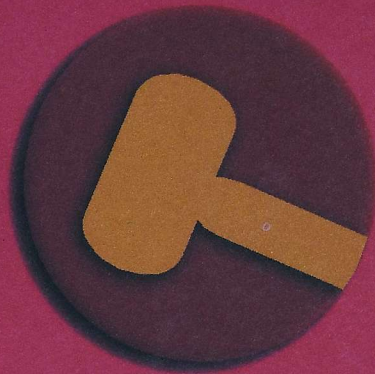


SHK juridikoa



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

3.

Laneguna, oporrak eta baimenak

LAB
Hezkuntza

**ZA
BAL
TZEN**

Zbkia

SHK 00021

DOKUMENTAZIO
ZENTROA



3.

**Laneguna,
oporrak
eta baimenak.**

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

Redactor: **Javier de Luis Heras (Graduado Social).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**

ipar•hegoa



3.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

Laneguna, oporrak eta baimenak.

Sarrera.

Lanegunari buruzko oinarritzko legeria.

Laneguna.

Benetako lan denbora.
Eguneko laneguna.
Lan ordutegia.
Lanegunik handiena.
Asteko derrigorrezko atsedanak.
Jaiegunak.

Gaueko lan denbora.

Txandako lana.

Lan egutegia.

Aparteko orduak.

Urteko oporrak.

Ordaindutako baimenak.

Lanegunaren aldarazpena eta lan ordutegia.

Aldarazpenak justifika ditzaketen kausak.
Banakako aldarazpenak eta aldarazpen kolektiboak.
Aldarazpenetarako prozedura.
Aldarazpenen ondorioak.

Egun zatizko lana.

Lanegun bereziak.

IT'AUNKETA.

ODOLAHAIDETASUN EDO EZKON AHAIDETASUN MAILAK.

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

SARRERA

EZ DEZAGUN GURE ONDAREA PIKUTARA BIDALI

Emakume, gizonezko eta umeek duela 70 urte ingurura arte jasan behar izan zituzten lanegun luze haiek (egunean 16 ordu baino luzeagoak alajaina) laburtuz joan dira gaurko 8 orduko ohizko lanegunera arte langile jaun/andreen borrokari esker.

Mende honen hasieratik 1982ra arte (80 urte) langile-mugimendua, laneguna laburtuz joan da, %45a baino gehiago laburtzea lortu duelarik; baina 1982tik gaurdaino (15 urte) %3an ere ez dugu laburtzerik lortu. Langile-mugimenduak mendearen hasieratik 15 urtero laneguna %3ko erritmoan laburtu izan balu, gaur egunean oraindik 13 ordutik gora egongo ginateke lan egiten.

Honek esan gura du langile-mugimenduak indarra ukan duen lekuetan, ekonomia eta ekoizpen-garapena baldintzatu duela, lan egiten dugun lagunen premietara egokiarazita. Lana, gure bizi-jarduerako zati hori, garatzeko baldintzak eztituz joan gara.

KAPITALA LANEGUNAREN LABURKETARA EGOKITZEN DA

Kapitalak mende honetan zehar ez bakarrik lortu du lanegunaren laburketak egin dion eragina ia-ia %50ean berreskuratzea, baizik eta lana antolatzeko neurriak (taylorismoa, fordismoa, ...) eta teknikak (mekanizazioa, elektrizitatea, informatika, ...) aplikatuta, ekoizkortasun eta etekin-tasa asko handiagoa ukaitera pasatu da. Ez diogu kapitalak laneguna laburtzetik onura atera duenik, oztopo horren aurrean erakutsi duen erantzun-gaitasuna, bere interesetarako eragingarria izan dela baino.

EZ DAGO AURRERAPENIK BORROKARIK BARIK

Gaur esan ohi da "iritsirik gaudela jada lanegunaren laburketaren gailurrera", laneguna ezin dela gehiago laburtu; baina argudio hau sistemako botere ekonomikoak, politikoak eta jakitunak mende-hasieratik erabiltzen ari diren argudio ber-bera da.

Lana eztitu, etengabe egin daiteke; baina aukera horrek nahitaez eskatzen du hurbileko interes batzuek beste batzuen aurretik ezartzea eta lan-indarra saltzen dugunon eta hori erosten dutenen artean egunero borrokan aritzea. Bien arteko lehiak ateratzen du bizi dugun errealitatea.

Lanegunari buruzko

oinarrizko legeria.

“Langileen Estatutua” (ET)

deritzon legeko 34.1 artikulua

hau dio: **“Lanegunaren iraupena komenio kolektiboetan edo lan-kontratuetan itunduko da”** eta jarraian mugapen batzuk jartzen dizkio.

Beraz, gai hau arautzen duten iturri legalak, hauek dira eta ordena honetan gainera:

- Komenioa
- Hori ez dagoenean, hitzarmen indibiduala
- Eta ez batarik ez besterik ez dagoenean, Langileen Estatutua bera.

Hala ere, komenio guztiak - sektorekoak edo enpresakoak -, zein banakako kontratuak ezin dira joan ETn agertzen diren irizpideen kontra (hau da: ezin dute txarrera jo) eta, era berean, banakako hitzarmenak ere ezin dira joan komenioek ezartzen dutenaren kontra.

Beraz, funtsezko gauza da gure enpresan aplikatzekoa den komenio konkretua ondo ezagutzea: lan-denborari buruz zerbait (urteko laneguna, egunekoa, baime-nak, oporrak, ...) jakiteko abiapuntua horixe delako. Azpimarratu behar da, halaber, sektoreko herrialde-komenio askori, eta baita enpresetakoei ere, larriki ukitzen dietela Estatuko beste komenio edo hitzarmen batzuek, lan-denborarekin zerikusi duten gaiak,



orain arte herrialdeen eta enpresen eskumen zirenak, arautuz.

Lan-denbora. Lanordu kopurua arautzen duen ituna da.

Komenioaz gain, gero eta legeria orokor gutxiago eta nahasiagoa dago, lantegi eta sektore osoan aplikatzeko (hemen beti ari gara inoren kontura lan egiten duten jaun/andreei buruz). Komenioa ezin da joan arau hauen kontra (hobetu, ostera, hobe ditza-ke) eta ez komenioak ez banakako kontratuak aipatzen ez dituzten kasuetan zuzenean aplikatzen dira.

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

Mota orokorreko arau horiek, hurrengo hauek dira:

- LNAREN 132. komenioa, langile jaun/andre guztien oporrei buruzkoa eta beste komenio batzuk, hauek ere oporrei buruzkoak, baina sektore bereziak (itsasoko langileak, baserriko lana, ...)

- Eeko Kontseiluaren 11/23ko 93/104 zuzentaraua.

- Espainiako Konstituzioa (EK): 40.2 art.

- Langileen Estatutua (LE): batez ere 34, 35, 36, 37, 38 eta 41. artikulak

- Lanegun bereziei buruzko irailaren 21eko 95/1561 Errege Dekretua (95-9-26ko EBO) eta 83/2001 EDko 45, 46 eta 47. artikulak (gainerakoa indargabeturik dago).

- Estatuko gobernuak urte bakoitzerako finkatzen dituen eta honek uzten dietetik autonomi gobernuek osatzen dituzten urteko jaiegunak.

- Eta azkenez, gogoan ukan dezagun lehengo Lan Ordenantza izeneko praktikan guztiak indargabeturik daudela edo/eta ordeztatuak komenioak eta hitzarmenak jartzen ari direla.

Lan Harremanetako Euskal markoa. Hori lortzeak negoziazio kolektiboari emango dio bide Hego Euskal Herrian.



Oro har, laneguntzat hau ulertzen da: lan-indarra enpresa bati pres-tatzeko konpromezua hartu du-gun eguneko, asteko, hamabos-teko, ... edo urteko denbora, horren ordez ordainsari batzuk hartzen ditugula suposatuz.

Laneguna.

Gure bizitzako zati handi bat (sekula ere ez egun baten 1/3a baino zati txikiagoa) lan-denboraren legezko araupeketak erabat zehazturik dago eta gainerako guztia, hots: gu-re banan-banako harremanak, gure gizarte-harremanak, banan-banako eta talde-gara-penerako ahalbideak, ... heren horrek baldintzaturik. Ezin dugu gutxietsi, eguneroko gauza izan arren, lan-denborak gure gainerako denboran duen eragina.

Benetako lan denbora.

Guretzat lan-denbora **lanean ematen dugun denbora** da, hau da, etxetik irteten dugunetik etxe-ra etortzen garenera artekoa. Baina LEarentzat (34.5 art.) lan-den-bora "**benetako**" lan-denbora da, hots; enpresaren esanera, en-presaren agindura errealki eta ma-terialki lan egiten ari garen lan-denbora eta gehiagorik bat ere ez; beraz:

- Ez da sartzen etxetik lantegira eta alderantziz garraioan ematen du-gun denbora.

- Ez da sartzen, ezta, enpresako sa-rreratik asignaturiko lanpostura jo-aten ematen dugun denbora ere.

- Ez da sartzen jantziak aldatzen ematen dugun denbora.

- Ez dira sartzen atsedenaldiak ere (otartekoa, ...),

- Ez da sartzen lan ostean garbi-tzen, txukuntzen, ... emandako denbora.

- Ez dira sartzen enpresari egotzi ezin zaizkion arrazoiengatik lan egin gabe gauden epealdiak.

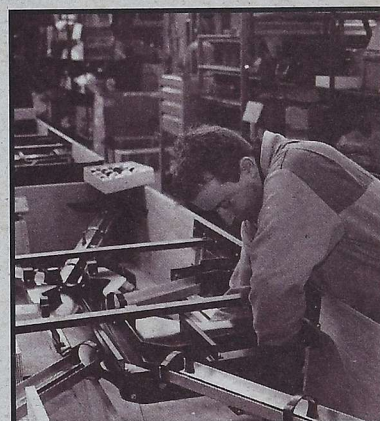
- Ez da sartzen ohiz kanpoko eta premia larriko kalte eta ezbeha-rrak aurrezaintzen edo zuzentzen emandako denbora (nahiz eta or-du extra bezala ordaindu behar; LEko 35.3 art.).

- Ez dira sartzen baliagarritasun-aldiak.

- Ez da sartzen batzarretan eman-dako denbora.

- ... ez da sartzen ekoiztea ez den ezer ere.

Eta "... gainerako guztia barkaturiko larregikeria da, paternalismo hutsa, frankis-



Taldeko lan-denbora. Enpresaren esanera gauden denboraldia da.

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

moaren garaiko legeriaren hondarrak, ...".

Egoera hauek eta antzekoak, hurrengo kasu hauetan baino ez dira hartzen benetako lan-denboratzat: legeriak beren-beregiz ezartzen duenean, komenioan berriaz agertzen denean edo esku-bide lortu gisa (baldintza onuragarriago bezala) praktikara benetan eramaten denean.

Arau orokor batzuek, ordea, (aldatzen ez dituzten bitartean jakina), benetako lan-denboratzat hartzen dituzte hurrengo egoera jakin hauek:

- Norbera garbitzeko erabiltzen den lan-denbora (Lan Osasunari buruzko arauei esker, hala nola Laneko Segurantzaren eta Higienearen Ordenantza Orokorreko 138.8. artikulua zaharra).

- Derrigorrezko osasun-azterketetan erabilitako lan-denbora (Lan Osasunari buruzko arauei esker hau ere).

- Enpresari egotzi beharreko arrazoiengatik gertatzen den jarduera eza (LEko 30 art.).

- Komenioek eta ohiturak beste egoera batzuk ere (otartekorako atsedena, ...) ezartzen dituzte (eta ezar ditzakete) benetako lan-denboratzat.

Eta hariari trebetasun eta abilezia tiratuz, hau da, botere ekonomikoaren botereaz baliatuta, erpinaraino sakontzen dute, hobe ez!; horrela, adibidez **benetako lan-denboraren** eta lanean gauden denboraren arteko bereizketa bitxiekin ateratzen zaizkigu.

Lanean gauden denbora, enpresak ordaintzen duen lan-denbora osoa omen da;

Benetako lan-denbora, al-diz, benetan lan egiten dena; eta hortik gorakoa, enpresaren opari bihozbera eta gogoz ... kontrakoa.

Laneko Osasuna. Norbere garbiketa-denbora benetako lan-denboratzat hartzen duen araua.



Eguneko laneguna.

Eguneko laneguna, egunero lan egitera berbatu garen lan-denbora da, kontuan izanik ezen:

- Egunean ezin direla egin ohizko 9 ordutik gora, kontrako hitzarmena berariaz egiten denean izan ezik eta errespetatuta beti eta kasu guztietan lanegunen arteko atsedendia (12 ordu), 18 urtetik beherakoen egunean 8 orduko muga dute, barnean sartuta, kasua denean, prestakuntzan emandako denbora ere.

- Derrigorra da gutxienez hamabost minutuko atsedena hartzea, ohizko lanegunean sei ordu baino gehiago jarraian egiten diren guztian; atsedendia hori ez da ordaindua (ez da benetako lan-denbora), kontrako ituna edo ohitura dagoenean izan ezik. 18 urtetik beherakoen kasuan, atsedendia hori gutxienez hogeita hamar minutukoa izan behar da eta derrigorrezkoa lau eta erdi lan-ordu jarraian egiten diren guztian.

- Ordutegi jakin eta zehatza edukitzeko eskubidea dago, enpresak inoiz ere aldatu ezin duena (kontrako ituna, beti bezala, dagoenean izan ezik).

