

# SHI juridikoa



S  
I  
N  
D  
I  
K  
A  
I  
H  
E  
Z  
I  
K  
E  
T  
A

16.

## Ordainsariak

2. argitalpena  
BERRIZTUA  
2002

**LAB**  
Hezkuntza

ZA  
BAI  
TZEN

Zbkia

SHK 00034

DOKUMENTAZIO  
ZENTROA



**16.**

**Ordainsariak.**

# Moduluaren programa eta helburuak.

Modulua egun batean emango da osorik. Edukia hobeto ulertzeko garrantzitsua da aldez aurretik koadernoak irakurtzea, baita haren eztabaidan modu aktiboan parte hartzea ere, beharrezkotzat jotzen dituzun zalantzak, ekarpenak eta bestelakoak planteatuz.

Espero dugu modulu honen edukiak erabilera praktikoa izango duela -batez ere-, eta lagungarria izango zaizuela zuen jarduera sindikala gauzatzeko gisa horretako gaiak agertzen direnean, izan ere, gai horien inguruko gatazkak dira auzitegietan lan gehien sortzen dutenak -seguruenik-, zeren eta, enpresari askok eta beraien aholkulariek langileen ez-jakintasuna aprobetxatzen baitute behar baino gutxiago ordaintzeko. Jakintasun falta hori gainditzen ez dugun bitartean, egora aprobetxatzen jarraituko dute...

## **Hauxe jakinarazi nahi dugu:**

- Ordainsariei buruzko legeria eta, halaber, horiek arautzen dituen lege eta arau-multzoa ere.
- Ordainsari horiek osatzen dituzten azalpenak: oinarritzko soldata, osagarriak, ordu extrak, ... e.a.

Egilea: **Ignacio Javier de Luis Heras (Gizarte graduatua)**

Argitaratzailea: **Ipar Hegoa Fundazioa**



EUSKO JAURLARITZA  
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN  
ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA



GOBIERNO VASCO  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2002ko OTSAILAK

# 16.



## Ordainsariak.

<b>1.- GURE ORDAINSARIEI BURUZKO LEGEDI OROKORRA</b> .....	5
<b>2.- ORDAINSARIEN OINARRIZKO EGITURA</b> .....	7
<b>2.1.- Soldata-izaera duten ordainsariak</b> .....	8
2.1.1.- Oinarrizko soldata .....	9
2.1.2.- Soldata-osagarriak .....	9
2.1.2.a) Langileen baldintza pertsonalekin zerikusia duten zirkunstantziengatik .....	11
2.1.2.b) Egindako lanarekin zerikusia duten zirkunstantzia konkretuengatik .....	12
2.1.2.c.) Enpresaren egoera eta emaitzengatik .....	14
2.1.3. Aparteko orduak .....	14
2.1.4. Aparteko hobariak .....	16
2.1.5. Gauzako soldata .....	16
<b>2.2.- Soldatetik kanpoko ordainsariak</b> .....	17
2.2.1.- Kalte-ordainak edo ordejarriak .....	17
2.2.2.- Gizarte Segurantzaren prestazioak edo kalte-ordainak .....	18
2.2.3.- Lekuaidaketagatik, kontratua eteteagatik edo kaleratzeagatik ordaintzen diren kalte-ordainak .....	21
2.2.4.- Izaera sozialeko laguntzak edo antzekoak .....	23
<b>HIZTEGIA</b> .....	24



# 1.- Gure **ordainsariei** buruzko **legedi** orokorra

Langileen Estatutua deitu zaion lege ospetsu horren 26.3. artikulua hauke dio: *"negoziazio kolektiboaren bidez edo, horren ezean, banakako kontratuaren bidez soldataren egitura determinatuko da; beronek oinarritzko soldata hartuko du barne, eta, hala dagokionean, soldata-osagarriak..."*

**Hortaz, ordainsarien sistema determinatzen duten arauak hauek dira, hurrenez hurren:**

- hitzarmena
- banakako kontratua
- ohitura
- Langileen Estatutua bera

Horrenbestez, funtsezkoa da jakitea zein den gure enpresan aplikatzen den hitzarmena: hortik abiatu behar gara nominan edo soldata-ordainagirian ageri diren kontzeptu edo zenbatekoek zerbait jakiteko. **Azpimarratu behar dugu herrialdeko edota enpresako hitzarmen sektorial ugari estatu mailako hitzarmen edo akordioen eragina hasi direla pairatzen, modu larrian; alde horretatik, orain arte enpre-**



**san edo herrialdean arau-tzen ziren soldata-gai batzuk estatuko mailan arautzen dira orain; zenbait kasutan, kontuan hartu beharko ditugu (eraikuntza, metalgintza, ostalaritza...).**

Hitzarmenaz gain, badira lantoki eta sektore bakoitzean aplikatu behar den legedi orokor bat, gero eta txikiagoa eta anbiguoagoa dena (beti beste norbaiten kontura lan egiten duten langileen kasuan). Ez hitzarmena ez banakako akordioa ezin dira arau horien aurka joan (bai, ordea, arau horiek hobetu);

gainera, arau horiek zuzenean aplikatuko dira hitzarmenak edo banakako akordioak horretaz ezer esaten ez dutenean.

#### **Izaera orokorreko arau horiek hauexek dira:**

- **Espainiar Konstituzioa (EK):** 35. eta 39.-52. artikulua.

- **Lanaren Nazioarteko Erakundea (OIT):** 95. Hitzarmena, Soldataren Babesari burukoa (BOE, 59-8-22); 132. Hitzarmena, oporrak ordaintzeari burukoa (BOE, 74-7-5); 140. Hitzarmena, ikasketak egiteko baimen

ordainuari buruzkoa (BOE, 79-10-31).

- **Langileen Estatutua (LE):** batez ere 21.1., 21.3., 25.-32., 35. eta 36.2 artikulua eta Laugarren Xedapen Iragakorra.

- **94-12-27ko Agindua,** soldata-ordainagiri indibidualen eredia onartzen duena.

Gogora dezagun lehengo *Lan Ordenantza* gehien-gehienak indargabetuta daudela eta/edo beraien ordeztatu hitzarmen eta akordioak onartzen ari direla, gai batzuk erreserbatuz (saillapena...).



## 2.- Soldaten

# oinarrizko egitura

LEk bi ordainsari mota nagusi ezarri ditu: **soldata-ordainsariak eta soldatatik kanpokoak**. Horietako bakoitzak ere mota batzuk ditu. Gero zehatz-mehatz aztertuko dugun eskema nagusia ondorengoa da:

### Soldata-ordainsariak

- ▷ OINARRIZKO SOLDATA.
- ▷ SOLDATA-OSAGARRIAK.
  - Langile emakume edo jaunaren baldintza pertsonalekin zerikusi duten zertzeladengatik.
  - Egindako lanarekin zerikusi duten zertzeladengatik.
  - Enpresaren egoera eta emaitzengatik.
- ▷ APARTEKO ORDUAK.
- ▷ APARTEKO HOBARIAK.
- ▷ GAUZAZKO SOLDATA.

