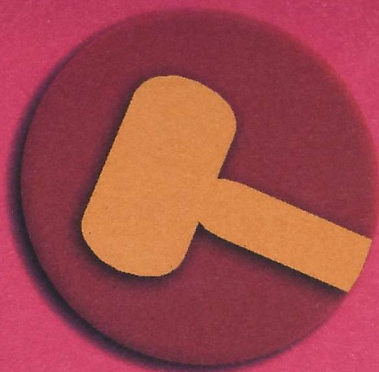


SHi
juridikoa



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

2.

Ordainsariak

LAB
Hezkuntza

Zbkia
SHK 00020
**ZA
BAL
TZEN**
DOKUMENTAZIO
ZENTROA



2.

Ordainsariak.

2. Las retribuciones.

Modularen programazioa eta helburuak.

Modulu hau jardunaldi batean garatuko da; koadernotxo hau aurretik irakurrita edukitzeak garrantzi handia du, garrantzitsua den moduan bere eztabaidan aktiboki parte hartzea, beharrezkotzat jotzen diren zalantzak, ekarpenak, e.a. planteatuta.

Gure esperantza da modulu honen edukinak batez ere baliapen praktikoa ukaitea eta zuon jardura sindikala segurantza gehiagoz garatzen laguntzea gai honi, hau da: epaitegietan agian lanik gehien ematen duen gaiari buruzko gatazkak agertzen direnean, zeren enpresari asko eta euren aholkulariak, ahal duten guztian baliatzen baitira langileen ezjakintasunaz, tokatzen zaizkien baino kopuru txikiagoak ordaintzeko. Ezjakintasun hau gainditzeko kapaz ez garen bitartean, gutaz probetxatzen jarraituko dute.

Ezagutzen eman nahi ditugu:

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

Idazlea: **Javier de Luis Heras (Gizarte graduatua)**

Argitaratzailea: **Ipar Hegoa Fundazioak**



EUSKO JAURLARITZA
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA GIZARTE SEGURANTZA SAHIA



GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Bigarren Edizioa, 1999ko Irailean

2.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

Ordainsariak.

Gure ordainsariei buruzko legeria orokorra.

Ordainsarien oinarritzko egitura.

Soldata-izaerako ordainsariak.

-Oinarritzko Soldata.

-Soldataren Osagarriak:

a) Langile emakume edo jaunaren baldintza pertsonalekin zerikusi duten zertzeladengatik.

b) Egindako lanarekin zerikusi duten zertzeladengatik.

c) Enpresaren egoera eta emaitzengatik.

-Ordu extrak.

-Aparteko eskupekoak.

-Soldata espeziean.

Soldata-izaerarik gabeko ordainsariak.

-Indemnizazioak edo Gehikinak.

-Gizarte Segurantzaren Prestazioak edo Indemnizazioak.

-Lekualdaketa, Etenaldi edo Iraizpenengatik hartzen diren Indemnizazioak.

HIZTEGIA.

GALDEKETA.

2. Ordainsariak.

Gure ordainsariei buruzko legeria orokorra.

Langileen Estatutua deritzon legeko 26.3 artikulak dio: "... soldataren egitura, hau da: oinarrizko soldata ... eta, kasua denean, soldataren osagarriak ere bere baitan hartu beharko dituen ... , negoziazio kolektiboren bidez edo, hori ezean, banakako kontratuaren bidez, zehaztuko da".

Beraz, ordainsari-sistema zehazten duten iturriak, hauek eta ordena honen arabera dira:

- Komenioa,
- Banakako kontratua eta
- Langileen Estatutua bera.

Hortaz, funtsezkoa da gure enpresan aplikagarri den komenio konkretua ezagutzea; hortixek abiatu behar garelako nominan edo soldata-errezibuan agertzen diren azalpen eta kopuru guztiei buruz zerbait jakiteko. **Hala ere, garrantzi handia du jakiteak herrialde-mailako sektoreko hainbat komeniori, eta baita enpresetakoei ere, estatu-mailako beste komenio edo hitzarmen batzuek funtsean**



bertan ukitzen diela, orain arte herrialdeko eta enpresaren eskumen ziren soldatari buruzko gaiak arautzeraino, hain zuzen; kasu batzuetan, gainera, kontuan ukan beharrekoak dira.