- Enpresak, egiten diren lan-orduak egunero erregistratzeko behar du (LEko 35.5 art.); honek bide ematen digu enpresari erregistro edo lan-agiri horren ko-



pia bat eskatzeko, nominarekin batera edo bertan jasota derrigorrez hilerio eman behar digun laburpenaz gain.

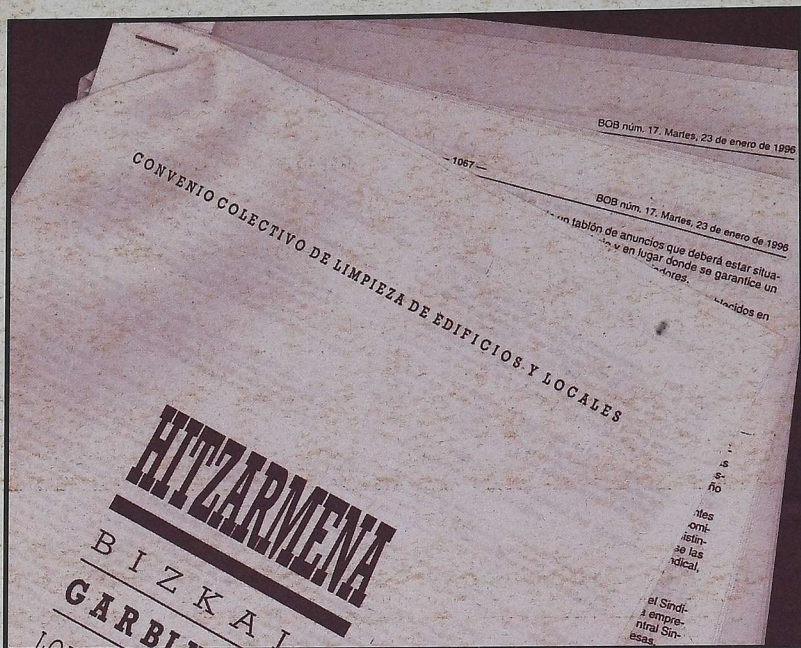
Lan ordutegia.

Lan-ordutegiari dagokionez, legeriak ez du ezer esaten (legeisiltasuna) eta hori, auzia benetan larria izanda: hain larria non eguneko lanaren hasiera eta amaiera-ordua zein izango den, laneguna etengabea ala zatikakoa izango den, eguneroko epealdi horrek mugarik izango duen ala ez, ordutegi malgua izango den ala ez, e.a. zehaztu beharra egon.

Lan egiten zein ordutan hasiko garen auziaren finkapena, bada, edozein mailan itundu edo baldintza daiteke (sektoreko edo/eta enpresako komenioan, banakako hitzarmenean, ...) eta enpresa lotesten duen hitzarmenik ez dagoene-

Ordutegia. Hitzarmenik gabe aldatu ezin den ordutegi jakin bat izateko eskubidea dugu.

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.



Honbenioa. Lan-jardunaren banaketa ere arautzen duen hitzarmena.

an, beronek finkatuko du. Baina, behin finkatu denean, enpresak ezin du aldatu besterik gabe.

Ordutegia, zera da: lan-jardueraren hasiera eta bukaera-uneak eta komeni diren altsedenaldiak zehaztu eta jartzea alegia; beraz, egun guztietan lanean ordu berdinak sartzen ez direnean edo astegun batzutan lanik egiten ez denean lanegunaren banaketa irregularra ematen da; ordutegia, bada, arazo honi buruz egiten den hitzarmen globalaren (egutegiaren) zati bat da.

Ordutegia erabakitzeke orduan, alternatiba ezberdinen aldeko aukera egin daiteke: malgua izan ala ez, etengabea ala zatikakoa izan, ...; baina alternatiba hauetakoa bat ere ez dago zuzene-

an arauturik. Orain, 15 edo 50 minutuko (adinaren arabera) derri-gorrezko atsedenaldiaren aipamena baino ez da egiten, baldin lanegunak 6 ordu edo lau eta erdi (adinaren arabera hemen ere) gaintzen baditu; honek esan gura du ordutegiak finkatzeko orduan ohizko bazkari eta afari-orduekiko baterakidetasuna ere itundu behar dela.

Lanegunik handiena.

“Ohizko lanegunaren iraupenik luzeena, batez beste astean 40 benetako lan-ordu izango dira urteko zenbaketan” (LEko 34.1 art.).

Ohizko lanegunean lan egin beharreko goreneko muga, (lanegunaren luzapenak eta ordu extrak zenbatu gabe) horixe da lan-jarduerako sektore guztietan eta soldatapeko jaun/andre guztiarentzat (berdin ulertu behar da halaber kooperatibakide jaun/andreentzat ere).

Ohizko lanegun hau, negoziazio kolektiboak, edo hau ez dagoenean banakako hitzarmenak, labur dezakete. LEak lanegunari buruz ezartzen dituen mugapenak, hurrengo hauek dira:

- Astean batez beste benetako laneko berrogei orduko aipatu muga urteko zenbaketan ezin da aldatu ez komenioz, ez banakako

hitzarmenez.

- Lanegun baten amaieratik hurrengoaren hasierara gutxienez hamabi orduko atsedenaldia egotea ere ezin da aldatu (34.3 art.).

- Lanegunaren bederatzi orduko mugapena, komenioz edo bera-riazko hitzarmenez alda daiteke.

- 95/1561 EDak esaten du lanegunari mugapena jarri behar zaiola giro-arrisku benetan kaltegarrietan egiten diren lanetan, baina ez du zehazten ez zenbat ez nola mugatu behar den, ezta zein kasutan egin behar den ere, zeren esaten baitu ezen direla: **“... kasu haiek zeintzuetan, nekagarritasun, arriskugarritasun, osasun-gaitz edo toxikotasun-inguruabar bereziak egotearen eraginez, ohizko laneguna burutzeak langilen osasunarentzat arrisku berezia daukan, zeren, lege-arautegi aplikagarria bete arren, ezin baita arriskua kendu edo gutxitu beste babes edo aurrezaintze neurri egoki batzuk hartuta ere”**.

LErentzat, lanegunaren banaketa erregularra da arau orokorra, zeren irregularra beren-beregiz itundu behar baita langile jaun/andreen eta enpresaren arteko komenioan edo hitzarmen kolektiboa.

Garrantzi handia du dokumenturen batean jasota egotea zein den ohizko laneguna (ordaintzen dizkiguten orduak, geure artean

ulertzeko), normalean urteko egutegia edo/eta komenioa izango dena.

Egun-zatizko lan-harremana (enpresa edo sektoreko ohizko laneguna baino txikiagoa) duten langile jaun/andreen kasuan esaterako, ezingo da jakin kasu askotan zenbat diren bere derrigorrezko lan-orduak, ez zein den bere soldata, ez zeintzuk diren bere kotizazioak, ...

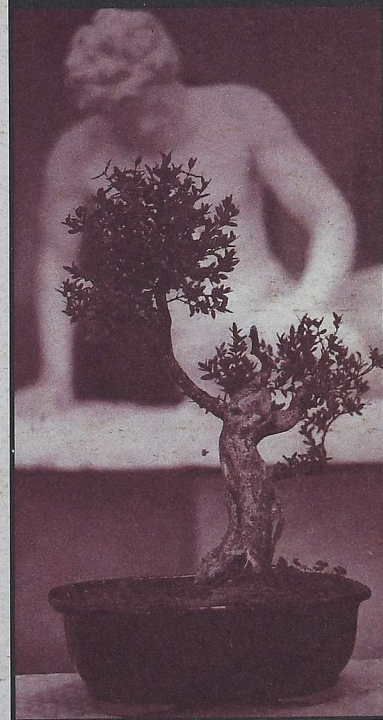
Asteko 40 orduetan oinarritutako proiektzioa edo zenbaketa, ontzat eman ohi da 1.826 ordu inguruko kopuruan, horixe jo behar baita urteko lan-ordu kopururik handientzat lan-jarduera guztietan.

Asteko derrigorrezko atsedenaldiak.

37.1 artikulua esaten du egongo dela: **“... astean gutxienez egun eta erdiko etengabeko atsedenaldia, 14 egunera arteko epealdietan metagarria, eta arau orokor bezala, larunbat arratsaldea, edo bere kasuan, astelehen goiza eta igande osoa hartuko dituen”**.

Errealitatean ezarririk dagoena, zera da: **15** eguneko epealdi bakoitzaren barruan **3** eguneko atsedenaldirako eskubidea dagoela. 18 urtetik beherako neska-mutilek, ostera, **astean 2** egun osorako eskubidea dute.

Legea. Asteko atsedenaldia derrigorrezkoa da legez



3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

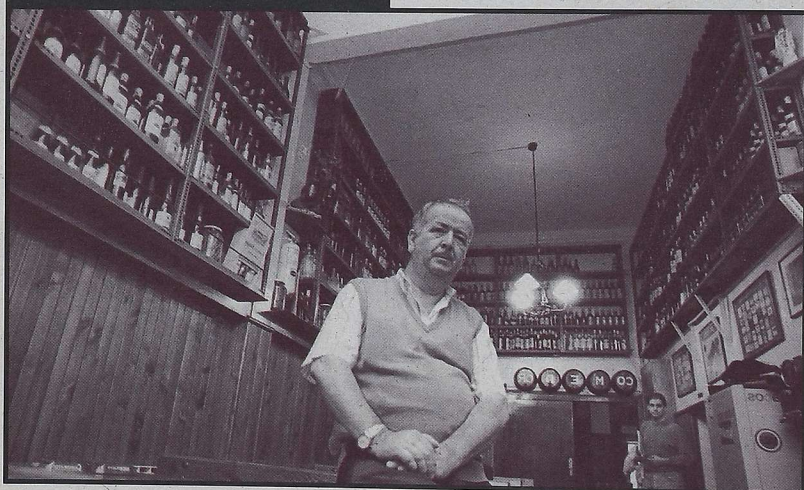
**14 eguneko epealdietako asteko atsedenaldien meta-
ketari egindako salbuespenak
lege-bidetik baino ezin dira
etorri eta inola ere ez kome-
nioz edo banakako hitzarme-
nez. Salbuespen horiek,
95/1561 EDk ezartzen ditu:
batzuk sektore bereziei dagoz-
kienak dira eta beste batzuk,
aldiz, orokorrakoak, edozein
sektoreko jarduera berezieta-
rako balio dutenak alegia.**

**Salbuespen horietako ba-
tzuk, hurrengo hauek dira:**

•Txandakako lana; honi atal berezi
bat eskainiko diogu.

•Merkataritza eta ostalaritzako la-
na: asteko batezbesteko atsedena-
ldia, lau astera arteko epealdie-
tan metatzeko ahalbidea (jadanik
ikusirik dugun txandakako lanean
bezala) egun osoak biko zenbake-
tan mantendurik; baina hau kome-
nioaren bidez baino ezin da ezarri

Asteko atsedenaldia. Ostalaritza
eta merkataritzan, atsedenaldia
metatu egin daiteke.



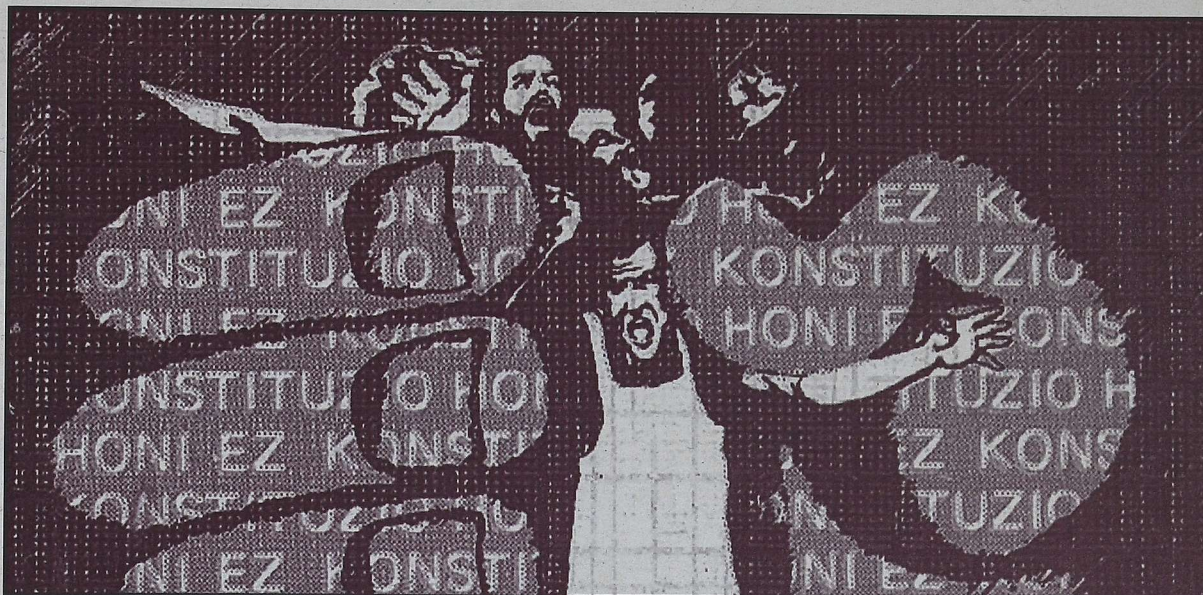
edo, komeniorik ez dagoenean,
enpresa eta ordezkari sindikalen
artean egindako hitzarmenaren
bidez; inoiz ere ez banakako hi-
tzarmenaren bidez.