### Soldatatik kanpoko ordainsariak

- ▷ KALTE-ORDAINAK EDO ORDEJARRIAK.
- ▷ GIZARTE SEGURANTZAREN PRESTAZIOAK EDO KALTE-ORDAINAK.
- ▷ LEKUALDAKETAGATIK, KONTRATUA ETETEAGATIK EDO KALERATZEAGATIK ORDAINTZEN DIREN KALTE-ORDAINAK.

Hitzarmen kolektiboek (sektorialak zein enpresakoak) ezin alda dezakete oinarrizko egitura hori; bai, ordea, garatu eta enpresa edo sektore bakoitzaren ezaugarrietara egokitu.

Bakarrik dira *derrigorrezkoak* aplikatzekoa den hitzarmenean ageri diren kontzeptuak (batzuetan, ohi-turaz berez ageri direnak); hortaz, sindikatu nagusiek eta patronalak aukera dute kontzeptu horiek sektore edo enpresa bakoitzean ezartzeko, aldatzeko edo desagerrarazteko.

**Lanaldi partzialeko lanean**, berriaz, ordainsaria lan egindako lanaren arabera da, modu proporzionalean: lanaldiaren %30 baldin badut, lanaldi osoko lanetarako hitzarmenak ezarri dituen kontzeptu guztien %30 kobratzeko eskubidea dut, gutxienez eta oro har. Beraz, ordainsarien aldagai garrantzitsuenetako bat lanaldia da; aldagai hori kontrolatzen ez badugu (urteko egutegiaren eta ordutegiaren bitartez) ez dugu ordaintzen digutena ere kontrolatuko. Prestakuntzako beste modulu batean ikusiko dugu lanaldiaren dinamika espezifiko.

Garbi izan behar dugu 1994ko lan-erreformatik aurrera zenbait aldaketa gertatu direla; izan ere, soldataren egitura (kontzeptuak eta beraien ordainsari-dinamika) hitzarmenetan ituntzen denez eta estatu-ko hitzarmenek nolabaiteko lehen-tasuna dutenez euren aplikazioan, hala UGT nola CCOO buru-belarri daude sartuta egitura zentralizatu eta ahul bat inposatzeko ahalegine-tan (bi alderdiek uste dute espainiar merkatua *homogeneo mantendu behar den unitate* bat dela, eta ez hainbeste nazioarteko merkatuen aurrean, baizik eta esparru ekonomiko-sozial naturalen aurrean: estaturik gabeko nazioak, eskualdeak, komunitateak,...).

## 2.1.- Soldata izaera-ko ordainsariak.

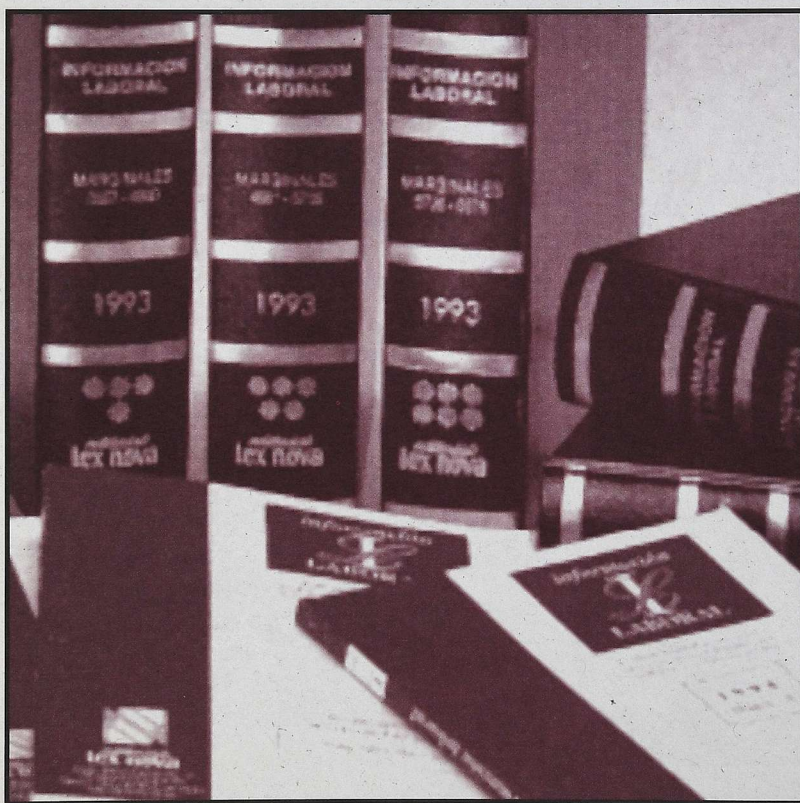
**Gaurko legediak beren-beregi soldata-izaera ematen dien ordainsariak dira, eta, beraz, Gizarte Segurantzarako kotizatu behar direnak.** Bai benetan egindako lana eta bai lanaldi bezala kontatzen diren garaiak (lizentziak eta baimenak, etab....) ere ordaintzen dituzte.

LE eta nominaren eredu ofiziala ikusita, era honetan sailka daitezke:

- Oinarrizko soldata.
- Soldataren osagarriak.
- Aparteko hobariak.
- Gauzako soldata.

Soldata moduan kobratzen diren kontzeptu guztiak sailkapen edo egora horietako bati egokitu behar zaizkio *derrigorrez*. Arrazoi konkreturik ez duen zenbatekorik egonez gero, zenbateko hori oinarrizko soldataren zati gisa hartu eta onartu behar da.

*Soldatak irentsi eta konpentsa-tzeko* mekanismoa indarrean sartzen da (hitzarmen edo banakako kontratu batean kontrakoa esan ezean, eta, noizbait, eskuratutako eskubide-tzat har daitekeenean) benetan ordaintzen diren soldatak -oro har eta urteko konputuan- aplikatzekoa den hitzarmenean ezarritakoak baino handiagoak direnean. Hori bereziki garrantzitsua da nominan



ordainsari-arrazoi konkreturik gabeko kontzeptuak agertzen badira (borondatezko plusak, zenbateko finkorik ez duten primak...), zeren enpresak jaitsi egin baititzake oinarritzko soldata –edota antzinatasuna, lanpostu-igoera bat, etab.- igozten den neurrian.

Soldataren egitura (kontzeptu bakoitzaren kontzeptuak eta ordainsari-dinamika) ezartzen duen hitzarmenik ez badago, gutxienez kobratuko den zenbatekoa Estatu-ko gobernuak urtero ezartzen duen lanbide arteko gutxieneko soldata (LGS) izango da.

Soldataren egitura horrek kapitalaren funtsezko interes bat instituzionalizatzen du legez: soldata ahalik eta txikiena izatea eta osagarriak gero eta handiagoak izatea, soldataren zati aldagarria handituz eta zati finkoa txikituz. Horixe da itun sozialetan, konfederazio arteko akordioetan eta antzekoetan produktibitateari lotutako ordainsari-igoerak deitzen direnak (gehiago kobratzen duzu gehiago produzitzen baduzu, bestela ez); euren helburua kapitalaren etekina edo gainbalioa handitzea da.