Komenioaz gain, lantegi eta sektore osoan (soldatapeko langile jaun/andreen arloan, jakina) aplikagarri den legeria orokor gero eta gutxiago eta nahasiagoa dago. Komenioa edo banakako hitzarmena ezin dira joan arau horien kontra (hobetu, ordea, bai) eta zuzenean aplikatzekoak dira ez

Langileen Estatutua. Alohairuaren egitura zehazten duen legetariko bat da.

2. Ordainsariak.

komenioak ez banakako hitzarmenak honi buruz hitzik egiten ez dutenean.

Izaera orokorreko arau horiek, hurrengo hauek dira:

• **Espainiako Konstituzioa** (E.K.): 35. artikulua eta 39tik 52ra artekoak.

• **Lanaren Nazioarteko Erakundea (LNE)**; 95. ituna: Soldaten Babesari buruzkoa (EBO, 59.8.22); 132. ituna: oporren ordainketari buruzkoa (EBO, 74.7.5); 140 ituna: ordaindutako ikasketa-lizentziari

buruzkoa (EBO, 79.10.31)

• **Langileen Estatutua (ET)**: bereziki hurrengo artikulua: 21.1, 21.3, 25etik 32ra, 35, 36.2 eta Lau garren Xedapen Iragankorra.

• **94.12.27ko Agindua**, banakako soldata-errezibuaren eredu onartzen duena (EBO, 95.1.13).

Gogoan ukan dezagun Lan Ordenantza lehenago deitzen zitzaien praktikan guztiak derogatu direla edo/eta ordeztatu direla komenio eta hitzarmenak jar-tzen ari direla.



Ordainsarien oinarritzko egitura.

Leak bi ordainsari-mota orokor jartzen ditu: soldata-izaerakoak eta soldata-izaerarikgabeak; eta hauek, era berean, beste mota batzuetan azpisailkatzen ditu. Eskema, geroago zehaz-mehatz ikusiz joango garena, hurrengo hau da:

Soldata-izaerako ordainsariak

Oinarritzko soldata.

- ▷ SOLDATEN OSAGARRIAK.
 - Langile emakume edo jaunaren baldintza pertsonalekin zerikusi duten zertzeladengatik.
 - Egindako lanarekin zerikusi duten zertzeladengatik.
 - Enpresaren egoera eta emaitzengatik.
- ▷ ORDU EXTRAK.
- ▷ APARTEKO ESKUPEKOAK.
- ▷ SOLDATA ESPEZIEAN.

Soldata-izaerarik gabeko ordainsariak

Indemnitzazioak edo Gehikinak.

- ▷ GIZARTE SEGURANTZAREN PRESTAZIOAK EDO INDEMNIZAZIOAK.
- ▷ LEKUALDAKETA, ETENALDI EDO IRAIZPEN GATIKO INDEMNIZAZIOAK.

Komenio kolektiboek (sekorekoek edo enpresakoek) ezin dute aldatu oinarritzko egitura hau; garatu, ordea, gara dezakete bere zati bakoitza zehaztuta (alde batetik oinarritzko soldata eta, bestetik, ituntzen diren soldataren osagarri guztiak eta bakoitza; ordu extrak, e.a.).

Beraz, derrigorrezkoak bakarrik dira aplikazio-komenioan agertzen diren azalpenak (kasu batzutan, ohituraz datozenak ere izan ohi dira); horregatik, sektore bakoitzeko sindikatu gehiengodunen eta ugazaberiaren esku dago hala ezarpena nola desagerpena.