•Enpresaren jarduerak (muntake-
ta, ...) edo lantegiaren isolamen-
duak (itsas-plataformak, ...) edo
klimatologia-baldintzek (eski-to-
kiak, ...) eraginik lan-lekuaren eta
ohizko bizilekuaren arteko urrun-
tasuna ezaugarritzat duten lanak;
kasu hauetan asteko atsedenal-
dien zenbaketa, lanegunen arteko
atsedenaldia 10 orduko izateaz
gain, zortzi asteraino egin daiteke.

Ez da berdin gertatzen beren
gozamen-aldi edo egunekin
(egun konkretuak); hauek alda
baitaitezke komenioaren bidez
eta, orobat banakako hitzarmena-
ren bidez ere, baina bigarren hau
komeniorik ez dagoen kasuan bai-
no ez.

Atsedenaldi hauen ordainsaria,
atsedenaldiarekin izate berekoa
da. Ordainsaria hilekoa edo urte-
koa baldin bada, argi dago horie-
kin batera ordaintzen ari zaizkigu-
la. Ordainsaria egunekoa baldin
bada, ordea, komenioak beren-
beregiratu behar du nola ordain-
tzen diren eta, egingo ez balu, be-
re ordainsaria beste egun guztie-
takoa bezalako berdina da.

Aste barruko ausentzia justifi-
katagabeek beren baitan darama-
te ez ordaintzea hala egingabeko
lan-denbora nola asteko atsedena-
ldiari dagokion zati proportzio-



nala (baina inoiz ere ez dio tokirik ematen atsedenaldiak gutxitzeari, atsedenaldiak ez errespetatzea suposatzen duen orduen erreku-perazioari, ...).

Asteko atsedenaldirat jarririk dauden egunetan lan egitea, berariaz debekatzen du 95/1561 EDko 2. artikulua eta ez da posible diruz konpentsatzea ere. Beraz, hemendik ateratzen da epealdi horietan ordu extrak egitea ere ez dela posible izango.

Jaiegunak.

LE-k esaten du (37.2 art.) lan-jaiegunak ezingo direla urtean hamalautik gora izan:

• 2 tokikoak (lantegia dagoen herrikoak)

• 4 Estatukoak, beti finkoak (urtarrilaren 1a, maiatzaren lehena, urriaren 12a eta abenduaren 25a).

• Gainerako 8ak (oraingoz, jadanik indargabeturik dagoen 83/2001 EDko oraindik indarrean dagoen 45. artikuluan agertzen direnak: urtarrilaren 6a, martxoaren 19a edo uztailearen 25a, aste santuko osteguna, abuztuaren 15a, azaroaren 1a, abenduaren 6a eta abenduaren 8a) arauz finkatzekoak, hurrengo irizpide hauek errespetatuta:

• Estatuko gobernuak astelehera alda ditzake estatu-eremuak aste bitartean suertatzen baldin bada eta igandean suertatzen direnean beti aldatuko dira astelehera.

• Autonomiek estatuko jai horietako hiruren ordez (urtarrilaren 6a, martxoaren 19a edo uztailearen 25a

Jaiegunak. Autonomiek jaiegun batzuk baino ezin dituzte ordeztu.

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

eta aste santuko ostegunaren ordez alegia) beste bere batzuk jar ditzakete eta, kasu guztietan, Estatu gobernuak astelehenera alda ditzakeen guztien ordez ere.

- Goikoa gorabehera, Autonomiek ezingo balute bere jairen bat sartu, 14ko gehiengoa baino jai bat gehiago ipini ahalizango dute, baina honek kitatu beharrazko izaera ukanen du.

Estatu, Autonomia, Foru eta Tokiko gobernuak zehaztu behar dituzte urte bakoitzerako aipatu jaie-

gun horiek eta bakoitzari dagokion aldizkari ofizialetan argitaratu.

Funtsezkoa da, beraz, urteko egutegia lantzen denean guztiz kontutuan ukaitea jaiegunen data zehatzak, aldizkari ofizialetan agertzen direnak (ez prentsan!), haue-
tan ezin delako ordu bat bera ere egin (ez ohizkorik ez apartekorik), lanik gabeko jaiegunak direlako LEko 37.2 artikulua aplikazioz (ez dira kitatu beharrekoak).

Ulertu behar da, orobat, jaiegun haue-
tan ordu extrak debekaturik daudela, asteko atsedendietan bezala, egun horiek daukaten atse-

Beste jaiegun batzuk...
Jaiegun ofizialetan ezin da
sartu ordu extrarik.



Gaueko

lan denbora.

Gaueko lan-ordutegiak ondorio kaltegarri larriak ukan ohi ditu osasunean (eta txandaka bada gainera, zer esanik ere ez!). Biologi (gizabanakoa) eta gizarte (laguna, gizartean sarturiko gizabanakoa denez) orekaren aldaketek arazo fisiologikoak sortzen dituzte (indibidualak: logabezia, nekea, digestio-trastornoak eta kardiobaskularrak) eta, halaber, arazo psikosozialak ere portaeran, familia eta lanbide-harremanetan, ...

Trastorno hauek ez dira osatzen edo desagertzen plus eder bat kobratuta eta hantxe gelditzen dira legeriak berenberegiri eurei buruz hitzik egin ez arren edo geu ere geure osasunaz larregi arduratu ez arren ere.

LEk desberdindu egiten ditu **gaueko lan denbora** (ordainsarirako ondorioak) eta **gaueko langilea** (lanegun eta lan-osasunaren ondorioak):

LEk dio **gaueko lan denbora**, 22:00 eta 00:6 orduen artean dagoena dela eta ordainsarian gehikuntza bat izateko eskubidea ezartzen dio lan honi; baina ez du zehazten bere kopurua, gehikuntza horren finkapena komenioetan burutzeko utziz (ikus ordainsari-ondorioak lan-ordainsariei buruzko prestakuntza-moduluan).

Gaueko langile jaun/andrea, aldiz, eguneko bere lane-guneko hiru ordutik gora goian esandako epealdiaren barruan egiten dituen da eta, halaber, ur-

teko bere lanegunaren herenetik gora egiten duena ere.

Beraz, gaueko lanagatik beti dago ordainsari berezira esku-bidea (suposatzen da komenioan agertu behar dela; 1994ko maiatzeko lan-erreformara arte ohizko ordua baino %25 gehiago ordaintzen zen) nahiz eta gaueko langile jaun/andratzat hartuak izan ez, komenioan ez baldin bada agertzen, ... banan-banan itundu behar da.

Bi salbuespen baino ez daude:

- Lan-jarduera bera bere izaeraz gauekoa denean (gauzainak), uste delako gauekotasuna soldataren beraren barruan ordaintzen dela; beraz, horrek kasu guztietan eskatzen du bere ordainsaria gauekoa ez denarena baino handiagoa izatea.

- Atsedendiz konpentsatzea erabaki den kasuetan, kontuan izanik konpentsazio horrek tokatzen zaion %ko honenbesteko gehi-

Gauekotasuna. Gaueko lanak ordainsari baten eskubidea ematen du.



3. Laneguna, oporrak eta baimenak.



Debekua. Gazteek ezin dezahete egunean 8 ordu baino gehiago egin gaueko lanean.

kuntza bildu behar duela (gaueko-tasuna %25eko gehikuntzarekin ordaintzen baldin bada, gaueko ordu bakoitzak ordubete eta hamabost minutuko konpentsazio-atsedena suposatuko luke).

18 urtetik beherakoek debekaturik dute gaueko ordutzat hartzen den denboran zehar lan egitea (hala ohizko orduak nola apartekoak).

LEren arabera gaueko langile jaun/andretzat har daitezkeen kasuan, hurrengo arau hauek errespetatu behar dira:

- Hauen lanegunak ezin ditu batez beste gairiditu zortzi orduak hamabost eguneko zenbaketa-aldian.

- Ezin dute egin aparteko ordu bat ere (LEko 36.1 art.)

LEk, 36. artikuluko 4 eta 5.

puntuetan, xedapen eder baina zehaztasunik gabe batzuk gehitzen ditu gaueko langile jaun/ andreentzat, langile jaun/andre hauen osasun osoa babestu nahian:

“uneoro ukan behar dute, ... lanaren izaerara ongi egokituriko babes-maila ...”, “Enpresariak, ... kontuan ukan behar du hurrengo printzipio orokor hau, hots: lana pertsona bakoitzera egokitu behar dela”, e.a. ... Baina ez du inolako betebeharririk ezartzen, aldeaz aurreko osasun-azterketa salbu eta gaueko lanarekin zerikusi duten osasun-arazorik baldin balego, hori daukana lanbidez gai den eguneko lanpostu batera destinatua izateko eskubidea du ..., baldin enpresan (edo enpresaren lantegiren batean) horietako lanposturik balego eta LEko 39. artikuluan (funtzio-mugikortasuna, soldata-aldaketak, ... eta 41. ean (funtsezko aldaketa: laneguna, soldata, ...) aipatzen diren irizpideak aplikatuko litzaizkioke, beraz, ... agian hobe litzateke laguna bera lanera egokitzea.

LEk ez du debekatzen gaueko lan-denboran zehar ordu extrak sartzea bera ere; debekatzen duena beste hau baita, hots: gaueko langile jaun/andreek ezin dutela ordu extra bat ere sartu.

Gaueko lan-orduetan jardueraren bat erregularitasunez egiten duten enpresek lan-agintaritzari eman behar diote horren berri.

Txandakako lana.

Txandakako lanak, gaueko denboran zehar egindako lanak duen modu bereko eragina du gure osasunean, nahiz eta indar txikiagokoa izan. Lan-mota hau, gure osasunari erantzen zaion arrisku-faktore bat gehiago da, gaixotasunak sortzea eta istripuak gehitzea errazten eta ahalbideratzen duelako. Ez diruak, ez aldaketa horiei paso emateak kentzen dute horiek hortxe egotea, lehenago esan dugun bezala.

LEko 36.3 artikulua definitzen du zer den txandakako lana eta azpimarratzen du juridikoki ez dela aipagarria enpresan zenbait txanda ukaitea (finkoak izan daitezke), aipagarria beste hau dela, hots: langile jaun/andreek eurek izatea lana egiten dutenak errotatorioak diren txandak.

Etengabeko ekoizpen-prozesuak edo zerbitzuak eguneko hogeita lau orduetan dituzten enpresetan, txandak errotazioan izan behar dira eta langile jaun/andre bat ere ez da egongo gauekoan elkarren segidako bi aste baino gehiagotan, kontrakoa borondatez onartzen duen kasuan izan ezik.

Txanda horiek igandeak eta jaiegunak hartzen baldin badituzte, enpresak derrigorrezko asteko atsedendien arazoa konpondu beharko du atsedendia ahalgarririk eginda edo, bestela, atsedendi horiek estaltzeko pertsona beren-beregiz kontratatuta. 95/1561 EDko 19. artikulua egun erdiko atsedendi bat lau astera arteko epealdietan banandu edo metatzeko ahalbidea aintzatesten du; baina ez, ordea, egun osokoa, ho-

nek bi aste epealdietan metagarri izaten jarraitzen duelako.

Txandaz aldatzean egon beharreko 12 orduko atsedendi laburrena, LEko 34.3 artikulua ezartzen duen hura, gozatu ezin denean, lanegunen arteko atsedendi hori 7 orduko gutxiengora arte murriz daiteke, hamabi ordura arteko diferentzia ondoko hurrengo egunetan konpentsatuz (95/1561 EDko 19.2 art.).

Errotatibotasuna. Txandak errotatiboak izan behar dute.

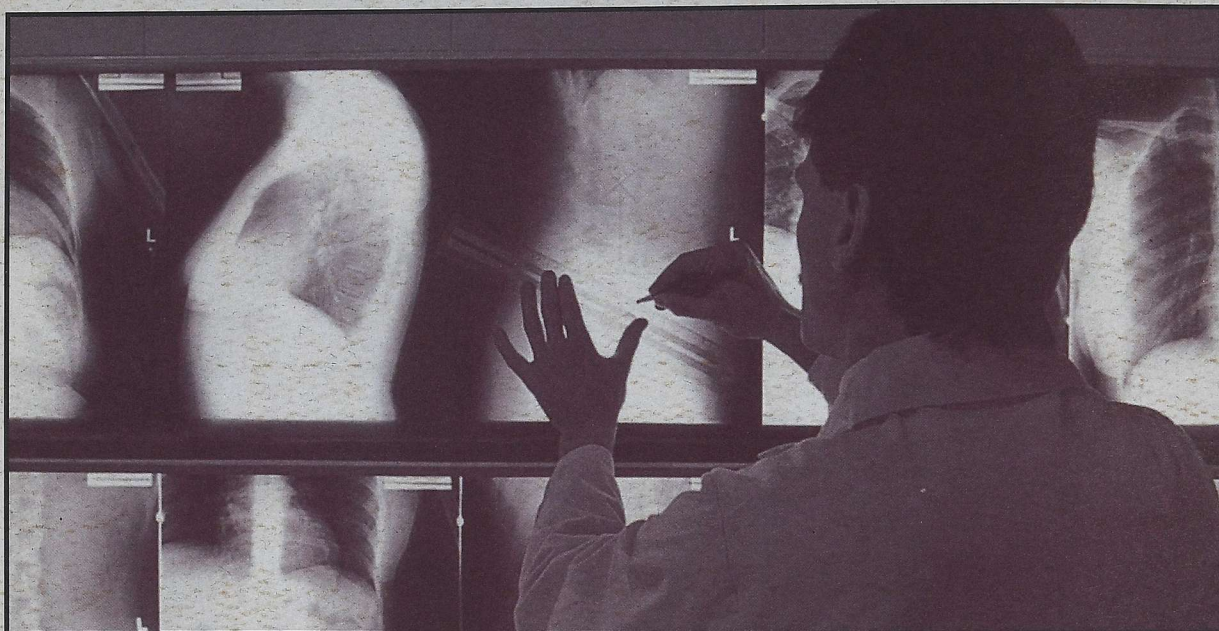


3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

Txandaka lan eginda, titulu akademikoa edo profesionala eskuratzeko ikasketak egiten ari direnek lehentasuna dute txandak auzeratzeko orduan.