### **2.1.1.- Oinarritzko soldata.**

Lanbide-maila bakoitzerako hitzarmenean ageri den zenbatekoa da, beste inolako zirkunstantziarik kontuan hartu gabe, eta itundutako osoko lanaldi arruntari eta eska daitekeen gutxieneko errendimenduari dagokie. Hitzarmen batzuetan **ka-**

### **lifikazioko soldata edo lanbide-soldata** ere deitzen zaio.

LEren 26.3. artikulua honela definitzen du: "*denbora edo obra unitate bakoitzeko ezarritako ordainsaria...*".

### **2.1.2.- Soldata-osagarriak.**

Negoiazio kolektiboan (hitzarmenak) edo, horien ezean, banakako akordioan, soldata-osagarriak ezarri eta zehaztuko dira, betiere honako irizpide hauen arabera (LEren 26. art.):

**a) Langileen baldintza pertsonalekin zerikusia duten zirkunstantziengatik.**

**b) Egindako lanarekin zerikusia duten zirkunstantzia konkretuengatik.**

**c) Enpresaren egoera eta emaitzengatik.**

Nominan ditugun soldata-osagarrietakoren bat ez baletor bat adierazitako irizpideekin, oinarritzko soldataren zati izatea planteatu liteke.

Irizpide horiei jarraituz, nominan agertzen den osagarri oro aplikatzekoa den hitzarmenean egon behar harko litzateke beren-beregi, baita beraren ordainsari-dinamika ere (*noiz eta zenbat kobratzen den*), zeren ez baitago aplika daitekeen arau gehigarririk; osagarri hori ez bada agertzen hitzarmenean, edota ez bada zehazten noiz eta zenbat

kobratzen den, orduan hasten dira arazoak.

LEak (26.3. artikulua) hauxe dio espreski soldata-osagarriez: *"gisa berean, ea osagarri horien izaera finkatu ote daitekeen itunduko da; alde horretatik, ezin izango dira finkatu -kontrako itunik egon ezean- lanpostuari edo enpresaren egoera eta emaitzei lotuta dauden osagarriak"*; horrek esan nahi du aldakorrek direla (bai noiz kobratzen den eta bai

zenbat kobratzen den), hitzarmenean beren-beregi eta zehatz-mehatz kontrakorik erabakitzen ez bada.

**Soldata-osagarri ohikoenak** -kontuan hartu behar da, beti, ez ditugula aipatuko egon daitezkeen guztiak eta, gainera, enpresa eta/edo sektore bakoitzean horietako batzuk soilik daudela, gehi hemen aipatzen ez diren beste batzuk - **hauexek dira:**

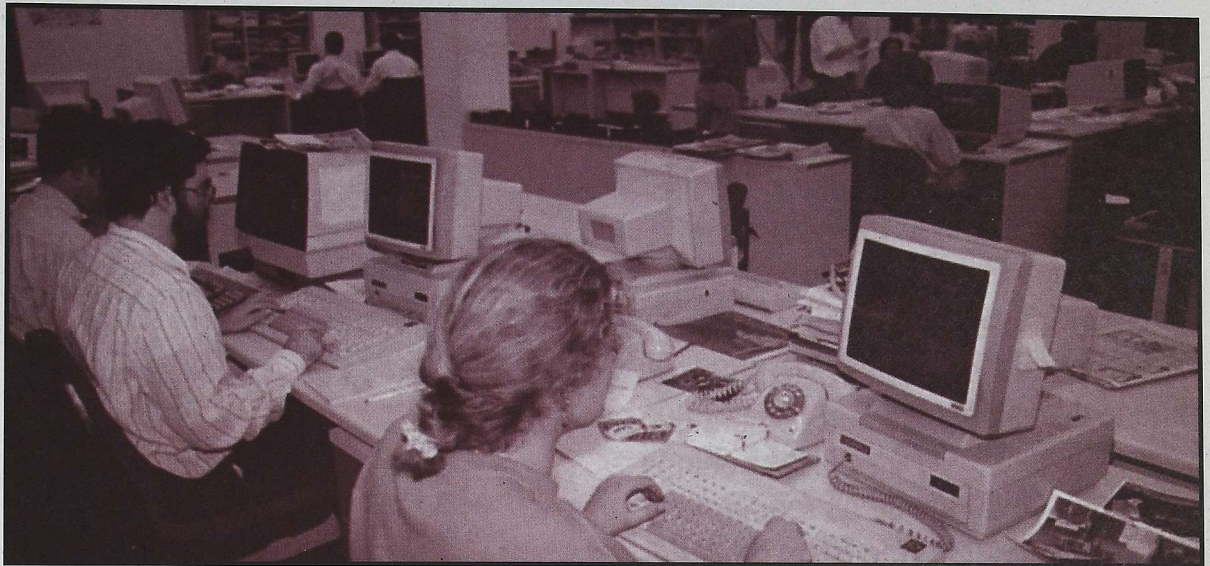
### Soldata-osagarri pertsonalak

- ▷ ANTZINATASUNA.
- ▷ LANPOSTUAN AZALTZEAGATIKO PLUSA.
- ▷ BESTE OSAGARRI PERTSONAL BATZUK: HIZKUNTZAK, TITULUAK, etab...

### Soldata-osagarriak egindako lanarekin lotutako zirkunstantziengatik.

- ▷ GAUEKO LANA.
- ▷ TOXIKOAK, NEKAGARRIAK EDO ARRISKUGARRIAK...
- ▷ PIZGARRIAK, JARDUERA.
- ▷ KOMISIOAK.

### Soldata-osagarriak enpresaren egoera eta emaitzengatik.



### 2.1.2.a) Soldata-osagarri pertsonalak

Langile bakoitzaren zirkunstantzia pertsonal eta indibidualetatik soilik datozen eta oinarritzko soldata determinatzerakoan baloratzen ez diren kontzeptu guztiak dira. Ez dago derrigorrezkoa den inolako osagarri pertsonalik, hitzarmenean beren-beregi hitzartuta ez badago (ezta antzinatasunari dagokion ere).

*Ikus ditzagun batzuk:*

#### Antzinatasuna.

Oinarritzko soldataren ehuneko bat edo zenbateko finko bat da. Bakarrikobra daiteke aplikatzekoa den hitzarmenean ezarrita badago, eta bertan ezarrita dagoen ordainsari-dinamikarekin (noiz eta zenbat).

Langileak osagarri hori kobratzeko legezko eskubidea badu eta

hitzarmenak kontrakorik esan ezean, hauxe hartzen da beti kontuan:

- Gaixotasun, amatasun, istripu edo antzeko arrazoiengatik bajaran igaro den denbora.
- Derrigorrezko eszedentzia (kargu publiko edo sindikala...).
- Espainiar estatuko soldaduskan alferrik galdutako denbora.
- Kontratu mugagabeen hasieran egiten den probaldia.
- Prestakuntza kontratuekin emandako denbora (ikaskuntza eta praktikaldia), kontratu finkoa izatera pasatu ondoren.
- Behin-behineko kontratuekin emandako denbora, kontratu finkoa izatera pasatu ondoren.
- Zenbait kasutan, aldi baterako kontratuekin emandako denbora kontatu behar dela defenda daiteke, baldin eta kontratu baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean egun gutxi

batzuk pasatzen badira (20 egun inguru, oro har).