Egun-zatizko kontratuen suposamenduetan, ordainsaria lan egindako denboraren proportzionala da: Lanegunaren %30a baldin badut, gutxienez dut komenioan lanegun osorako seinalatzen diren azalpenetariko bakoitzaren %30erako eskubidea. Horregatik, ordainsaritan aldagai garrantzitsuenetariko bat, lan-denbora da; beraz, aldagai hau kontrolatzen ez baldin badugu (urteko lan-egutegiaren bidez), ezingo dugu kontrolatu ordaintzen digutena bera ere. Beste Prestakuntza-modulu batean ikusiko dugu lanegunaren dinamika berezia.

2. Ordainsariak.

Garrantzi handia du kontziente izateak ezen, 1994ko maiatzeko lan-erreformatik abiatuta, soldata-egitura (azalpenak eta ordainketa-egitura hain zuzen) komenioetan ituntzen denez eta estatukoek aplikazioan lehentasun jakin bat dutenez, hala UGT eta CCOO nola uga-zaberia, hirurak daudela itsuturik egitura zentralizatu eta hausterraz bat ezarri nahiean (bi aldeak daude ados Espainiako merkatua mantendu beharreko merkatua dela, baina ez horrenbeste nazio-arteko merkatuen aurrean, marko natural ekonomiko-sozialen aurrean baino, hau da: estaturik gabeko nazio, herrialde, elkargo, eta abarren ... aurrean alegia).



Soldata izaerako ordainsariak.

Hauek, gaurko legeriak soldata-izaera berariaz egotzen dien ordainsariak dira eta, beraz KOTIZAGARRI direnak.

Hemen, benetan egindako lana eta lantzat kontatzen diren epealdiak (lizentziak eta baimenak, e.a. ...) ordaintzen dira. LETik eta nominaren eredu ofizialetik ateratzen denez, hurrengo eran sailka daitezke:

- Oinarritzko Soldata
- Soldataren Osagarriak
- Ordu Extrak
- Aparteko Eskupekoak
- Soldata Espeziean

Soldata-hartukizun guztiek derrigorrez erantzun behar diote aipatu egoera hauetariko bati. Zergati horietako eta zehatz bati erantzutzen ez dion kopururik balego, kopuru hori oinarritzko soldatat hartu eta aintzatetsi behar da.

Benetan ordaindu diren soldatek, oro har eta urteko zenbaketan, aplikatzen zaien komenioan finanturikoak baino handiagoak direnean, absortzioak eta konpentsazioak jokatzen dute (komenioan edo banakako kontratuan berriazko hitzarmena dagoenean izan ezik eta, kasuren batean, eskubide lortutzat kalifika daitekeenean izan ezik). Honek izugarritzko garrantzia du, nominan ordainsari-kausa konkretu bati erantzuten ez dioten azalpenak agertzen direnean (borondatezko plusak, zenbatekotasun bati ere ez dagozkien sariak, ...), zeren

enpresa azalpen horiek dirutan murriztuz joan baitaitake, oinarrizko soldata, antzinasuna, igoera eta abarren kopuruek gora egiten duten heinean.

Soldata-egitura (azalpenak eta azalpen bakoitzaren ordainsari-dinamika) ezartzen duen hitzarmenik ez dagoen kasuan, kobratu beharreko gutxieneko kopurua Estatuko gobernuak urtero finkatzen duen lanbidearteko gutxieneko soldata (LGS) izango da (autonomia-gobernuek honetan ez dute eskumenik).

Soldataren egitura honek legez erakundetzen du kapitalaren lehen mailako interes bat: oinarrizko soldata ahal denik eta txikiena izatea eta osagarriak gero eta handiagoak, soldataren zati aldakorra zati finakoaren kaltetan gehituz.

• Oinarrizko soldata.

Hau, komenioan lanbide-kategoriaka seinalatzen den kopurua da (egunekoa denean, egun bakoitzaren balioa jasota geratzeaz gain, ordaintzen diren egunak ere jartzen dira); hemen ez da kontuan hartzen beste inolako zertzeladarik eta itundutako lanegun normal osoari eta gutxieneko etekin eskaerriari dagokiena da. Komenio batzuetan **kalifikazio edo lanbide-soldata** ere deitu ohi zaio.

LEk, 26.3 artikuluan, era honetan defintzen du: "...denbora edo

egintza-unitateka finkaturiko ordainsaria ...".