LEk gaueko langile jaun/andrentzat luzatzen dituela aipatu ditu-

gun xedapen eder baina zehaztasunik gabe berdinak luzatzen ditu 36. artikuluko horretako 4 eta 5. puntuetan txankaka lan egiten dute-entzat ere; baina kasu honetan ez ditu aipatzen orduko osasun-azterketak eurek ere.



Osasuna. Txandako lanak
aldaketak eragiten ditu
organismoan.

Lan

egutegia

LEk abiapuntutzat hartzen du ohizko orduen banaketak erregularra izan behar

duela (hau da, lan-denbora edo ordu-kopuru bera egon behar dela egun guztietan) eta orduok lanerako astegun guztietan banatu behar direla.

**“Lanegunaren banaketa irregularra urtean zehar, kome-
nio kolektiboaren bidez edo,
hau ez dagoenean, enpresa eta
langileen ordezkarien arteko
hitzarmenaren bidez baino
ezingo da ezarri”** (LEko 34,2
art.). Kitatu beharreko ordu edo
egunen kontzeptuak baiezipen ho-
naxetan du bere sorrera; kontzep-
tu hau hurrengo zentzuan ulertu
behar da: ordu edo egun horietan
lan egin daitekeen arren, lanik ez
egitea eta beste ordu edo egun
batzuetara aldatzea ituntzen da
(zubiak, esate baterako, kitatu be-
harrekoak deitzen diegun horieta-
koak dira).

**Hurrengo egun-mota hauek
bereizi behar dira:**

•**Egun naturalak:** hauek, urteko
egun guztiak eta bakoitza dira.

•**Derrigorrezko jaiegunak eta
igandeak:** igandeez aparte, jaie-
gunak estatuko eta autonomietako
governuek ezartzen dituztena di-
ra (estatu, autonomia, herrialde eta
tokiko jaiegunak); egun hauetan
ezin da lanik egin, nahiz eta sal-
buespenak egon enpresaren jar-
duerak horrela eskatzen baldin
badu.

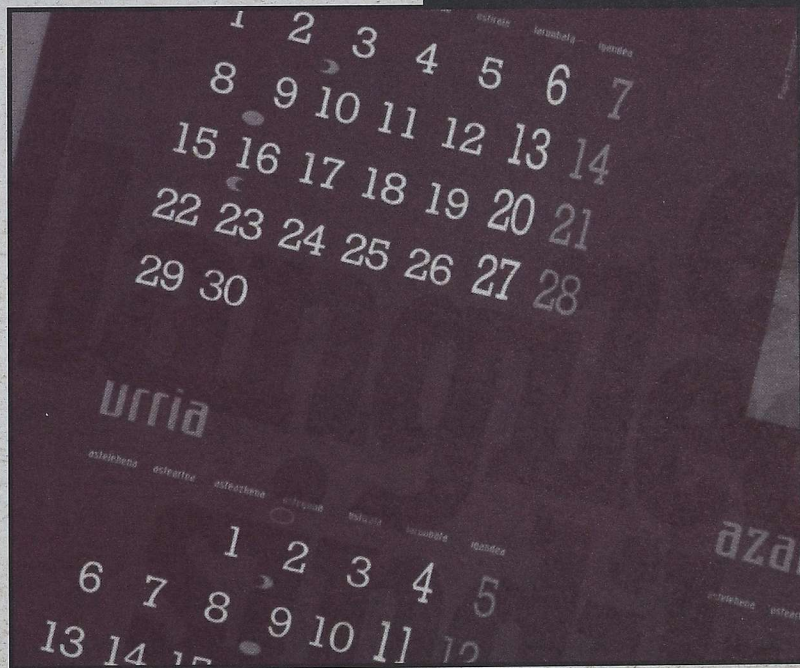
•**Lanerako astegunak:** hauek,
igande edo jaiegun ez diren egun
natural guztiak dira.

•**Benetako lanegunak:** hauek,
lanerako astegun izanik, lan errea-
la egiteko itundu ditugun egunak
dira.

**Ohizko lan-orduak bana-
tzeko muga orokorrak:**

•Legez jaieguntzat aintzatetsiriko
egunei ezin zaie lan-ordurik asig-
natu.

Lan ordutegia. Urteko egun
guztiak dira egun naturalak.



3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

- Egun bakoitzean ezin dira egin ohizko 9 ordu baino gehiago, komenioz edo, hau ez dagoenean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko hitzarmenez eguneko lan-denboraren beste banaketa bat egiten denean izan ezik.

- Ohizko lanegunaren bukaeraren (ordu extrak sartu gabe) eta hurrengoaren hasieraren artean guxtienez 12 ordu iragan behar dira.

34.6 artikulua esaten du **“enpresak urtero egingo du lan-egutegia eta lantegi bakoitzean bere ale bat ipini beharko du erraz ikusteko moduko leku batean”**.

Honek ez du esan nahi ordutegiaren finkapena, lan-orduen banaketa, e.a., enpresaren eskumenak direnik; horrek ez du ezer besterik esan nahi egutegia, eskuraturik dauden eskubideak errespetatuz, egingo duela baino.

Beraz, komenioz edo ohituraz larunbatetan lanik egiten ez baldin bada, enpresak ezin du egutegia egin larunbatak barnean sartuta, ezin ditu, ezta, sarrera eta irteera-orduak aldatu, ez zubietako esku-bidea kendu lorturik baldin bada, e.a. Enpresak ezin du beste ezer egin aurreko urteetan jadanik dagoena urte bakoitzera egokitu baino.

Urteko egutegia ukaiteko eskubide hori, langileak ordutegia aldeztu aurretik ezagutzeko duen eskubidea aintzatestea da, enpresak gure

lan-indarra ezin duela eguneko 24 orduetan edo urteko 365 egunetan ez kontrolatu eta ez bere esanera jarraz aintzatestea.

Hortaz, lan-egutegia funtsezko tresna bat da, ezinbestekoa, lan-eskubideak kontrolatu eta erabiltzeko. Egutegia egitea enpresaren esku uzten badugu, honek ordutegia eta gainerako guztia aldatuko digu eta, ezer egin gabe betetzen hasten baldin bagara, horrek esan nahiko du onartu egiten dugula eta ontzat ematen ditugula egin dituen aldaketa guztiak.

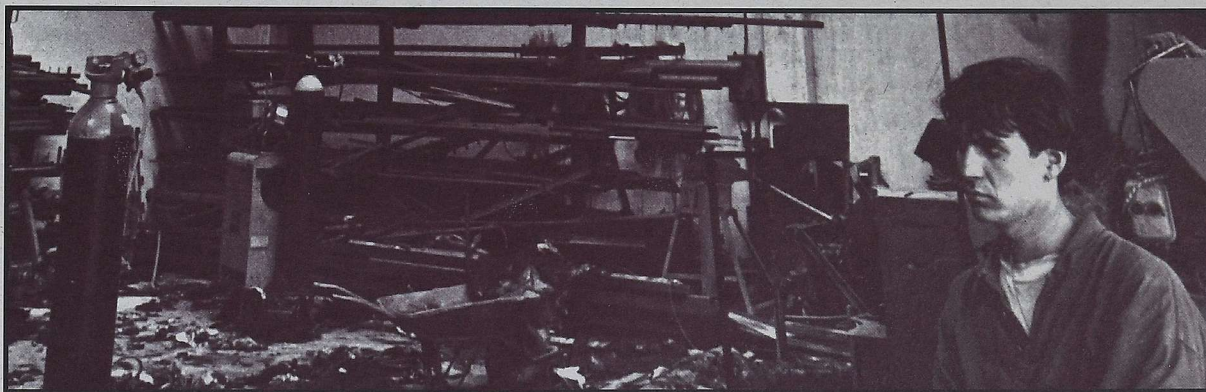
95/1561 EDko 3. Xedapen Gehigarriak, bere b) apartatuan, berenberegiz eta hitzez hitz esaten du langile jaun/andreen legezko ordezkarekin kontsultatu behar dela eta lan-egutegia egin aurretik informe bat igorri behar dela. Ezin dugu galdu enpresa baldinpetzeko dugun aukerarik txikiena ere eta lana pertsonen premietara egokitu behar dela dioen printzipioa erreal bilakatu behar dugu eta ez legeriak egiten duen moduan jokatu, honek printzipio horren guztiz alderantziz jokatzeko duelako.

Lan-egutegian lortu behar dugu langile jaun/andre bakoitzarentzat argi eta garbi agertzea funtsezko bi gauza hauek: lanegun bakoitzeko ordutegia eta lanegun guztiak eta bakoitza. Honek esan gurako du konpondu ditugula zubi, opor, txanda, gauekotasun, urte bakoitzeko edo egun bakoitzeko ordu extra eta abar guztiei buruzko arazoak.

Ordu extrak dira, enpresan ezarririk dagoen eguneko lan-denboratik gora egiten diren orduak (legeriak beti suposatzen du lan-egutegi bat dagoela) eta borondatezko izaera daukate.

Aparteko

orduak.



LEk berariaz esaten du aparteko orduak **“... atsedenaldiaren bidez konpentsatu beharko dira, egin eta hurrengo lau hilabeteen barruan”** (35.1 art.), kontrako ituna dagoenean izan ezik.

•Konpentsazio-denbora, gutxienez, ordu betekoa izango da eta ordu extrak balio handiagoa balu, gehikuntza berdina ezarri beharko diogu atsedenaldiari ere.

•Ordu extrak ordainduko balira, ordainsaria nominan agertu behar da eta kotizazioari loturik daude; baina abonu hori legez kontrakoa da atsedenaldirik konpentsatzea kolektikoki eta berariaz itundurik dagoenean, zeren ordaindua izateko gizabanakoak duen hobespena, hitzarmen kolektiborik ez dagoen kasuan baino ez duelako balio.

•Ordu extremen gehieneko muga, **urtean 80koa** da, urte osoan lan egin ez dutenei edo enpresako ohizko laneguna baino ordu gutxiago sartzen dutenei proportziorik murrizten zaizkielarik.

Muga honetarako ez dira zenbatzen:

•Atsedenaldiaren bidez konpentsatzen diren ordu extrak -baldin egin eta hurrengo lau hilabeteetan konpentsatzen badira-

•Ezbeharrak edo beste aparteko edo premiazko kalte batzuk aurrezaintzeko edo konpontzeko egiten diren ordu extrak.

Ostera zenbatzen dira:

•Komenioan itunduta (egiturazkoak, ...) egiten diren ordu extrak:
-Abonatzen direnean.
-Denborazko konpentsazioa,

Aparteko orduak (ordu extrak).
Erabakitako denboraz gainera
sartzen diren orduak dira.

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

orduak sartu eta 4 hilabete baino beranduago gozatzen denean.

Hurrengo lau hilabeteetan konpentsatzeko baldintza hori enpresak betetzen ez duenean, galda daiteke edo denbora librea gozatea edo horren baliokide dena diruz ordaintzea; gozamina, hala ere, aginduzkoa da, komenioz berariaz horrela xedaturik dagoenean.

Gogoan ukan dezagun gauekotzat hartzen diren langile jaun/andreek ordu extra bat ere ezin dutela sartu eta, era berean, erabat debekaturik dagoela ezarriarik dauden asteko atsedendietan ordu extrak egitea eta, orobat, gobernu ezberdinek legez finkatu dituzten jaiegunetan ere, jaiegunak lan-mota guztietarako direlako jaiegun (LEko 37.2 art.) edo oporretan, bere berariazko helburuaren kontra, atsedena alegia, joango litzatekeelako.

Egiturazko orduak, ustekabeko ausentzia, txanda-aldaketa eta abarren ondorioz sortzen direnak dira eta beti egon behar dira berariaz itundurik komenio kolektiboaren bidez; beraz ez dago derrigorrezko ordu extrarik itundurik ez baldin badago.

Bere kopurua kasu guztietan sartu behar da urteko 80 orduko gehienezko muga legal horren barruan eta beti konpentsatu behar dira denbora librearekin (beti bezala kontrako ituna dagoenean izan

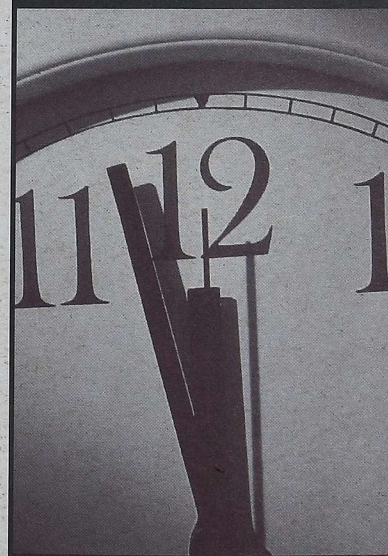
ezik).