**Ez da kontuan hartzen** (kontratuak beren-beregi kontrakoa esan ezean edo ohitura egonez gero):

- Borondatezko eszedentzia.
- Bi aldeen artean itundutako lan-etenaldiak, kontrakoa (bai kontuan hartzen direla) beren-beregi adostu ezean.

#### Lanean azaltzeagatiko plusa.

Hitzarmenean edo enpresaren eta langileen arteko akordioen arabera, lanean azaltzea, puntualtasuna eta horrelakoak "sartu" egiten dira, zenbateko bat ordainduz.

#### Beste osagarri pertsonal batzuk.

Beste osagarri batzuk egon daitezke (hizkuntza, tituluak...), baldin eta zirkunstantzia pertsonal edo indibidualei lotuta badaude, betiere hitzarmenak ezarrita duen ordainsari-dinamikaren arabera.

### **2.1.2.b) Egindako lanaren zirkunstantzien araberako osagarriak**

**Egiten den lanaren berezko baldintza espezifikoak saritzen dituzten kontzeptuak dira.** Beraz, lanpostuari lotuta daude eta baldintza horietan lan eginez gero soilik kobratzen dira. Era guztietako osagarriak hartzen dituzte barne: lanaren kalitateagatik edo kantitateagatik, lanaren baldintza objektiboengatik, etab...



Legedi orokorrak bi soilik "ezartzen ditu" derrigorrezko gisa: gaueko lana saritzeko plusa (36.2. artikulua) eta lan toxiko, nekagarri eta arriskugarriei dagokiena (lanean osasunari buruzko arauak), baina *ez da beraien ordainsari-dinamika ezartzen*, eta, hortaz, hitzarmenean ageri behar da; bestela, ezin exiji daitezke osagarri horiek.

Gainerakoak hitzarmenean ageri behar dira, zeren bestela ez baita go zenbateko horiek kobratzeko eskubiderik.

*Ikus ditzagun derrigorrezkoak eta ohikoenak.*

#### Gaueko plusa

Gaueko lanaren eragozpenak eta deserosotasuna konpentsatzeko, ordainsari osagarri espezifiko bat kobratzeko eskubidea dute langileek (LEren 36.2. artikulua); *ordainsari horren zenbatekoa hitzarmenean ageri behar omen da*, zeren agertzen ez bada ezin baita eskatu. Gaueko ordutzat hartzen diren lanorduak hauexek dira, gutxienez: 22:00en eta 06:00en bitartekoak.

Nolanahi ere, ez dago plus hori kobratzeko eskubiderik baldin eta "soldata ezarri bada lana berez gauez egin behar dela kontuan hartuz, edo lan hori atsedenaldiekin konpentsatuko dela adostu bada" (gaueko jagoleak...). 18 urtetik beherakoek debekatuta dute ordu horietan inolako lan motarik egitea.

#### Toxikoak, nekagarriak edo arriskugarriak

Osagarri honek konpentsatu egiten ditu lanpostu batzuetan dauden baldintzak eta arriskuak hala nola toxikotasuna, nekagarritasuna/deserosotasuna eta arriskugarritasuna, lanpostuaren izaeratik ezinezkoa denean pertsonen osasun integralerako arrisku horiek saihestea; izan ere, horrela izan ezean derrigorrezkoa da -gutxienez ikuspuntu sindikaletik- arrisku

horiei aurre egitea, harik eta ezabatzen diren arte: *osasuna ez da ez saltzen ez erosten.*

Osagarri horren ordainsari-dinamika (noiz eta zenbat) ere *hitzarmentan agertu behar da* eta (erabaki hori hobetzen duen itunik egon ezean) arrisku-baldintzetan benetan emandako denboragatik kobratzen dira. Ikuspegi sindikaletik, normalena ez litzateke izan behar egoera hori diruz konpentsatzea, baizik eta denbora librez ordaintzea (lanaldia laburtzea).

Lanpostuak hitzarmenak aipatzen dituen ezaugarriak dituela uste badugu eta enpresak ez badu arriskua konpentsatzen, arrisku-egoera aitor dezala eskatu behar diogu, eskaria onartzen ez badu, Gizarte Auzitegira joko dugu.



### Pizgarriak, Jarduera

Oinarrizko Soldata kobratzeko eskatzen den gutxieneko maila normalaren gaintik izan dugun lan-errendimenduagatik ordaintzen den zenbatekoa da. Xedea da lortutako produkzioa ekonomikoki "saritzea", hala kalitateagatik nola kantitateagatik. Pizgarriak kantitate edo kalitate jakin baten arabera-koak direnez, beraren dinamika eta langileek horretaz izango duten kontrola (lan-partearak, arduradunek sinatuak...) agertu behar dira hitzarmenean edo itunean, zeren bestela ezinezkoa baita zer eskubide dugun eta eskubide hori noiz sortzen den jakitea. Pizgarriak neurgarriak, zenbakarriak, ... eta kontrolagarriak izan behar dira beti.

### Komisioak

Merkataritzari, salmentari eta gisa bereko jarduerari lotutako pizgarri mota espezifiko bat da. Langile bakoitzaren edo enpresako kolektibo jakin baten salmenten edo fakturazioaren arabera kalkulatzen da.

### Egindako lanaren zirkunstantzien zerkusua duten beste osagarri batzuk

Lanpostuen baldintzetan oinarritutako beste edozein kontzeptu ere hitzar daiteke: txandak, ahalordetzeak, ekipo-burua, monetako kalte-ordaina, ... Gogora dezagun hitzarmenean jaso behar direla, osagarri guztiak bezala.

### **2.1.2.c) Enpresaren egoera eta emaitzei lotutako osagarriak**

Enpresaren, kolektiboen eta bestelako enpresaen xede orokorren arabera ezar daitezkeen osagarriak dira. Gogora dezagun beti aldakorrak direla eta ezin finka daitezkeela, kontrakoa hitzartu ezean. Ez da "etekinen paga" klasikoa (paga hori aparteko hobari bat besterik ez da, bere izena gorabehera). Neurgarriak, zenbakarriak, ... eta kontrolagarriak izan behar dira beti.

### **2.1.3.- Aparteko orduak**

Aparteko orduak ohituraz egitea jokatibide pertsonal insolidario eta antisozial larrienetako bat da, eta, zoritxarrez, oso hedatuta dago langileen artean; aparteko orduak egiteak sektore askotako soldata txikiak ezkututzen ditu, edota, beste kasu batzuetan, ohiko ordainsariekin ezin eraman daitezkeen bizimodu bat ahalbidetzen du. Negoziazio kolektiboaren eta lan baldintzen (baloratzen ez diren soldata igoe-rak, betetzen ez diren lan egutegiak...) dinamika osoa distortsionatzen dute. Horregatik, enpresek interes estrategikoa dute aparteko orduei eusteko, itxuraz garestiagoak izan arren.

Derrigorrezko egutegian eta urteko lan ordutegian ezarritako or-

duen gainetik egiten diren orduak dira. Ez lirateke egin beharko.

