; lan errekar-guei buruzko Arauak ez aplikatzearen ondorioz lanak berehala geldiaraz-teko aginduek; eta Ofi-ziozko Prozedura hasteko proposamenek.

Akta eta Txostenei egiazkotasun presuntzioa egoztearen ondorioa hauxe da: ados ez dagoenak dokumentu horietan ageri dena egiazkoa ez dela frogatu behar duela, Epaitegian edo Administrazio Prozeduran. Nolanahi ere, Txosten eta Akta horiek ez dute balio, berez, epaien aurka Goiko Auzitegietan aurkez daitezkeen Errekurtsoak oinarritzeko, Epailearen iritzia Txostenen gainetik dagoelako. Gainera, baliozkotasuna izan dezaten badira bete beharreko zenbait eskakizun -baita Gizarte Epaitegien aurrean balio dezaten ere-, hots: Ikuskariak edo Ikuskariordeek gertatutakoa egiaztatu behar izan dute, zuzenean edo agiri edo deklarazioen bidez (agiri eta deklarazio horiek gertatutakoa azaldu eta hautsitako Arauen berri ematen duen Egintzari erantsi behar zaizkio, Au-

zitegi Gorenaren 91.6.24ko Epaiaren arabera). Aparteko orduekin kasuan, eguneroko orduekin erregistroa eta aste-ko zenbatekoa jaso behar dituzte Aktek; bestela, ez dute eraginkortasunik. Ikuskarierentzako soil, balorapen edo kalifikazio juridiko subjektiboak ez dira egiazkotasun presuntzioran sartzen. Era berean, langileen edo enpresari-aren deklarazioak jasotze- ra mugatzen diren Aktek ere ez dute baliozkotasunik izango.

Likidazio Aktek behin-behineko likidaziotzat jotzen dira. Izan ere, gero interesdunei (langile eta enpresariei) jakinarazi behar zaizkie; hauek diotena entzun ondoren, ber- ritz, Gizarte Segurantzako Atalaren Buruak ber- ritsi egin beharko ditu likidazioak. Hori egindakoan behin-betikotzat joko dira. Akta horien ordain- keta epea jakinarazpena egiten den egunaren on- doko hilabetaren azken egun- ean amaitzen da.



12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

Epe hori amaitzen denean, premiazko bidetik eskatu ahal izango dira ordainketak.

• Ondorio gisa.

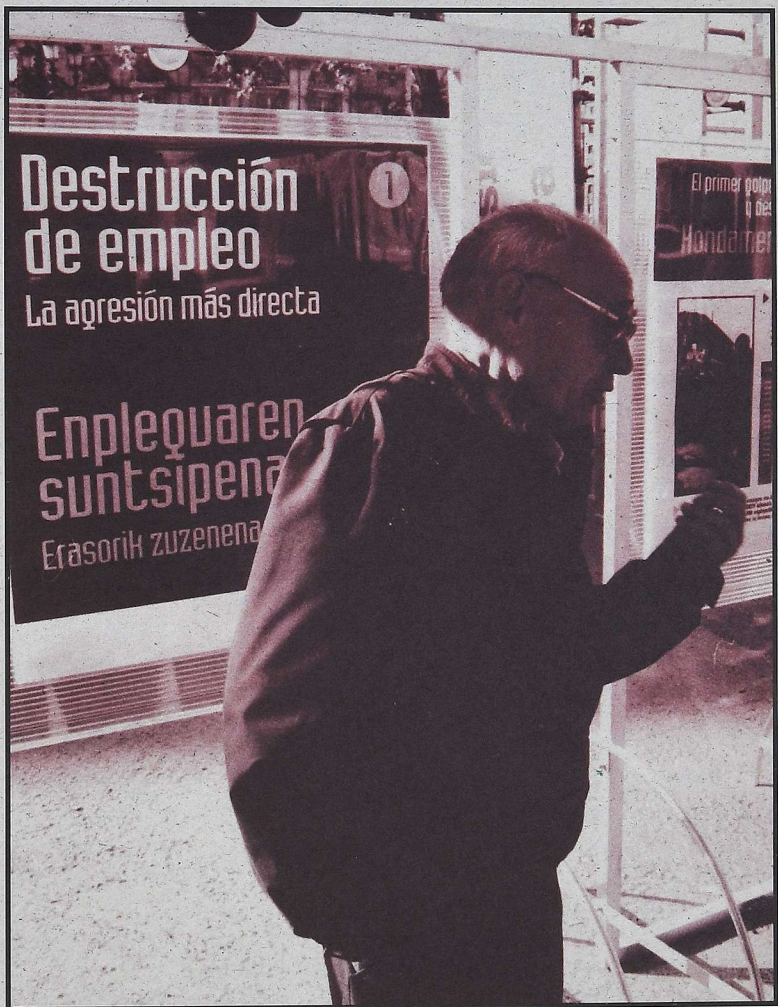
Lan Ikuskaritzak, kontrakoa pentsa badaiteke ere, uste dugun baino baliabide eta ahalmen gehiago ditu. Egia da, hatik, muga asko dituela, eta. Epaiek balio gutxi ematen diotela Ikuskaritzak egindakoari.