LEko 35.5 artikulua hurrengo hau biltzen du hitzez hitz: "Aparteko orduen zenbaketaren ondorioetarako, egunez egun erregistratuko da langile bakoitzaren laneguna eta ordainsarien abonurako finkaturiko epealdian aterako da guztizkoa, bere laburpena langileari dago-kion errezibuan emango zaiolarik". Honi sarriegi ematen diogu paso; baina, hala ere, erraz izan daiteke lan sindikalerako tresna baliagarria. Kontuan ukan behar dugu LEk ezartzen duenak lanegun osoa, ez ordu extrak bakarrik, eta urteko egun guztiak hartzen dituela.

Era berean, enpresak langile jaun/andreen legezko ordezkari-tzari bidali behar dio langile jaun/andre bakoitzari ematen diola suposatzen den laburpenaren kopia (95/1561 EDko 3,b Xedapen Gehigarria), konpentsazio-era batak zein bestea izan.

Enpresak derrigorrez esan behar dio dagokion Lan Ordezkaritza-ri enpresan egin diren ordu ex-tretatik zeintzuk diren egiturazko izaera dutenak (83-3-1eko Ministro Aginduaren 4. art., zeren Agindu hau ez baitago ez berariaz indar-gabeturik, ez ondorengo arauen kontra) eta ez jakinarazteak bide ematen dielako onuraren galerari kotizazio-murrizketaren eraginez (88-4-5eko TS) eta dagokion akta jasotzeari kotizazio ezberdinak egotearen ondorioz.

Lan Ordezkaritza. Sartutako ordu extrak entregatzeko obligazioa dauka enpresak.



Urteko oporrak.

Oporretarako eskubide legala eta opor horiek ordainduak izatekoa, aintzatsirik dago Espainiako konstituzioan bertan (40.2 art.), nazioarteko arauetan (LNEko 132, Komenioa) eta LEan ere (38. art.). Hauetan, lanak suposatzen duen neke fisiko, psikiko eta sozialaren eta lan-denboratik at egin beharreko garapen pertsonal edo sozialaren premiaren aitzatespen teorikoa egiten da.

Oporrek ezin dute iraun hogeita hamar egun natural baino gutxiago; eskubide honi ezin zaio kalterik egin ez komenioz, ez banakako hitzarmenez baliatuta.

Oporretarako eskubidea enpresan lan egiten hasten den egunean bertan jaiotzen da -sortzen da, metatuz doa- eta horiek gozatzeko inola ere ez da beharrezko alde aurretik hamaika hilabete lan eginda edukitzea. Proportzionaltasuna ez da aplikatzen errealitatean egin den lanaren arabera, urtean zehar egitea aurrakusten denaren arabera baino.

Oporretarako eskubidea sortzearen (metatuz joatearen) ondorioetarako, benetako lan-aldi guztiak eta hauen antzeko direnak zenbatzen dira; lan-mota horiek, hurrengo hauek izango lirateke -komenioak eta baldintza onuratsua- go batek hobe dezaketenez gain:-

• Enpresariari egotzi beharreko kausengatik lan egin ez diren epealdiak (LEko 30. art.)



Oporrak. Oporraldia ezin da izan 30 egun baino gutxiago.

• Atsedenaldirik guztiak: egunekoak, astekoak eta jaiegunak (LEko 34.4, 37.1 eta 37.3).

• Baimen edo lizentziengatik daukagun epealdi guztiak: lan-osasunari buruzko prestakuntzan emana, azterketatan emana, edoskitzarora, ordu sindikalak, ekitaldi judizial edo administratiboetan aurkeztu garelako, e.a. ...; hau da, oro har, baimen edo lizentziarik ordainduak direnean (LEko 19.4, 23.1a, 37.3 eta 4 eta 68e art.; LOLSeko 9.2

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

eta 10.3.3 art.; Lan Arriskuak Aurrezaintzeko Legeko 19 eta 37.2 art.; LPLko 101 art.; e.a.).

- Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpen-arrazoien eraginez suertatzen diren kontratuaren ete-naldiak.

- BEko epealdiak (edozein arrazoi-gatikko baja-aldiak), NLEren 132. Komenioak 4. artikuluan ezartzen duelako "interesatuarekin zerikusirikez duten arrazoiengatik, halanola, gaixotasuna, istripua edo amatasunagatik, laneko ausentziak zerbitzu-aldiko partetzat kontatuko dira oporretarako eskubidea metatzeko ondorioetarako".

- Greba edo ugazabaren itxieraren ondorioz sorturiko epealdiak (Lan Harremani buruzko 77/17 EDko 6,1-3 eta 12-2 art.).

- Iraizpen indargabe edo bidega-

bearen epai edo aintzatespenaren osteko tramitazioko soldata-aldia.

Oporren gozamen-aldia edo aldiak (egunak), enpresa eta langile jaun/andrearen arteko adostasunaz finkatu ohi dira, komenioek esan dezaketena errespetatuta. Hau da, gozamenari buruzko adostasun indibiduala ezin da egin komenioak ezartzen duena hobetzen denean, ezer ez dioenean edo beren-beregiz baimentzen duenean baino.

Oporren egutegia enpresa bakoitzean finkatu behar da (normala urteko egutegiarekin batera egitea da, urtearen hasieran) eta, dena den, opor-egunak beti ezagutu behar dira gutxienez 2 hilabete lehenago.

Enpresak gozamen-aldia ego-kiro finkatzen ez duenean, sozialeko epaitegiei galdatuko zaie eta



Greba. Oporraldi-egunak kon-tatzerakoan, greba-egunak lan egindakotzat hartuko dira.



hauek egokitasun eta arrazoizkotasun-irizpideen arabera finkatuko dute oporraldia (legeak irizpide bat ere ez du honi buruz seinalatzen) eta beraiek ezarriko dute halaber **-baldin bidezko bada eta berariaz eskatzen badira, jakina- egindako kalteen ordaina, baina ez bakarrik kalte materialena (egindako gastuena) baizik oporrek beren helburua oso-osorik ez dutelako bete sortu diren inmaterialena ere.**

LEaren idazketa berrian zer hauek desagertu dira:

- Enpresariak ekoizpen-jarduera handieneko epealdia salbuesteko duen eskubidea.
- Eskola-adineko seme-alabak dituzten gurasoek epealdia aukeratzeko duten lehentasuna.

• Oporraldia bi zatitan banatzeko gomendioa, aditzera emanik erdia enpresak finkatzen duela eta beste erdia interesatuak, zeren zati baitaiteke berariaz ituntzen diren epealdi guztietan (beti, hala ere, komenioan esaten dena errespetatuta, baldin holako ezer esaten badu).

LNEaren 132 komenioko 8. eta 9. artikuluek esaten dute, oporrak zatitzeko kasuan, epealdietariko bat gutxienez etengabeko bi lanastekoa izan beharko duela.

Oporraldiaren hasiera ezin da ipini jaiegun, igande edo laneguntzat itundu ez den astegun batean, horrek esan nahiko lukeelako bi eskubide ezberdin (asteko atsedena, jaieguneko atsedena, lanegunaren banaketa irregularraren fruitu den atsedena, ... eta oporraldiko atsedena) egun berdinean jartzen direla.

Sozialeko Epaitegia. Jasotako edozein kalte, egindako gastuak barne, erreklamatu ahal izango da.

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

Behin-behineko Elbarritasun-egoera (edozein arrazoigatik daukagun baja-egoera, alegia) eta oporrak bat egitea edo batera jartzea, legeriak ez du berariaz erabakitzen, LNEaren 132. Komenioari buruz gorago egin dugun iruzkina gorabehera; beraz, komenioan argi eta garbi jasota utzi behar dira horren ondorioak. Oro har, magistratu jaun eta andreak, jaun/andre duinak nola ez!, esaten dute enpresaren premiei eman behar zaiela lehentasuna eta BE hori ustekabea denez, sufritzen duenak jasan behar dituela bere ondorioak. (langile jaun/andreak, jakina).

Oporrak:

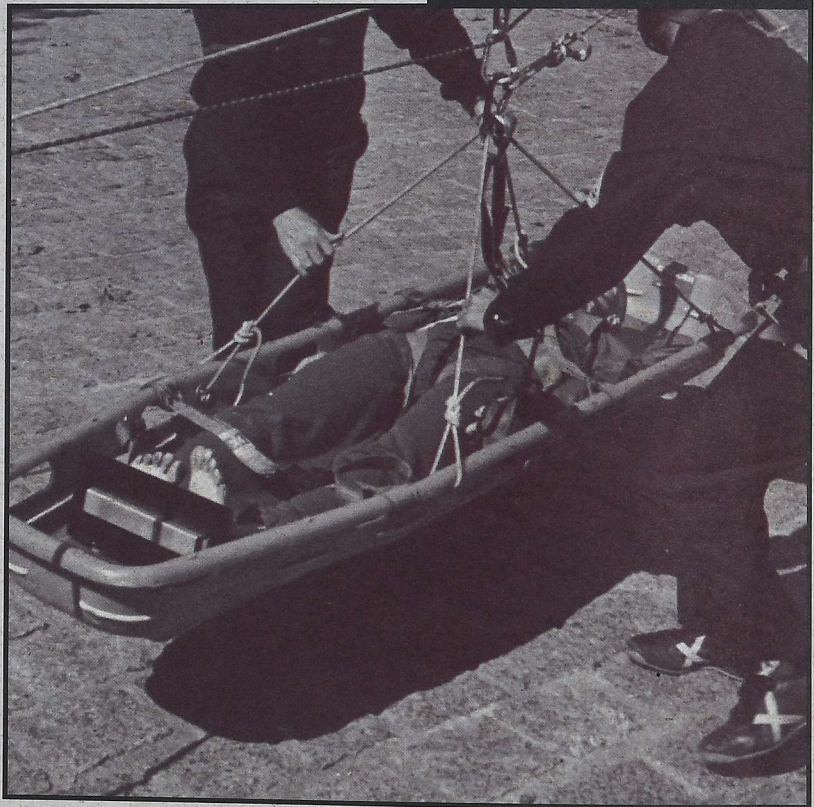
- Ezin dira diruz konpentsatu (LEko 38.1 art.).
- Gozatzeko eskubidea, urte naturala amaitzen denean iraugitzen da.
- Debekaturik dago oporraldia murriztuta zigortzea.
- Erabat debekaturik dago oporraldian ordu extrak sartzea, oporren helburuaren beraren (atsedenaren alegia) kontra joango liratekeelako.

Lan-harremana urtea bukatu baino lehenago iraugitzen denean bakarrik abona daiteke oporrei dagokien kopurua, urte horretako zerbitzu-denboraren proportzio-

an. Baina praktika hau ohiko bihurtzea ez da egokia, oporren gozamina kontratuak dirauen bitartean bermatu behar delako, materialki ezina denean izan ezik (adibidez, hain zuzen ere oporren-gatikiko ordezipen-kontratua denean).

Oporrak direla-eta kobratu beharreko ordainsaria -ikus ordainsariei buruzko prestakuntza-modulua-, gutxienez betezbesteko ordainsaria izan behar da (soldata-ordainsariak). Gozatzen hasi aurretik abonatzea eskatu behar da.

Baja. Oporraldiarekin aldibereketasuna ez dago legez konponduta.



Gutxieneko arauketa - gutxienekoak diogu beste arau batzuek, komenioak edo banakako hitzarmenak beti hobe dezaketelako-, batez ere LEko 37.3 eta 37.4 artikuluetan agertzen da.

Ordaindutako

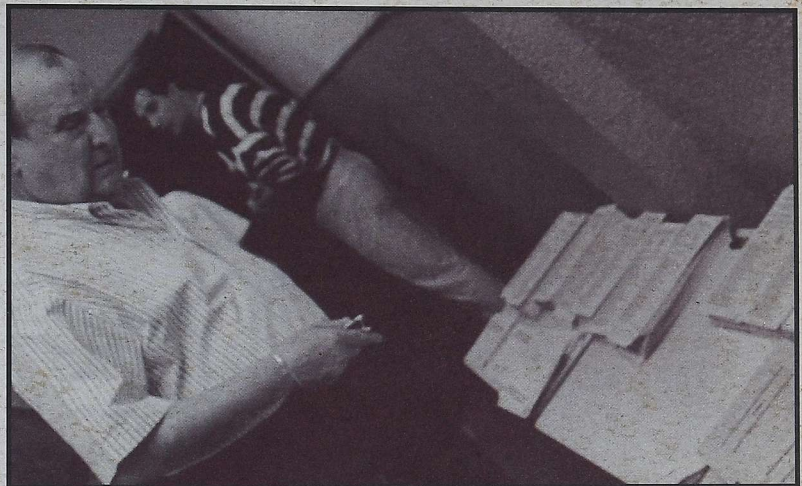
baimenak.

Legeriak ez du zilegitzen baimenetik baimenera konparaketa lineala egiten gutxieneko arauen eta itunduen edo/eta gozatuen artean; batzuk (gutxieneko arauak) beste-ekiko (itunduekiko) multzoan hartu behar direlako kontuan; hau da, gerta daiteke komenio batzutan LEan finkaturikoak baino baimen txikiagoak biltzea motiboren baterako eta baimen handiagoak beste motibo batzuetarako eta ondorioz suertatzea langile jaun/andreak, oro har, hobeto irtetea.

Beti ukan behar dugu kontuan, baimen ordainduz aparte, beste baimen batzuk daudela (batzuk derrigorrezkoak eta beste batzuk borondatez emanak) ordainduak ez direnak, hala nola, herrialde mailako kargu sindikalengatik (LOLS-eko 9.1 art.), azterketa eta ikasketengatik (LEko 23 art.), eta abarretik sortzen direnak.

LAN-DENBORAREN BAIMEN BERDINESKORRAK.