Aparteko orduak bi motatakoak izan daitezke: borondatezkoak eta derrigorrezkoak. Derrigorrezkoei dagokienez, LEk bakarrik ezartzen ditu *ezinbesteko arrazoiengatik* egin behar direnak (istripuak, suteak...); besteak, "derrigorrezkoak" deitzen diegunak, gure hitzarmenek edo lanaren antolaketarik ezak ezartzen dizkigutenak dira (*estrukturalak*); adibidez: hitzarmenean aurreikusten ez badira lan jarduera aldrebes ditzaketen hainbat zirkunstantzia gertatzen (hurrengo txandakoak ez datoz, denbora faltagatik amaitu gabe geratzen diren lanak...). Borondatezkoetan, langileak erabateko askatasuna du aparteko ordu horiek egin nahi ote dituen aukeratzeko.

LEren 35.1. artikulua berak dioenez, hitzarmen kolektiboaren edo -horren ezean- banakako itunaren bidez aparteko ordu horiek kobratzea edo atsedenaldiagatik trukatzera erabakiko da. Hortaz, LEk berak *atsedenaldi konpentsatzailea* ezartzen du, baita atsedeen hori gehienez aparteko orduak (*estrukturalak ere*) egin eta ondorengo lau hilabeteen barnean hartu behar dela; dirutan geuk nahi badugu soilik ordainduko dizkigute. Aparteko orduen ordainketa ehuneko jakin batean igotzen bada, igoera hori -gutxienez- denbora konpentsa-

tzaileari ere aplikatu dakiola eskatu behar dugu (adibidez: aparteko ordu bakoitzerako %75eko igoera egongo balitz, aparteko ordu bakoitzeko ordu bat eta hiru laurdeneko atsedenaldea eman beharko litzateke).

*Haren konpentsazioa (hobe denbora dirua baino) hitzarmenean ageri behar da; bestela ohiko ordu arrunt bat bezala konpentsatzen dira.*

Beraz, ez dago arau orokorrik aparteko orduen konpentsazioaren balioa kalkulatzeko. Normalean urteko ordainsari gordinaren arabera kalkulatu da, hau da, oinarritzko soldata eta soldata-osagarri guztiak barne hartuz (aparteko ordainketak eta oporrak ere); urteko ordainsari gordin hori urteko ohiko orduen artean zatitzen da (urteko lanaldia); emaitza hori ordu arruntaren balioa izango litzateke, eta balio horri % jakin bat gehituko li-



tzaioke (1994ko erreforma baino lehen %75eko igoera zen gutxie-nez).

LEren 35.5. artikulua zera dio hitzez hiz: "...*langile bakoitzaren lanaldia egunegun erregistratuko da eta ordainsariak ordaintzeko ezarri den aldirako konputatuko da; langile bakoitzari laburpen horren kopia emango zaio, dagokion ordainagirian*". Horrenbestez, eguneroko erregistro horren kopia eta laburpenaren kopia eskatu behar dira beti.

Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrerako kotizazioari dagokionez, aparteko orduak 82/1979 eta 92/1983 Errege Dekretuetan aurreikusitako kotizazio gehigarrien mende daude, baita Estatuko Gobernuak urtero agintzen duenaren mende ere. Beraien zenbatekoa kontuan hartzen da laneko istripue-tarako, langabeziarako, soldata-bermatzeko fondorako eta lanbide prestakuntzarako kotizazio oinarriaren kalkuluan (gaur egun, kotizazio oinarri horren izena hau da: Lanbide Gertakizunengatik Kotizazio Oinarria eta Diru-Bilketa Bateratuko Kontzeptuak).

Egindako aparteko orduengatik gizarte auzitegietan aurkeztu diren erreklamazioak "arrakastatsua" izan daitezen ezinbestekoa da ordu horiek egunegun eta ordu ordu frogatzea, dokumentazioaren bitartez, zeren lekukoak izatea ez baita nahikotzat jotzen (edo ezinezkoa da).

#### **2.1.4.- Aparteko hobariak**

Aparteko hobariak bi motatakoak dira: derrigorrezkoak (Eguberrietako eta uztaileko pagak) eta hitzarmenean hitzartutakoak zein ohiturazkoak.

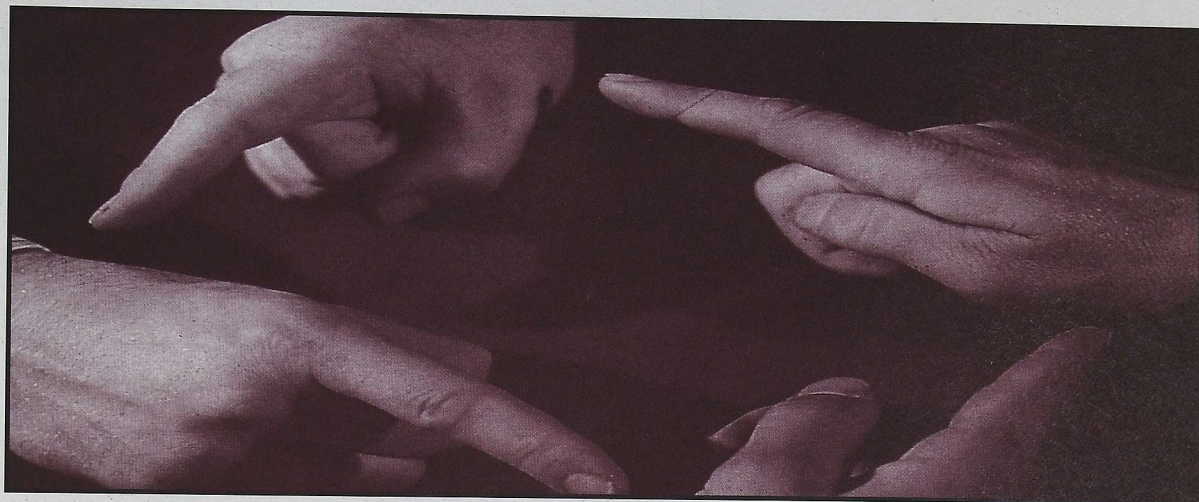
Hobarien zenbatekoa hitzarmen bakoitzean zehazten da, eta ordainketa ohiko 12 hilabeteetako soldatetan hainbanatzea erabaki daiteke.

Kontrako **itunik egon ezean**, hobari horiek ez dira kobratzen Aldi Baterako Ezintasunean (IT), amatasun-garaian, greban edo lan-harremnaren aldi baterako gainerako edozein etenalditan. Aldi Baterako Ezintasuna hileko ordainsariaren %100eraino -osagarri baten bidez- ordaintzeko akordioa egonez gero, normalena da pagak ere osorik kobratzea.

#### **2.1.5.- Gauzazko soldata**

Ondasunak eta zerbitzuak gozatzeko edo eskuratzea dirutan baloratzen duten ordainsariak dira: etxebizitza, ostatu-egonaldiak, enpresak berak ekoiztu edo merkatu-ratzen dituen produktuak...

Horrelakotzat har daitezkeen ordainsariak ezin dira inoiz izan soldata-ordainsari guztien %30 baino gehiago izan (soldatatik kanpokoak kontatuta).