Nolanahi ere, ahalmen horiek erabiltzen jakin beharra dago, nahiz eta batzuetan Ikuskaria bera aurrez aurre izan, zeren eta, esan dugunez, Ikuskariak ere badu bere ideologia. Gainera, enpresarien presioa jasan behar izaten du, eta badakigu enpresariak badituztela tresna indartsuak beren interesak ezartzeko.

Borroka zikloek oso ondo erakusten dute hori (Gizarte Epaitegiek bezalaxe). Izan ere, langileen borroka indartsua izan denean, Ikuskarien jarduera areago zuzendu da Lantokietan gertatzen diren erasoak eragoztera eta langileak defendatzera. Langileen antolakuntza maila makala izan denean, aldiz, teoria "liberalzaleak" defendatzera jo dute Ikuskariak, hau da, enpresarien alde azaldu dira, langileen eta enpresarien arteko Kontratua berdintasun-baldintzetan oinarritzen dela argudituz.

Horregatik, Lan Ikuskaritzarekiko harremanetan oso garrantzitsua da langileen jarrera.

Eranskina.



12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

APLIKATZEN DEN LEGEDIA:

- 1.- Lanaren Nazioarteko Erakundearen (O.I.T.) 81. Hitzarmena, 47.7.11koa.
- 2.- O.I.T.ren 129. Hitzarmena, Espainiak 71.3.11an berretsia.
- 3.- Espainiako Konstituzioa, 1978.12.27koa.
- 4.- Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzaren Antolakuntzari buruzko 42/97 Legea, Azaroaren 14koa.
- 5.- Langileen Estatutua: Martxoaren 10eko 8/80 Legea.
- 6.- Lan Arriskuak Aurrezaintzeko 31/95 Legea, Azaroaren 8koa.
- 7.- Administrazio Publikoen Lege-Ihardunbideari buruzko 30/92 Legea (PAC), Azaroaren 26koa.
- 8.- Arau-Hauste eta Zigorrei buruzko 3/87 Legea, Apirilaren 7koa.
- 9.- Kooperatiben Lege Orokorra: Apirilaren 2ko 3/87 Legea.
- 10.- Lan Ikuskaritzaren Antolakuntzari buruzko 39/1962 Legea, Uztailaren 21ekoa.
- 11.- 7/96 Lege Errege-Dekretua.
- 12.- 17/77 Lege Erret-Dekretua, Martxoaren 4koa, Lan Harremanei buruzkoa.
- 13.- 2/95 Legegintza Errege-Dekretua, Apirilaren 7koa. Lan Prozedurari buruzko Legea.
- 14.- 1/94 Legegintza Errege-Dekretua, Ekainaren 20koa. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra.
- 15.- 396/96 Erret-Dekretua, Martxoaren 1koa. Zigorrak ezartzeari buruzko Arautegia.
- 16.- 1888/96 Erret-Dekretua, Abuztuaren 2koa. Gizarte Arazoetarako Ministerioaren Egitura Organikoa.
- 16.- 1993/95 Errege-Dekretua. Lan Istripuen Mutuen eta E.P.en arteko elkarlanaren Arautegia.
- 17.- 1561/95 Errege-Dekretua, Irailaren 21ekoa, Lanaldiari buruzkoa.
- 18.- 1667/86 Errege-Dekretua. Lan Kontrolatzaileen eginkizun eta eskumenak.
- 19.- 2205/80 Errege-Dekretua, Ekainaren 13koa, Zentro Militarretako Langile Zibilen Lanari buruzkoa.
- 20.- 2065/64 Dekretua, Maiatzaren 30ekoa. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra.
- 21.- 2122/71 Dekretua, Uztailaren 23koa. Lan Ikuskaritzaren Zerbitzu-Arautegia.
- 22.- 98.2.12ko Agindua.
- 23.- 91.1.17ko Agindua, Lan Ikuskaritzaren Jarduera-Programa dela-eta erakunde sindikal nagusiei egin beharreko Kontsulta arautzen duena.
- 24.- 74.5.9ko Agindua.
- 25.- 98.2.18ko Erabakia. Bisita Liburuaren ezaugarriak (eredua eta bete beharreko eskakizunak) arautzen ditu.