LEak aipatzen dituen baimenek lanera ez joatea ahalbideratzen dute; beraz, lan-denboratzat zenbatzen dira (benetakoa lan-denborari ber-



dinetsiak) eta, ondorioz, ordaindu egiten dira.

Hemen ez dugu ikusiko zeintzuk diren lan-denboratzat zenbatzen ez diren eta, beraz, ordaintzen ez diren baimen, ausentzia, lanegun-murrizketa, ... edo kontratu-etendurak. Ez dugu besterik esango haue- tariko batzuk derrigorrez eman beharrekoak direla (nahiz eta ordainduak eta lan-denboratzat zenbatuak ez izan; adibidez, seme- alabak legez zaintzeagatik murrizketak, ... eta, oro har, derrigorrezko eta justifikaturiko ausentzia guz- tiak) eta beste batzuk, aldiz, enpre- sak borondatez ematen dituenak. Hau guztia, gainerako guztia beza- la, komenioz hobe daiteke.

Boto-ematea. Boto-emateko denbora lan-denboratzat hartzen da.

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

LANERA EZ JOATEAREN BERRI EMAN BEHAR DA ETA GERO JUSTIFIKATU.

Ugazaberiak, epaitegiek, ikuskaritzak, enpresa-aholularitzek, jakitunek, ... enpresarien beste bete-behar batzuei buruz -adibidez, langile jaun/andreen ordezkariari eman beharreko informazio ekonomikoari buruz- egiten duten interpretazioa zein den jakinda, guk ere ez genuke idatziz egin behar eta hala aurreko berri ematea nola osteko justifikazioa hitzez besterik gabe jakinarazteak balio beharko luke; baina, ... jaun/andreak! atzean kapitala daukagu eta, beraz, estamentu juridikoez interpretatzen dute ez bakarrik egin behar dela idatziz, -justifikazioa bederen-, baizik eta dagokion erakundeak egin behar duela.

Ikusten denez, berdintasuna, azken mugaraino: gauza txikietan, eta langile jaun/andreei ukitzen dienean, zehazki eta zozoki zorrotzak; gauza handietan eta enpresari ukitzen diona baldin bada ordea, ganoragabeak eta senitartekoak, premia-gabeko zoroztasunak zertarako?.

BAIMENAK EMATEKO MOTIBOAK ETA GUTXIENEN DENBORA

Baimen guztiak hobe daitezke komenioz, hala motiboei dagokienean nola erabilitako denborari dagokionez. LEak aipatzen dituen gutxienekoak, hurrengo hauek dira:

•**Ezkontza:** 15 egun natural. Uler-

tezina da, baina legeriak ez du ezer esaten gehiago ala gutxiago baina iraunkorrak diren beste harreman-mota batzuei buruz; beraz, egoera hauek negoziazio kolektiboan argitu behar dira.

•**Seme-alaba baten jaiotza:** 2 egun, baina 4 egunera heda daitezke, lekualdaketa eskatzen baldin badu.

•**Senideen gaixotasun larria,** bigarren graduko odol-ahaidetasun edo ezkon-ahaidetasunera arte: 2 egun, baina 4 egunera heda daitezke, lekualdaketa eskatzen baldin badu.

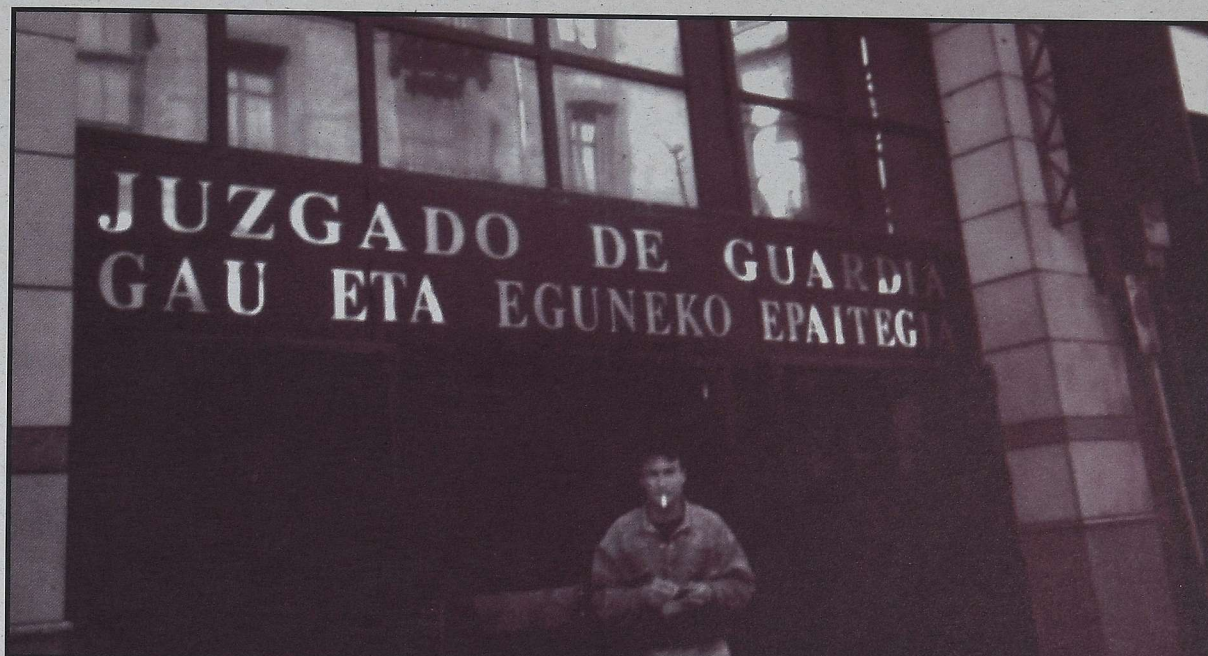
•**Senideen heriotza,** bigarren graduko odol-ahaidetasun edo ezkon-ahaidetasunera arte: 2 egun, baina 4 egunera heda daitezke, lekualdaketa eskatzen baldin badu.

•**Ohizko bizilekuaren aldaketa:** Egun bat.

•**Izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharra betetzea:** behar den denbora guztia. Hautespen aktiboaren egikaritzea: hauxe da berariaz aipatzen den bakarra eta hauteskunde-bozketaz ari da; baina hauteskunde-txartela hautestontzian sartzen denean baino ez; beraz, sartzen ez denean ez. Hauteskunde-dei bakoitzerako arau bereziak eman ohi dira.

Ikustailu eta ahaldun jaun/andreak: arau legalik badago, arauak dioenera egon behar dira.

Kargu publiko eta pertsonala: Jakintsuek hautapenez irabaziriko



kargu publikoetara mugatzen dute (estatu, autonomia edo/eta foru eta udalekoetara); kargu hori eduki-tzeak urtelaurden batean lan-or-duen %20a baino gehiago egiteko ezintasuna suposatzen baldin ba-du, enpresak lagun hori LEko 46.1 artikuluan arautzen den nahitaez-ko eszedentzia-egoerara eraman dezake (honek, ordea, izendape-nezko kargu publikoei ere luzatzen die nahitaezko eszedentzia-rako eskubide hori); gainera, egi-karitzza horrengatik indemnitzazio-ren bat kobratuko balitz, hau esku-bidez daukan soldatari deskonta-tuko zaio (deskontatu egingo dela dio eta ez, ez dela abonatu behar; beraz, nominan sarrera edo hartu-kizunen atalean jaso beharreko azalpen guztiak jaso behar dira, azalpen horien arabera tokatzen dena kotizatu behar da eta kenka-

rien atalean dagokion deskontua agertuko da).

Jurisdikzio edo administrazio-ko organoen aurrean agertzea (lekuko, aditu ...)

Sorospen, salaketa eta beste mota batzuetako eginbeharrak betetzea (Judiziamendu Krimina-laren Legeko 259. art.)

Bake-epaitegirako eta abarrerako izendapenak.

•**Eginkizun sindikalak edo pertsonalaren ordezkaritzako-ak egiteko:** Legez edo ohituraz ezarritako hitzmugetan (komenio-en negoziazio-batzordeetan parte hartzen denean hor ematen den denborarako baimena ez ezik ordaindua ere izateko eskubidea da-go, ordu sindikalez aparte).

•**Bederatzi hilabete baino gu-**

Gau eta eguneko Epaitegia.
Epaitegira lekuko gisa joateari
ordainsaria dagokio.

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

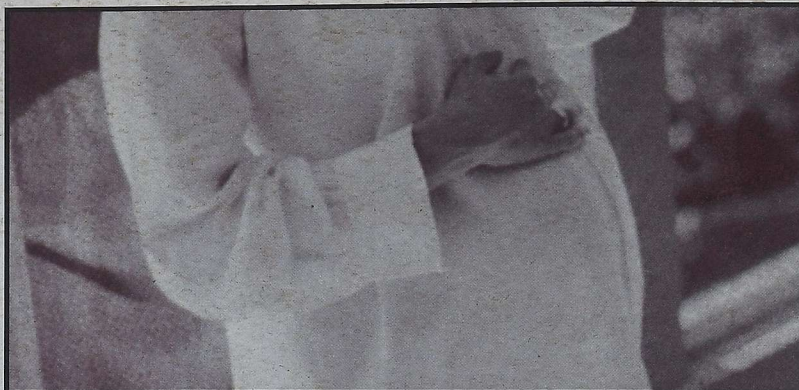
txiagoko seme-alaba edoskitze-ko: ordu bete egunean. Baimen hau amak zein aitak har dezake eta ukiturikoak berak erabakitzen du noiz gozatu, ez enpresak. Ordu hori bi zaitan bana daiteke edo, bestela, eskubide honen orde laneguna ordu erdi bat laburtzea ere hauta daiteke. Ahalbideratu beharko litzatekeena zera da, hots: amak seme edo alabari benetan eta materialki eradoski ahalizateko behar diren denbora eta baldintzak izanda eta lan-denborak ez desegitea ahalbide hori; baina, ... enpresaren beharrezan honaxei no saritzen dira eta hementxe ere enpresari ematen zaio lehentasuna, haur eta giza-duintasan edo/eta premiaren gainetik.

•**Ernaltzen ari den emakume langileak** enpresatik lanegunaren barruan alde egin dezake tokatzen zaizkion haurren kontrolak, jaioaurreko azterketak eta gainerako prestakuntza-teknikak egiteko behar duen denbora guztian.

•**Enplegu-bilaketa:** irazpen objektiboa dagoenean baino ez (LEko 53.2. art.): astean ordaindutako 6 ordurako eskubidea dago aurreabismaldian zehar.

•**Lekualdaketak:** Ohizko bizilekuaren desberdina den herri batera urtebete baino denbora laburragoan tokiz aldatzen denak 4 lanegunerako eskubidea du tokiz aldatu dagoen 3 hilabete bakoitzeko, bidaiari ematen dituenak kontutan hartu gabe (LEko 40.4 art.).

Baimenak, bere justifikazioa



Haurdunaldia. Haurdunaldian diren emakumeak, mediku-araketa-tarako behar duten denbora hartuz irten daitezke lanetik.

den premia edo motiboari erantzuteko ematen dira zehazki. Beraz, ukiturikoa bera da benetan gozatzeko unea erabaki eta hautatzen duena (premia berea baita), kontuan izanik beti motiboa eta helburua. Adibidez, gaixotasun larriagatiko baimena, hartu behar dugunean hartuko dugu eta, behar bada, ez dugu derrigorrez hartuko ospitaleratzea gertatzen den egunean edo antzeko inguruabarrean, helburua atsedena ez delako, gaixorik dagoenari laguntza ematea baino. Hala ere, beti egon behar da motiboa sortu duen egunarekiko arrazoizko hurbiltasun edo hurrentasuna, baina derrigorrezko kointzidentzia osorik, oster, ez du zertan egon beharrik.

Gerta daitekeen egoera edo motibo bakoitzagatik baimena ukaitzeko eskubidea daukagu (beraz, urtean behin hori eta antzekoak ez dira egia). Adibidez, aita eta ama gaixotuko balira, gaixo bakoitzeko baimena edukiko genuke eta berdin senide batzuk gaixorik jarriko balira edo behin bai-

Lanegunaren aldarazpena eta lan ordutegia.

Logiko denez, zerbait aldarazteari buruz hitz egiten dugunean, esan nahi dugu

zerbait hori existitu egiten dela. Baina normalean gertatzen dena, ez da logikoa: enpresa askok ez ukaitea ordutegirik, ez egutegirik. Lanegunaren aldaketak edo aldakuntzak legezko murrizketarik ez du izaten antolaketa jakin bat guztiz argi eta garbi ezarrita dagoenean baino.