## 2.2.- Soldatetik kanpoko ordainsariak

LEren 26. artikulua bere bigarren atalean dioenez, "...ordainsari horiek dira langileak kalte-ordain edo ordejarri gisa jasotzen dituen zenbatekoak, bai bere lan jardueraren barnean izandako gastuengatik eta bai Gizarte Segurantzaren prestazio eta kalte-ordainengatik eta lekualdaketa, lan-eternaldi edo kaleratzeei dagozkien kalte-ordainengatik ere."

Jasotzen diren zenbateko horiek, beraz, ez dute "soldataren" izaera juridikoa eta ez dira gizarte segurantzarako kotizatzen. Horrenbestez, orain hauxe ikusiko dugu:

- **Kalte-ordainak edo ordejarriak.**
- **Gizarte Segurantzaren prestazioak eta kalte-ordainak.**
- **Lekualdakengatik, kontratua eteteagatik edo kaleratzeengatik ordaintzen diren kalte-ordainak.**

- **Izaera sozialeko laguntzak eta beste zenbait.**

### 2.2.1.- Kalte-ordainak edo ordejarriak

Langileek enpresaren kontura izandako gastuak dira, lan egitearen zuzeneko ondorioz edo lan-jardueraren eraginez sortuak (dietak, joan-etorriak...). Beharrezkoa da bi gastu mota horiek ongi bereiztea:

#### **Enpresari egozten zaizkion gastuak.**

Enpresaren aginduak betetzeagatik sortzen dira, eta beharrezkoak dira langileari dagozkion lanak betetzeko. Normalean enpresak ordaindu behar ditu, zuzeneko eran (taxi bat hartzea dokumentazio bat enpresa batera eramateko, nire autorako gasolina enpresarentzako lanerako erabiltzen badut...). Enpresaren jardueraren berezko gastuak dira, eta logikoena eta normalena enpresaren izenean faktura-

## 2. Ordainsariak.

tzea izango litzateke, enpresak era-biltzen dituen boligrafoak, makinak, tresnak, garraioa eta abarrekoak bezala.

### Langileari egozten zaizkion gastuak.

Langileak berak ordaintzen dituen gastu hauek enpresaren ekoizpen-prozesuan edo zerbitzuetan integratuta ez dauden zerbitzuak edo ondasunak modu pertsonal erabiltzeagatik sortzen dira; eta sortu, gainera, lanaren eraginez sortzen dira beti, ezinbestean (bidaiak, garraioa...).

"Kalte-ordain edo ordejarriez" hitz egiten dugunean bigarren gastu motaz hitz egiten ari gara (langileari egozten zaizkion gastuez), zeren lehendabiziko mota enpresaren diruarekin ordaindu behar diren gastuak baitira; adibidez: enpresako ate baten kisketa apurtu denean, burdindegira kisket berri bat erostera bidaltzen gaitzutenen.

Hortaz, gastu horiek atzera kobratu behar ditugu (aipatutako bigarren motakoak), baldin eta aplikatzekoa den hitzarmenean horrela agertzen bada; gastuak agertzen ez badira, enpresa langileen berezko betebehartzat hartzen saiatuko da, eta; hortaz, beraien ordainsari arrunten barneko zerbait dela esango du, oinarritzko soldataren edo beste kontzeptu batzuen zati gisa (eraikuntzan, adibidez, etxetik lanera eta lanetik etxera egiten diren bidaiak *soldatik kanpoko plusaren* barnean daude neurri batean).

**Gastu horien barruan** (langileari egozten zaizkionak baina itun edo hitzarmenaren bidez enpresaren kontura geratzen direnak), **hitzarmenetan gehien agertzen direnak hauek dira:**

- Bidaiei edo joan-etorriari dagozkie dietak eta gastuak.
- Distantzia eta garraioko plusa.
- Monetako kalte-ordaina (kontabilitatean egon daitezkeen doikuntza-akatsak konpentsatzea).
- Norberaren tresnen desgastea (eraikuntzan: norberaren ibilgailua enpresarentzako garraio-lanak egiteko erabiltzea).
- Laneko arropen desgastea.

### 2.2.2.- Gizarte segurantzaren prestazioak eta kalte-ordainak.

Lan egiten dugunean eta alta egotean gaudenean egiten dugun kotizazioagatik *gutxieneko* eskubide ekonomiko batzuk ditugu, Gizarte Segurantzatik datozeren prestazio eta kalte-ordain batzuk alegia: Gizarte Segurantzak enpresei ordaintzen dizkie (enpresak bitartekari hutsak dira), eta berauek guri. Prestazio horiek osatu egin daitezke, hobekuntzak egiten, hitzarmen edo itunen bidez.

Prestazio batzuk nominan ageri dira, gure lan-jarduera *aldi baterako eteten denean* ordaintzen dira eta enpresaren bitartez kobratzen ditugu (bajak, dela istripuagatik dela gaixotasunagatik).

Amatasunaren kasuan, berriz, lan-harremana eteteen ordaintzen bada ere, *Gizarte Segurantzatik kobratzen da zuzenean*, eta, hortaz, ez da nominan azaltzen. Beste batzuek gure lan-jardueraren ordainsariak ordeztan dituzte modu iraunkorrean: ezintasuna, erretiroa, etab. Hauek ere ezin dira nominan azaldu.

Prestazioak jorratzen dituen prestakuntza-moduluan horiek guztiak ikusiko ditugu sakonago; *orain, lan egiten dugun enpresen bidez kobratzen ditugunak soilik ikusiko ditugu*, hots, nominan agertu behar direnak.

**Beraz, aipatuko ditugun prestazioak honako hauek dira:**

- Gaixotasun arruntagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik sortutako Aldi Baterako Ezintasuna (IT).
- Lanbide-gaixotasunagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik sortutako Aldi Baterako Ezintasuna (IT).
- Langabezia partzialari dagozkion prestazioak.

Prestazio horiek osatu edo hobetu egin daitezke; hori eginez gero, hobekuntza horiek gero ikusiko ditugun ordainsarien atalaren barnean sartuko dira juridikoki (lekualdaketengatik, kontratua eteteagatik edo kaleratzeengatik ordaintzen diren kalte-ordainak), enpresaren kontura soilik ordainduko diren osagarriak edo hobekuntzak izango direlako.



*Gaixotasun arruntagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik sortutako Aldi Baterako Ezintasuna (IT).*

• **Betekizunak:**

- Alta egoeran egotea; alta egoeran ez egonez gero, berehala konpondu behar da (salatu,...).
- Bajaren aurreko azken 5 urteetan gutxienez 180 egun kotizatuta edukitzea.