SALAKETA EREDUA. LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAREN IKUSKARITZARI.

IZENA:.....J/A (1), adinez nagusia

N.A.N.:.....

HELBIDEA:.....(.....POSTA KODEA)

HERRIA:.....

Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzara jo eta honako hau AZALTZEN DIOT:

Idazki honen bidez(ENPRESAREN IZENA) SALATZEN DUT.

Enpresaren datuak:

HELBIDEA.....(.....POSTA KODEA)

HERRIA.....

JARDUERA.....(Adibidez: Metalgintza, Eraikuntza, Merkataritza, Garbigintza, Ostalaritza, etab.)

GIZARTE SEGURANTZAKO ZENBAKIA:.....(2)

Salaketa hori oinarritu duten GERTAERAK hauexek dira:

LEHENIK.- Enpresa horretan lan egiten dut,(e)tik (antzinatasuna); nire maila profesionala.....da, nire soldatapezeta/hileko, nire lan-ordutegia(adibidez: 08:00 - 13:00 eta 14:00 - 17:00, Astelehenetik Ostiralera) eta Gizarte Segurantzaren dudaren zenbakia.....

BIGARRENIK.- Martxoetik hona enpresariak berandu ordaintzen dit soldata. Gainera, Maiatzako soldata ez dut kobratu.

HIRUGARRENIK.- 2. mailako Ofizial Tornularia naiz, baina, hala ere, aurtengo urtarriletik aurrera 1. Mailako Ofizialen egin-kizunak betetzen ari naiz, X makinan lan egiten zuen langilea ordezkatu baitut (lan hori 1. Mailako Ofizialek egin ohi dute). Hori horrela izan arren, ez didate 1. Mailako Ofizialek kobratzen duten soldata berbera ordaintzen.

LAUGARRENIK.- Beste alde batetik, enpresariak ez dit segurtasun betaurrekorik ematen, ezta oinetakorik ere. Hortaz, neure oinetakoak erabili behar izaten ditut.

BOSGARRENIK.- Halaber, egunero bi orduz gehiago lan egitera behartu nahi nau enpresariak. Nik ez dut hori onartzen, gainera, ez dit eman nahi lan hori egiaztatzeko eskuratu behar dudaren eguneko lan parte, nahiz eta parte hori lan hori frogatzeko eta -ez kobratzekotan- ordainketa erreklamatzeko beharrezkoa zaidan.

SEIGARRENIK.- Ekainean enpresak ez du ordaindu nire soldatari dagokion kotizazioa.

Horregatik, ESKAKIZUN HAU EGITEN DIOT LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAREN IKUSKARITZARI: Jaso duen idazki hau (bere kopiekin) onartu eta SALAKETA aurkeztuzat jo dezala, lehen adierazitako gertaerengatik, eta, egin beharreko trami-teak bete ondoren, Lantokiara joan, gertaerak egiaztatuz eta Arau-Hauste eta Likidazio akta egin dezala, bidezkotzat jotzen duen beste edozein ekintza baztertu gabe.

Bilbon, mila bederatzehun eta larogeita...(e)ko(a)ren.....(e)an

(1) Langile bat baino gehiago izanez gero, tarte honetan izenak, abizenak eta helbideak adierazten dira; maila, antzinatasuna eta soldata, berriz, "Lehenik" deritzan atalean.

(2) Datu hau nominan ageri ohi da.

(3) Normalean jatorrizko idazkia gehi bi kopia aurkezten dira. Komenigarria da, halaber, gertaerak egiaztatzeko lagun-garriak diren agiria ere aurkeztea: nomina, kotizazio-buletinak, Hitzarmena, etab.

12. Lan eta Gizarte Segurantzaren ikuskaritza.

HELBIDE ERABILGARRIAK

ARABA:

- **Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza.**

General Alava 10.
01005 GASTEIZ
Tf. (945) 14 22 20
Faxa (945) 13 58 58

BIZKAIA:

- **Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza.**

Gran Via 50
48011 BILBO
Tf. (94) 4 42 38 00
Faxa (94) 4 41 58 00

GIPUZKOA:

- **Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza.**

Podabines 1.
20010 DONOSTIA
Tf. (943) 45 80 00
Faxa (943) 45 96 10

NAFARROA:

- **Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza.**

Monasterio de Cilveti 4
31011 IRUÑEA
Tf. (948) 26 17 50
Faxa (943) 17 14 46