Lan-denborarekin zerikusi duten aldarazpenak LEko 41. artikuluan arauturik daude -gainerako funtsezko aldarazpenekin batera- eta argi ukan behar ditugun alderdi batzuk ditu:

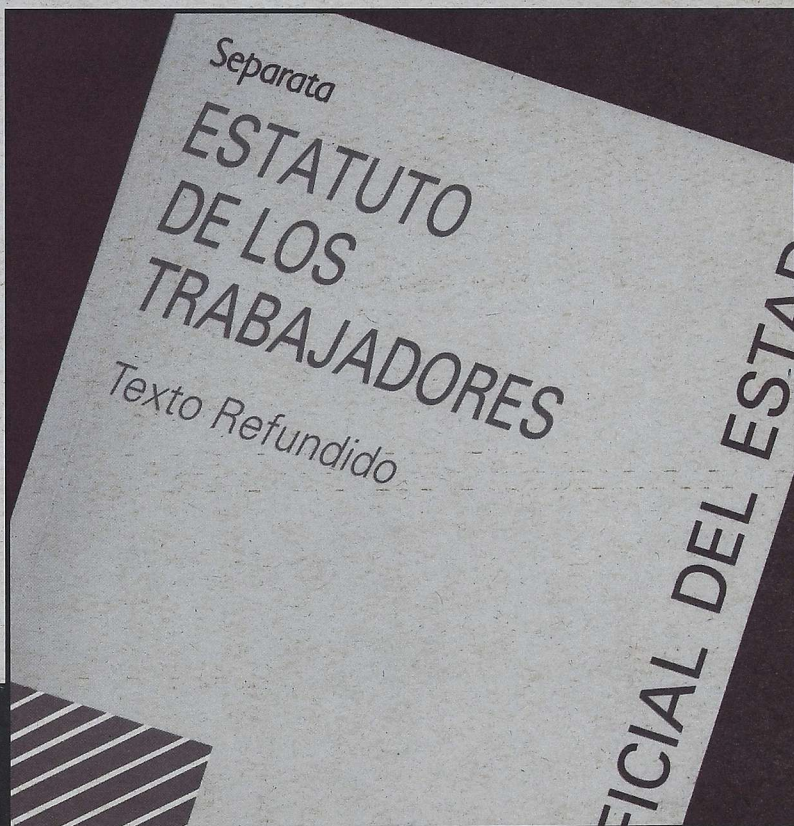
Lan-denboraren funtsezko aldarazpentzat legeriak hurrengo hauek ditu:

* **Ordutegia:** Eguneko lanegunaren hasiera eta amaiera-ordua finkatzea eta, halaber, egon daitezkeen etenaldi eta geldiuneenak ere.

* **Txandak:** txandakakoen araubidea bakarrik, txanda finkoak legearen aurrean ordutegiaren alderdi hutsak baino ez direlako (LEko 36.3 art.).

* **Laneguna:** gainerako alderdiak (iraupena, asteko atsedenaldia, lanegunen arteko atsedenaldia, e.a.)

Lagileen Estatutua. Estatutu horrexek arautzen ditu lan-denboraren aldarazpenak.

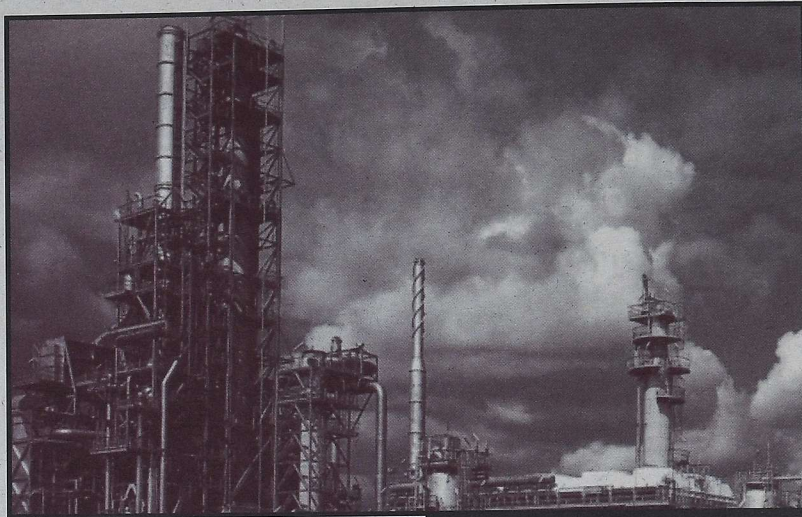


3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

Aldarazpenak justifika ditzaketen kausak.

-LEak dioenez- egin nahi diren aldarazpenak, frogaturiko teknika, ekonomia, antolaketa edo ekoizpen-arrazoietatik etorri behar dira eta uste da aldarazpenak egiteko arrazoiak daudela "proposaturiko neurrien hartze horrek, ... enpresak merkatuan duen jarrera konkurrentziala edo eskariaren eskakizunei eman beharreko erantzun hobea errazten dituen baliabideen antolaketa egokiago baten bidez enpresaren egoera hobetzen laguntzen duenean".

Ikusten denez, oso zaila da enpresak planteatu ditzakeen aldarazpenak hitz horien baitan ez egokitzea. Normalean ezingo dugu artikulatu lan-denboraren arloko aldarazpenei jarritako kontraktasun legeare bat bere kausak bidezkoak diren ala ez zalantzan ipinita edo alderdi formalistei joku gehiago emanda (ea egin diren aldez aurreko tramiteak, e.a.; batez ere, prebentzio-izaerako neurri legeak erabili behar dira, hau da, lan-denborari buruzko eskubideak kononioan berariaz sartuta horiek aldatzea eragozten edo zailtzen duten klausulak, e.a. indartu behar dira). Honekin beste behin egiaztatzen da lorturik duguna babestu eta defendatzeko tresna eraginkor bakarra, lan sindikal eta kolektiboa dela (eta ez dezagun ezer esan behar dugunari, baina ez daukagunari buruz!!).



Banakako aldarazpenak eta aldarazpen kolektiboak.

•Banakako aldarazpenak.

Hauek, enpresako gainerako langile jaun/andreen aurrean banakako tituluz goza daitezkeen lan-denboraren aldarazpen guztiak dira (laneguna, ordutegia eta txandak); baina bereziki, ordutegiak bakarrik eta **90 eguneko** epealdian langile jaun/andre kopuru bati ukitzen diotenean:

- 10 langiletik beherakoa, 100 baino gutxiago duten enpresetan.
- %10a baino gutxiago 100 eta 300 langileren artekoetan eta
- 30 langiletik beherakoa 300etik gorakoetan (Kontuz: LEak enpresa dio eta ez lantegia).

Lan-denbora. Lan-denboraren aldarazpenak langile-kopuruaren arabera ere arauturik daude.

Aldarazpen kolektiboak.

Hauek, ondorioz, aipaturiko langile jaun/andreei baino gehiagori ukitzen dioten lan-denboraren aldarazpen guztiak dira (laneguna, ordutegia eta txandak). Baina 41. artikulua bereizketari sibilino bat egiten du komenio kolektiboan itunduriko lan-denborari buruzko baldintzen eta hitzarmenaren edo itun kolektiboaren indarrez itundurikoen edo benetan besterik gabe daudenen artean.

Denborari buruzko baldintza konkretuak komenio batean hitzaren esannahi hertsian agertzen ez baldin badira, enpresak lanegun, ordutegi eta txanden aldarazpen kolektiboa ezarri ahal izango du, tramiteak beteta besterik gabe.

Komenio kolektiboa zentzu hertsian denean, aldiz, ordutegi eta txanden gaien itundua ezingo du aldatu enpresa bakoitzaren eta langile jaun/andreen ordezkariekin artean egindako berariazko hitzarmenaren bidez baino eta hau ez baldin badago ezingo du aldarazpenik ezarri; baina ez da berdina gertatzen lan-denborarekin zerikusi duten gainerako alderdietan, hauetan komenio berri bat egin behar delako; beraz, ezin du ezarri edo aldarazpen-prozesu hori legez kontrako izango litzateke (ondorioz, enpresako komenioa den kasuan, komenio berri baten bidez baino ezingo dira aldatu gai guztiak).

Hortaz, ikusten dugu benetan garrantzitsua eta erabakiorra dela ez bakarrik egutegi eta ordutegi argi eta garbi bat ukaitea, baizik eta, baita, egutegi eta ordutegi horiek biltzen dituzten lan-baldintzak non agertzen diren bera ere, non agertze horrexen menpe geratzen delako besterik gabe aldatu ahal izatea edo aldatzeko, ituna egin beharra izatea.

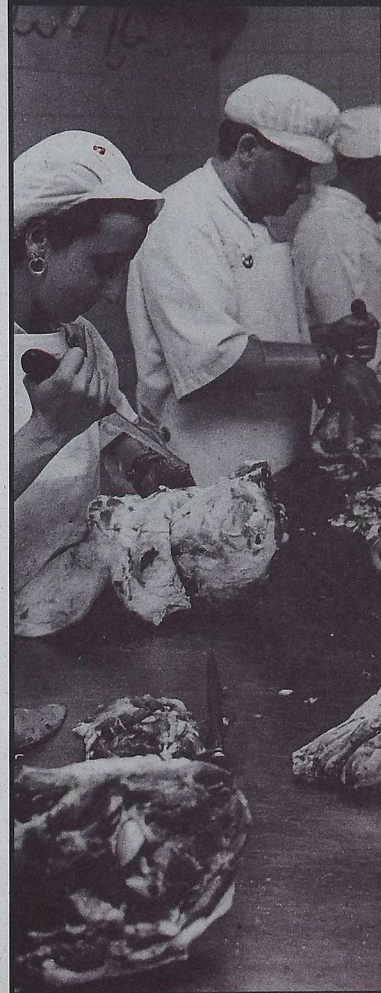
Enpresak, banakakoen figuraren pean 90 eguneko elkarren segidako epealdietan aldarazpenak egingo balitu horrekin batera berririk gertatu gabe, aldarazpen berri horiek lege-maulan egindakotzat joko lirateke; beraz, ez lirateke izango enpresaren tamainuaren arabera ezarritako langile jaun/andre-kopurua gainditu gabe eginak, muga horiek gainditurik egindakoak baino.

Aldarazpenetarako prozedura.

Oraingo 41. artikulua arabera, jadanik ez dago administrazio-baimenik eta fin-katurik dagoen prozedura, nahi diren aldarazpenak banakakoak ala kolektiboak izatearen menpe dago:

Banakakoak direnean, aski da ukituriko lagunari edo bere legezko ordezkariei eraginkortasun-data baino gutxienez 30 egun lehenago jakinaraztea; erabaki hau **sozialeko epaitegien au-**

Aldarazpena. Langileren baten ordutegia aldaraziz gero, Sozialeko Epaitegiaren aurrean aurkez daiteke errehurtsoa.



3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

rrean hel egin daiteke, Lan Prozeduraren Legean (LPL) ezarritako banakako aurkapen-prozedura berezia erabilia.

Kolektiboak direnean, orde, kontsulta eta negoziazio-aldibat burutu behar da aldez aurretik; adostasunik ez badago, enpresak bere erabakiaren berri eman go du -gutxienez 30 egun lehenago, hemen ere- eta **hau ere sozialeko epaitegien aurrean hel egin daiteke, gatazka kolektiboaren porzedura erabilia.**

Aldarazpen ondorioak.

Aldarazpenaren berri eman ondoren, legeriak hiru suposamendu planteatzen ditu, bere gain hartu eta jasatetik aparte.

- Erabakia legez kontraktat eta bidegabetzat jo eta judizialki ihardestea.
- Norbere burua kaltetuzat jo eta lan-harremana etetea.
- Uste izatea aldarazpena lanbideprestakuntzaren kaltetan edo duintasunaren kontra doala eta kontratuaren suntsiarazpena epailearen bidez egiteko eskatzea.

Bereizketa hau ez da tolesgabea, ikusi dugun bezala, zeren le-

geak nabariro ezberdinak diren ondorio juridikoak (monetarioak beraz) ematen baititu.

Epai-bidezko ihardespeneren ondorioak. Sozialeko auzitegiaren epaiak bidegabetzat aitortzen baldin badu enpresariaren erabakia eta enpresak betetzen ez baldin badu, ukituak suertatzen direnek bi aukera dituzte: epaia hitzmuga berdinetan burutzeko eskatzea edo kontratua urteko 45 eguneko indemnaziorako eskubidearekin iraungitzeko galdatuz burutzeko eskatzea (LEko 50.c art.).

Hausketaren ondorioak. LEko 41.3 artikulua aplikatzeko eta ukituak direnak kaltetuzat har daitezkeen kasuetarako bakarrik, kontratuaren iraungipenaren aldeko aukera egin daiteke **urteko 20 eguneko indemnaziorako eskubidearekin eta kopuruan gehien ere 9 hilabeteren balio-kide den indemnazioaren mugarekin**; iraungipen hau iraizpen objektiboak bezala tramititzen da (gutuna, ahal baldin bada indemnazioa hartu eta langabeziara); horrela ez denean, judizialki galdatu behar da.

Kontratuaren suntsiarazpenaren ondorioak: Sozialeko auzitegiaren epaiak prestakuntzarako kalteak edo duintasunaren galera egon direla aitortzen baldin badu, enpresa urteko 45 eguneko indemnazioa abonatzera zigortzen du. (LEko 50.a art.).

12.1 artikulua honela kalifikatzen du egun zatizko lana: jarduera jakin batean ohikotzat jotzen den lan-denbora baino gutxiago egiten denean.

Ez da finkatzen inolako kopururik ez mugarik (95eko maiatzeko lan-erreformaren aurretik erabakirik zegoen); baina ohizko lanegunari, lanegun hori ordaintzeari eta kotizazioaren ondorioetarako legeriak aipatzen duenari buruz hitz egiten denean esaten denarekin koherentzia, lan-denboraren urteko zenbaketa ari dela ulertu behar da.

“Jardueran ohikoa” esaldia aipatzen denean kasu konkretu honetan enpresari buruz ari da LE-ko bertako 35.2 artikuluan adibidez esaten denarekin koherentzia (enpresako lanegun orokorraren proportzioan ordu extrem muga murriztea egun zatiz lan egiten dutenentzat) eta baita arauketa-iturri posibleetara igortzen duelako ere (ohitura, hobekuntza eta komenioz egon daitekeen baldintza baino onuragarriagoa lortzera alegia).