• **Eguneko Oinarri Arautzailea:**

Bajaren aurreko hilabetearen kotizazio oinarria

---

Kotizatutako egun naturalen kopurua

• **Prestazioaren zenbateko gordina.**

Eguneko Oinarri Arautzaileaz kalkulatzen da eta beraren zenbatekoa honako hau da, bajaren garaia eta iraupena kontuan harturik:

**1. egunetik 3. egunera, biak barne.**

*Gizarte Segurantzak ez du inolako prestaziorik ordaintzen eta enpresak ez du legezko betebeharririk; dena dela, egoera hori hobetu egin daiteke hitzarmen, itun edo ohituraren bidez.*

**4. egunetik 15. egunera, biak barne.**

*Gizarte Segurantzak ez du kasu honetan ere inolako prestaziorik ordaintzen, baina enpresa derrigortuta dago garai horretan bere kontura zenbateko bat ordaintzera, hots, kalte-ordain bat kontratua eteteagatik; zenbatekoa eguneko oinarri arautzailearen %60 da, bajaren aurreko hilabetearen kotizazio oinarritik kalkulatuta).*

**16. egunetik, 20. egunera, biak barne.**

*Gizarte Segurantzak prestazio bat ordaintzen dio enpresari eta enpresak guri, hots, kalte-ordain bat kontratua eteteagatik; zenbatekoa eguneko oinarri arautzailearen %60 da, bajaren aurreko hilabetearen kotizazio oinarritik kalkulatuta –lehen esan dugun bezala–.*

**21. egunetik aurrera**

*Gizarte Segurantzak prestazio bat ordaintzen dio enpresari eta enpresak guri, hots, kalte-ordain bat kontratua eteteagatik; zenbateko hori eguneko oinarri arautzailearen %75 da, eta lehen esan dugun bezala kalkulatzen da.*

1996tik aurrera, prestazio horien ordainketaren gestioa Mutua baten esku utz dezakete enpresek, hori egitea Gizarte Segurantzarekin adostuz gero; badirudi asistentzia sanitarioa pribatizatzen eta instituzio publikoetatik ateratzen eramango duen bide baten lehenengo urratsa izango dela hori.

**Lanbide-gaixotasunagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik sortutako Aldi Baterako Ezintasuna (IT)**

• **Betekizunak:**

- Alta egoeran egotea, eta, horrela ez bada, Lan Ikuskaritzara jo behar da berehala eta egoera salatu.
- Ez da beharrezkoa alde aurretik kotizatu izana.



• **Eguneko Oinarri Arautzailea:**

Bajaren aurreko hilabetea  
Aparteko orduak

Hilabete horretan kotizatutako  
egun kopurua

+

Aurreko urteko aparteko orduak,  
guztira

365 (egunero) edo 360 (hilero)

• **Prestazioaren zenbateko gordina** (Gizarte Segurantzaren kontura).

Eguneko oinarri arautzailearen %75, istripua gertatu den egunaren biharamunetik kontatuta, edo bajaren egunaren biharamunetik, baja istripuaren egunaren ostean hartu bada eta asistentzia sanitarioko prozesua egun batzuk geroago hasten bada.

Istripuaren eguneko soldata osoa enpresak ordaindu behar du, derri gorrez.

Gogora dezagun prestazio hori Gizarte Segurantzaren kontura izan daitekeela, edota enpresak arriskua babesteko kontratatu duen Mutua Patronalaren kontura.

***Langabezia partzialari dagozkion prestazioak***

Atal honetan INEMek langabezia partzialagatik ordaintzen dituen prestazioak egongo lirateke (lanal-



dia laburtzeagatik edo kontratua aldi baterako eteteagatik, eta kontratua bukatzeagatik), baina bakar-bakarrak ordainketa enpresaren bitartez egingo balitz –gaitzetsi beharreko aukera, nonbait-.

**2.2.3.- Lekualdaketagatik, kontratua eteteagatik edo kaleratzeagatik ordaintzen diren kalte-ordainak.**

Zenbait egoeratan derrigorrezkoak dira kalte-ordain horiek, legediak eskubide konkretuak ezarrita dituen egoera horietarako; eskubide horiek, dena dela, gutxie-

nekoak dira eta hitzarmen, itun edo ohituragatik hobe daitezke. Beste kalte-ordain batzuk hitzarmenen ondorio dira eta bakarrik kobra daitezke itundutako zirkunstantziak gertatzen badira eta itundutako zenbateko eta baldintzetan.

### **Lekualdaketagatiko kalte-ordainak**

Langilea lantokiz aldatzen badute eta horrek *etxebizitzaz aldatzera behartzen badu*, lekualdaketa onartzearen eta lan-harremana bukatzearen artean aukeratu ahal izango da. Lekualdaketa onartzen bada, horren eraginez sortzen diren gastuak enpresak ordaindu behar ditu, bai langileari dagozkionak eta bai langilearen ardurapean dauden pertsoneri dagozkienak. Kontratua ezereztea erabakitzen bada, langileari kalte-ordain bat dagokio: 20 egun urte bakoitzeko, gehienez 12 hilabeteko soldata kobratzeko; hori, dena dela, hitzarmen kolektiboaren bidez hobe daiteke beti.

### **Kontratu eteteagatik ordaindu behar diren kalte-ordainak**

#### **• Gaixotasun arrunten edo lanetik kanpoko istripuen kasuetan:**

*Izaera hori duten ordainsariak enpresak bakarrik ordaindu behar ditu (ez Gizarte Segurantzarenak, berarek -ikusitako dugunez- prestazio izaera baitute juridikoki) eta ez dira derrigorrezkoak (negoiazio ko-*

*lektiboaren bitartez sortzen dira). Hitzarmenetan edo itunetan adostuak edo ohituraz ezarriak, bai enpresak ordaindu behar duen derrigorrezko osagarria eta bai Gizarte Segurantzaren berezko prestazioak hobetzen dituzte; hitzarmen ugarik Aldi Baterako Ezintasun Garaia (IT) osoan ordainsari gordin arruntaren %100 kobratzeko eskubidea jasotzen dute (lehen egunetik azken egunera arte).*

### **Laburbilduz, eta ideiak finkatzeko: gaixotasun arruntetik edo lanetik kanpoko istriputik datorren Aldi Baterako Ezintasun Garaian hauxe gertatzen da:**

#### **▷ 1. egunetik 3. egunera**

Oro har ez dago egun horiek ordaintzeko betebeharririk, ez enpresarentzat ez Gizarte Segurantzarentzat. Hala eta guztiz ere, eguneko ordainsari gordin arruntaren %50 kobratzeko eskubide bat eskuratu dela planteatu daiteke, urtean hiru egunez, hori ohiko ohitura baldin bazen (lehen legedian bertan zegoen, baina 1994ko erreformarekin desagertu egin zen); guztia hobetu egin daiteke hitzarmen edo itunaren bidez, osagarri baten bitartez.

#### **▷ 4. egunetik 15. egunera**

Oinarri arautzailearen %60 gutxienez, derrigorrezkoa beti eta enpresaren kontura; hitzarmen bidez hobetu egin daiteke, enpresaren kontura orain ere, osagarri baten bitartez.

#### **▷ 16. egunetik 20. egunera**

Oinarri arautzailearen %60; diru hori Gizarte Segurantzatik dator eta enpresak ordaindu behar ditu; guztiok dugu zenbateko hori kobratzeko eskubidea, kotizazio nahikoa izanez gero; hau ere hitzarmenaren bidez hobe daiteke, eta hobekuntza hori enpresaren kontura izango litzateke, osagarri baten bitartez.

#### **▷ 21. egunetik aurrera**

Oinarri arautzailearen %75; diru hori Gizarte Segurantzatik dator eta enpresak ordaindu behar ditu; guztiok dugu zenbateko hori kobratzeko eskubidea, kotizazio nahikoa izanez gero; hau ere hitzarmenaren bidez hobe daiteke, eta hobekuntza hori enpresaren kontura izango litzateke.