• Soldaten osagarriak.

Negoiazio kolektiboan (komenioetan), edo hori ez dagoen kasuetan eta orduantxe bakarrik banakako hitzarmenean, soldataren osagarriak derrigorrez (ETren 26. art.) hurrengo irizpide hauei erantzunik zehaztuko dira:

- Langile emakume edo jaunaren baldintza pertsonalekin zeri-kusi duten zertzeladak.
- Egindako lanarekin zeri-kusi duten zertzeladak.
- Enpresaren egoera eta emaitzak.

Nominan agertzen den soldata-ordainsarietariko batek aipatu irizpideren bati erantzungo ez bali, oinarrizko soldataren zati dela esan daiteke.

Irizpide hauei jarrai, nominan agertzen den osagarri bakoitza beren-beregi agertu beharko litzateke aplikagarri zaion komenioan eta, halaber, bere ordainketa-dinamika ere (noiz kobratzen den eta zein kopurutan), ordez aplika daitekeen arau orokorrik ez dagoelako; osagarri hori komenioan agertzen ez baldin bada, arazoak datorzkigu.

LEk (26.3 art.) soldataren osagarriei buruz hurrengo hau dio hitzez-hitz: "**Era berean itundu egingo da aipatu soldataren**

2. Ordainsariak.

osagarrien izaera finkagarria edo ez-finkagarria eta ez dute finkagarrien izaerarik ukainen -kontrako itunik egon ezik- lanpostuari edo enpresaren egoerari eta emaitzei lotu-

rik daudenek”; honek esan gura du aldagarriak direla (hala noiz kobratzen den nola zenbat kobratzen den), baldin komenioz beren-bereriz hitzartzen ez bada.

Soldaten osagarri pertsonalak

- ▷ ANTZINATASUNA.
- ▷ ETORRERA PLUSA.
- ▷ BESTE OSAGARRI PERTSONAL BATZUK: HIZKUNTZAK, TITULOAK, e.a.

Soldataren osagarriak egindako lanarekin zerikusi duten zertzeladen arabera.

- ▷ GAUEKOTASUNA.
- ▷ TOXIKOAK, NEKAGARRIAK EDO ARRISKUTSUAK.
- ▷ PIZGARRIAK, JARDUERA.
- ▷ KOMISIOAK.

Soldataren osagarriak enpresaren egoera eta emaitzen gatik.



a) Soldataren osagarri pertsonalak.

Hauek, langile jaun/andre ba-koitzaren zertzelada pertsonal edo indibidualetik soilki eratorzen diren eta oinarrizko soldata zehazten denean baloratzen ez diren azalpen guztiak dira. Osagarri pertsonal bat ere ez da ezinbestekoa, komenioan berariaz itundurik ez badago (aintzinasuna bera ere ez). Hemen batzuk ikusiko ditugu:

ANTZINATASUNA

Antzinasuna, oinarrizko soldataren % honenbesteko bat edo kopuru finko bat izan daiteke. Hone-tarako eskubidea bakarrik dago aplikagarri zaion komenioan ezarrita baldin badago eta bertan ezartzen den ordainketa-dinamikarekin (noiz eta zenbat).

Eskubide legala baldin badago eta komenioak kontrako ezer esaten ez

baldin badu, beti kontaktzen dira:

- Gaixotasunez, amatasunez edo istripuz bajaran egin den denbora.
- Nahitaezko eszedentzia (kargu publiko edo sindikala, ...)
- Espainiako soldadutzan alferrik galduriko epealdia.
- Kontratu mugagabearen hasierako probaldia.
- Prestakuntza-kontratueta-ko lana (ikaskuntza eta praktikak), langile finko egiten denean.
- Behin behineko kontratueta-ko lana, langile finko izatera pasatzen denean.

Ez da kontuan hartzen (komenioak berariaz horrela ezartzen duenean edo ohitura dagoenean izan ezik):

- Borondatezko eszedentzia.
- Bi aldeen adostasunaz itunduriko lan-etenaldiak, kontaktzen dutela ituntzen ez baldin bada.