Beraz, egun zatizko lana ematen da lan egiten dugun enpresa konkretuan urteko zenbaketan benetan lan egiten den ordu-kopurua baino ordu-kopuru txikiagoa egiten denean. Jeneralean hitz hau ez da erabiltzen egun bakoitzean ordu gutxiago lan egiten denean bai-

Egun zatizko lana.



Egun-zatizko lana. Egun osoko lanarehiko portzentaia da.

no; baina kontuan ukan behar dugu juridikoki horrexen barruan sarturik daudela enpresan urtean zehar egiten diren orduak baino gutxiago egiten dituzten aldi baterako kontratu guztiak ere.

Honek buru-ariketa baten antza du, estamentu juridikoa osatzen dutenentzat aproposa; baina, hala ere, garrantzi izugarria du; adibidez, lan-denborari buruzko alderdiak, egun osozko pertsonalarentzat zeintzuk diren beren-bereriz finkaturik ez daudenean (ordutegiak, laneguna, ... lan-egutegia), inolako defentsarik barik uzten ditugu egun zatiz lan egiten dutenak, ezingo dutelako jakin lan gehiago ala gutxiago egiten duten,

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

ondo ala gaizki kobratzen duten, zenbat kotizatze eskubidea duten, e.a. Behin-behinekoak finkoen menpe daude eta ez alderantziz, horrek dituen (ukan ditzakeen) ondorio sindikalekin. Egun zatizko lana, azken finean, egun osozko lanaren gaineko % honenbeste bat da eta lan-harremanaren hasieratik bertatik egon daiteke edo, baita, zatizko bihurtzen den egun osozko harremanaren edozein unetik ere (aldaberrikuntza).

Beraz, egun zatizko lanprestazioa izan daiteke edo etengabea (lan pixka bat egunero egiten denean) edo etenakoa (egun batzutan baino egiten ez denean).

Egun zatizko lan harremanaren edukina.

Egun zatizko langile jaun/andreak egun osoz lan egiten dutenek dituzten eskubide berdinak dituzte, parekidetasun eta proportzionaltasun printzipioak aplikatuta. Ordainsari-arloan, adibidez, egun osoz dagoenak daukan ordainsariaren gaineko portzentaia bat, egun osozko lanegunaren gainean duen portzentaiari dagokiona, kobratuko dute gutxienez- (lanegun osoaren %60 lan egiten baldin bada, beraz, ordainsari osoaren %60a kobratuko du gutxienez).

Laneguna, itundurikoa baino gehiago behin eta berriz luzatzen dioten egun zatizko langile jaun/an-

drearen egoera, guztiz legez kontrakoa da, baina, hala ere, oso sarri ematen da (adibidez, egunean ordu baterako edo 90 minuturako kontratatu direnak, sei ordu, hiru, zazpi, ... lan egiten ari izatea).

Errealitatean, harreman-mota hau benetan lan egindako orduetan oinarritutako harremana da eta kasu batean ere ezin dira ordu extratzat hartu formalki kontraturiko orduak behin eta berriz iraunkorki gainditzten dituztenak, kasu honetan juridikoki kontratuaren berrikuntza tazitu bat ematen delako.

Une bakoitzean lan egin beharreko ordu-kopurua, bere bahaketa, e.a., kontratazioaren edo aldaberriketaren (hau da: egun osozko laneguna egun zatizko bihurtzearen) unean aldeek, eurek euretara, erabakitzen dutenera geratzen dira; beraz, ordutegi, egutegi eta abarren finkapena, enpresaren eskuetan geratzen da, eskumen hori hitzarmen kolektiboan mugatzen denean izan ezik.

Eta azkenez azpimarratu behar da, lan-eskubide asko eskuratzeko, denbora-faktorea erabakitzailea eta derrigorrezko baldintza dela (antzinatasuna, goragoko maila bateko lanak egitearren igoerak edo horko finkapena sarri, eszedentziak eta baimenak, proba-aldiak, oporrak, e.a.). Zenbaketa, nolakoa izango den? naturala ala benetakoa? Horren zehaztapena ere praktikan negoziatio kolektiboaren esku geratzen da eta hau, era berean, ez dago egun zazitiz lanean ari direnen esku.

Lan egun bereziak

LEk Estatuko gobernuari ematen dio lanegun-arloan salbuespenak eta neurri bereziak ezartzeko baime-na, lan-jardueraren izaera kontuan izanik. Estatuko gobernuak 95/1561 EDren bidez egin zuen hori, aurre-koa (83/2001) indargabetu-ta lan-jaiegunei dagokien zatia izan ezik, gorago esan dugun bezala.

ED honek esaten du izaera oro-korraz ezarritako araubidearen al-derdi batzuk aldatu behar direla jarduera batzuetan (atsedenaldien gozamena, ...). ED honek arautzen dituen jarduerak, bi motatakoak di-ra: sektore berezietarako arautzen egiten dituenak eta sektore guztie-tan egin arren -Espainiako Estatu-ko gobernuaren iritiz- trataera ez-berdina ematea justifikatzen duten berezitasunak dituztenak.

EDk kasu batzuetan luzatu egi-ten du laneguna, beste batzuetan laburtu, lanegunen arteko atsede-naldi-araubidea aldatu egiten du, e.a. ED hau irakurrita, betiko kon-klusioa ateratzen da berriro ere: Zehatz-mehatz, eta txukun-txukun gainera, errespetatzen den gauza bakarra, enpresarien beharri-za-nak direla eta, horiekin bateraga-rriri direnean, orduan baita langile jaun/andreenak ere. Hementxe



ikusten da printzipio eder haiek, iradokitzaile, nagusi, agintzaile, amama! direla esan digutenak no-la gauzatzen diren eta azkenean nola geratzen diren hitz hutsean, LEak berak biltzen dituenak bere 19. artikuluan (babes eraginko-rrerako eskubidea, ...), 20.ean (langile jaun/andreen giza-duinta-sunari zor zaion begiramendua) eta 36.ean (lana pertsonara egoki-tu behar dela dioen printzipioa), lan-osasunari buruzko lege berri-ko arauak, Espainiako konstituzio sakrosantua, e.a. geratzen diren modu berean.

Lan-jardun bereziak.
Langileen Estatuak horreta-
raho baimena ematen dio
zenbait sektoreri.

3. Laneguna, oporrak eta baimenak.

Sektore bereziak.

Modulu honetan ez dugu xehe-tuko sektore berezi deiturikoetari-ko bakoitzerako jarri den araubi-dea, hemen aipatu baino ez baiti-tugu egingo. Ukituriko sektore ba-koitzean prestakuntza-ahalegin osagarri bat egin beharko da eta, dena dela, beti izango da baliaga-rrri informazio bila sindikatura joa-tea. Hurrengo hauek, alegia:

- Hiri-finketako enplegatu jaun/andreak.
- Nekazaritza, oihan eta abeltzan-tzako lanak.
- Merkataritza.
- Ostalaritza.
- Lehor, itsas eta aire-garraioak.
- Itsasoa (arrantza, itsasuntzi-fakto-ria, ...).
- Meagintza.
- Derrigorrez zatituriko laneguna duten zerbitzuen sektorea.
- Eraikuntza eta herri lanak.

Baldintza berezi jakinetan egindako lanak.

Hauek, sektore ekonomiko guztietan ager daitezke eta EDk dakarzkin arauetan lan horiexek egi-ten dituztenei bakarrik ukitzen diete.

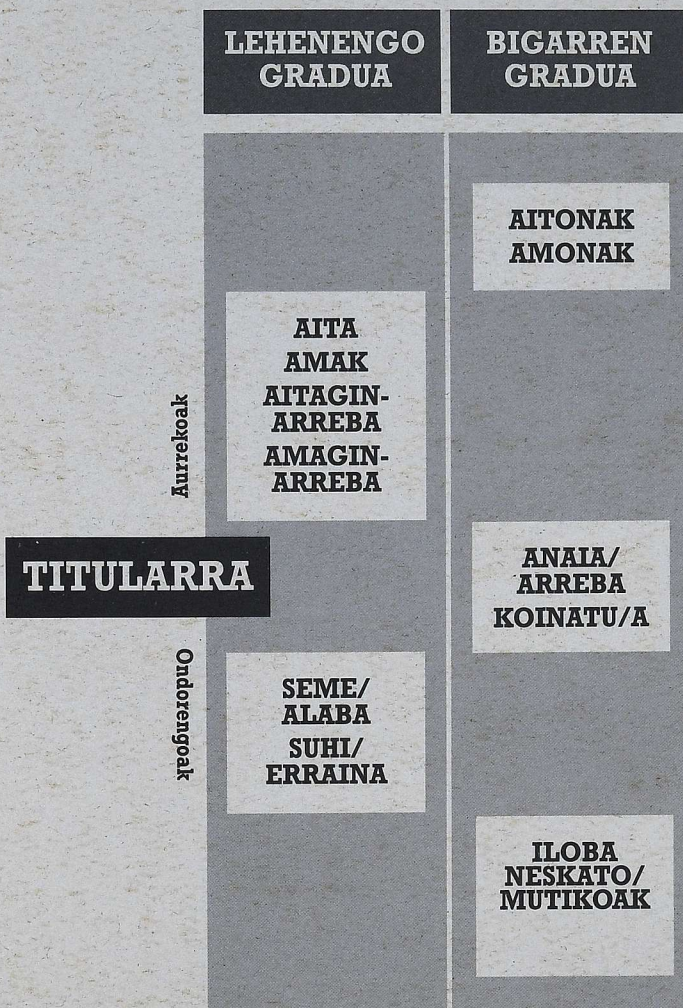
Hedatuena aztertu ditugu ja-danik, lanegunaren alderdi bakoit-zari dagokiona aztertu dugunean.

- Zaintzaileak eta jagoleak (trenbi-dekoak ezik).
- Gaueko langile jaun/andreak.
- Txandakako langile jaun/andre-ak.
- Gainerako lanak martxan jartze-ko edo ixteko lanak.
- Isolamendu-baldintza berezietan egindako lanak.
- Giro-arriskuen pean egin beha-rreko lanak.
- Hozkailuetan eta izozkailuetan egin beharreko lanak.

Sektore bereziak. Lan-denbo-rari dagokionean, itsas, lehor, eta aire-sektoreak jotzen dira berezizat.



ODOL-AHAIDETASUN EDO EZKON-AHAIDETASUN GRADUAK.



ODOL AHAIDETASUNA

Honekin zuzeneko izaerako familia-harremana adierazten da: Gurasoak, seme/alabak, ilobak, neba-aizpa-anaia/arrebak.

EZKON AHAIDETASUNA

Hemen zeharkako izaerako familia-harremana adierazten da: aitaginarreba/amaginarreba, Koinatu/koinatak.

ariketak

3.

Laneguna,
oporrak eta
baimenak.

GALDEKETA

- 1.- ZEINTZUK DIRA EGUNEKO OHIZKO LANEGUNARI ETA LANEGUNEN ARTEKO ATSEDENALDIARI JARTZEN ZAIZKION MUGAK?
- 2.- LANEGUNAREN BARRUAN ATSEDENALDIRAKO ESKUBIDEA UKAITEKO ZENBAT ORDU EGIN BEHAR DA LAN ETENIK GABE? ATSEDENALDI HORI ZENBAT DENBORATAKOA IZANGO LITZATEKE? DENBORA HORI ORDAINDUA AL DA? EGONGO AL LITZATEKE EZBERDINTASUNIK 18 URTETIK GORAKO ETA BEHERAKOEN ARTEAN?
- 3.- "EGUNEKO OHIZKO LANEGUNA, BATEZ BESTE, GEHIEN ERE 40 ORDUKOA IZANGO DA URTEKO ZENBAKETAN" ESALDI HONEK, ZER ESAN NAHI DU?
- 4.- NOR HARTZEN DA GAUEKO LANGILETZAT?
- 5.- EZAR AL DEZAKE ENPRESAK BERAK BERE ALDETIK URTEKO LAN-EGUTEGIA?
- 6.- ALDI BATEKO EZINTASUNEAN DAGOELAKO EDO GREBA LEGALETAN PARTE HARTU DUELAKO LANIK EZ EGITEAK OPORRALDIA MURRIZTEA SUPOSATZEN AL DU?
- 7.- ZER GERTATUKO LITZATEKE URTE NATURALA AMAITU ETA ORAINDIK OPORRIK HARTU EZ BALDIN BADA?
- 8.- ORDAINDUTAKO BAIMEN BAT GOZATZEKO ORDUAN, ZER ESAN NAHI DA ODOL-AHAIDETASUN EDO EZKON-AHAIDETASUN-GRADUEI BÜRÜZ HITZ EGITEN DENEAN?
- 9.- BIGARREN GRADURAINOKO SENIDEEN GAIXOTASUN LARRIA GERTATZEN DENEAN, URTEBETEKO EPEALDIAN ZENBAT ALDIZ ERABIL DEZAKEGU BAIMEN ORDAINDUETARAKO ESKUBIDEA?
- 10.- NOIZ HARTZEN DA KOLEKTIBOTZAT LAN-DENBORAREN ALDARAZPENA?
- 11.- ENPRESAK BERE KONTURA ORDUTEGI-ALDAKETA BAT EZARRI NAHI DUENEAN, BEHARREZKO AL DA LAN-ORDEZKARITZAREN BAIMENA?
- 12.- ZEIN ERAKUNDEREN AURREAN GALDATU BEHARKO LITZATEKE, ALDARAZPEN HORIEKIN ADOS EGONGO EZ BAGINA?