• **Laneko istripuen edo lanbide-gaixotasunen kasuetan:**

Izaera hori duten ordainsariak enpresak soilik ordaindu behar ditu egoera horietan.

Laneko istripuen eta lanbide-gaixotasunen kasuetan –lehen ikusi dugunez-, Gizarte Segurantzak edo Mutua Patronalak prestazio batzuk ordaintzen dizkigu enpresaren bidez, bajak dirauen bitartean (1. egunetik azken egunera arte, Eguneko Oinarri Arautzailearen %75). Hitzarmen askok hobekuntzak egiten dituzte prestazio horietan, eta ez dira gutxi laneko istripuengatik Ezintasun Garai osoan ordainsari gordin arruntaren %100 kobratzeko eskubidea jasotzen dutenak.

• **Beste kasu batzuk:**

“Soldaduskan alferrik galdutako” denborari legezkiokkeen aparteko pagak; soldataren zati bat gordezea euskalduntze-prozesuetan, eszedentziak hartzen badira edo kontratua eteten bada,...

**Kalte-ordainak lan-harremana bukatzeagatik**

Aldi baterako kontratua bukatzeagatik langileak kobratu beharko lituzkeen kalte-ordainak hartzen dituzte barne.

Halaber, kaleratzeagatik kalte-ordainak hartuko lituzke barne (diziplinazko kaleratzea; kaleratze objektiboa; kontratua ezerezteko aukera, lekualdaketetan; kaleratze kolektiboa,...), edota langilearen ekimenez kontratua bukatutzat ematea.

**2.2.4.- Izaera sozialeko laguntzak edo antzekoak.**

Laguntza horiek eskatu ahal izateko hitzarmenean egon behar dira hitzartuta, baina ohitura hutsez ere existitzen ahal dira. Ondorengo motetan sailka ditzakegu:

- Ordainsari asistentzialak eta Gizarte Segurantzaren ordainsarien osagarriak: eskola-adinean dauden seme-alabengatik laguntza, heriotzagatik kalte-ordainak, jaiotzak saritzeko dirua, eta abar.
- Laguntza espezifikoko prestakuntza, kultur eta kirol jarduerak sustatzeko eta gauzatzeko, liburuak erosteko, euskalduntze-prozesurako,...
- Kredituetarako laguntzak –gutziz edo zati batean itzultzekoak- familia edo pertsona mailako beharretarako (etxebizitza, autoa,...).
- Zerbitzu kolektiboak ordaintzeko ordainsariak: ekonomatoak, jantokiak,...



# hiztegia: soldata

## KOTIZAZIO OINARRIAK:

NOMINAN AGERTZEN DIREN KONTZEPTU KOTIZAGARRI GUZTIAK BATZEAREN EMAITZA DA. HORREN GAI NEAN APLIKATUKO DIRA GIZARTE SEGURANTZAREN TZAKO KOTIZAZIOEN ATXIKIPEN-EHUNEKOAK. BI OINARRI DAUDE:

- GERTAKIZUN ARRUNTEN OINARRIA.
- LANBIDE-GERTAKIZUNEN ETA BESTE GERTAKIZUN BATZUEN OINARRIA.

## OINARRI ARAUTZAILEA

GIZARTE SEGURANTZAREN PRESTAZIOAK KALKULATZERAKOAN ERREFERENTZIA MODUAN HARTUKO DEN ZENBATEKOA DA.

OINARRI HORREN JATORRIA KOTIZAZIO OINARRIAK DIRA; HORREGATIK, OSO GARRANTZITSUA DA ES-KATZEA ENPRESARIEI GURE SOLDATEN GAINEAN BETI ONDO KOTIZA DEZATELA.

## KOTIZAZIOA

HILEKO KOTIZAZIO OINARRIEI DAGOZKIEN EHUNEKOAK APLIKATZEAREN ONDORIOZ ATERATZEN DEN KUOTA DA. BERAZ, GIZARTE SEGURANTZAREN SISTEMA FINANTZATZEKO HILERO ATXIKITZEN DIGUTEN DIRUA DA.

## SOLDATAK IRENSTEA ETA KONPENTSATZEA

ESAN NAHI DU (KONTRAKO ITUNIK EGON EZEAN) GURE HITZARMENAK EZARTZEN DUENAREN GAINETIK KOBRAZTEN DUGUN EDOZEIN ZENBATEKO POLIKI-POLIKI IRENTS DAITEKEELA SOLDATA IGOERAK GERTATU AHALA, HITZARMENAK GURE MAILARAKO EZARTZEN DITUEN GUTXIENEN ZENBATEKOETARA IRITSI ARTE.

HAU DA, EZIN DIZUTE BAT-BATEAN KENDU, BAINA BAI PIXKANAKA-PIXKANAKA.

## ALDI BATERAKO EZINTASUNA (IT)

KONTZEPTU HONEK ANTZINAKO LANERAKO EZINTASUN IRAGANKORRA ETA BEHIN-BEHINEKO EZINTASUNA ELKARTU DITU. GURE ARTEAN "BAJA" IZENEZ EZAGUTZEN DUGUN EGOERA DA.

## HAINBANAKETA

SOLDATAZ EDO GIZARTE SEGURANTZAREN KOTIZAZIOEZ HITZ EGITEN DUGUNEAN, HAINBANAKETA HITZAK ESAN NAHI DU ZENBATEKO BAT HILABETE BATZUEN ARTEAN BANATZEN DELA, PROPORZIO-NALKI.

HORREGATIK, GURE APARTEKO PAGEN ZENBATEKOA GURE HILEKO OHIKO SOLDATEKIN BAT DATORRENEAN, ZENBATEKO LIKIDO GEHIAGO KOBRAZTEN DUGU; GERTATZEN DENA DA ZENBATEKO HORREN GAINETIK HILEKO NOMINETAN KOTIZATZEN DELA, BAINA EZ APARTEKO PAGEI DAGOZKIENETAN.

## **TC2**

LANTOKI BATEKO LANGILEEN ZERRENDA NOMINALA ETA HORIETAKO BAKOITZAREN KOTIZAZIO OINARRIAK BILTZEN DITUEN AGIRIA DA.

KOTIZATUTAKO HILABETEAREN ONDORENGO HILABETEAN ENPRESARIAK BEHARTUTA DAUDE AGIRI HORI LANTOKIAN JARTZERA, ONDO IKUS DAITEKEEN LEKU BATEAN. BETEBEHAR HORI BETE BEHARREAN, DOKUMENTAZIO HORI LANGILEEN ORDEZKARIEI EMAN DAKIEKE.

## **SOLDATA GORDINA**

SOLDATA GORDINA DA KOBRATUKO GENUKEENA GIZARTE SEGURANTZARAKO KOTIZATU BEHARKO EZ BAGENU ETA HAZIENDAK EZ BALIGU PFEZ-RAKO EZER DESKONTATUKO.

## **SOLDATA GARBIA EDO LIKIDOA**

SOLDATA GORDINARI LEHEN AIPATU DITUGUN DESKONTUAK EGIN ONDOREN GERATZEN ZAIGUN ZENBATEKOA DA.