Hitzarmen Holektiboa.
Hitzarmenean alokairu-osagarriak itundu daiteke.

2. Ordainsariak.

ETORRERA-PLUSA

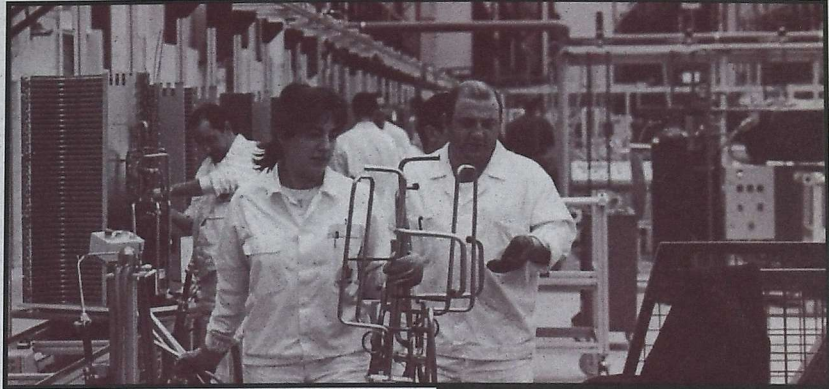
Enpresaren eta langile jaun/andre-en arteko komenio edo hitzarmen-en arabera kopuru jakin bateko "sariak" egon ohi dira etorrera, puntualtasun eta abarrentzat.

BESTE OSAGARRI PERTSONAL BATZUK

Beste osagarri batzuk ere egon daitezke (hizkuntzak, tituluak, ...) zertzelada pertsonal eta indibidualeratik eratorriko zergatien erantzuten badiete eta komenioak aipatzen duen ordainketa-dinamikaren arabera.

b) Egindako lanarekin zerikusi duten zertzeladen arabera osagarriak.

Hauek, egiten den lanari datxezkion baldintza bereziak ordaintzen dituzten azalpenak dira. Beraz, lanpostuari loturik daude eta baldintza horietan lan egiten denean baino ez dira hartzen. Hainbat osagarri-mota sartzen dira, hala nola: lan-kalitatea edo kantitatea, lanaren baldintza objektiboak, e.a., ... Legeria orokorrak derrigorrezko bi baino ez ditu jartzen: gauekotasuna (36.2 art.) eta toxikoei, nekagarriei edo arriskutsuei dagokiena (lan-osasuneko arauak); baina legeriak ez du erabakitzen hauen ordainketa-dinamikarik, beraz, suposatzen da komenioan jasota geratu behar dela. Gainerakoak hartzeko eskubidea izateko komenioan agertu behar dira.



Hemen derrigorrezkoak eta ohikoenetariko batzuk baino ez ditugu ikusiko.

Asistentzia-sariak. Azken aldi honetan hitzarmenetan ugaritzen ari diren plusak.

GAUEKOTASUNA

Gaueko lanaren kaltea eta deserosotasuna konpentsatzeko, ordainsari osagarri berezi baterako eskubidea dago (LEko 36.2 art.); kopuru hori komenioan dagoela suposatzen da. Gauekotzat dauden orduak gutxienez 22:00 eta 06:00en artean daudenak dira. Hala ere, plus hau hartzeko eskubiderik ez dago "**... soldata jarri baldin bada kontuan izanik lan-mota hori bere izaera propioz dela gauekoa edo atsedenen bidez konpentsatzea hitzartu baldin bada**" (gauzainak, jagoleak, e.a. ...). 18 urtetik beherako neska-mutilek debekaturik dute ordu horietan lan egitea.

TOXIKOAK, NEKAGARRIAK EDO ARRISKUTSUAK

Osagarri honek, lanpostu jakin batzuetan dauden toxikotasun, nekagarritasun/deserosotasun eta arriskugarritasun-baldintza eta

arriskuak konpentsatu nahi ditu; langilearen osasun osorako arrisku diren horiek definizioz ezin dira inola ere itzuri, zeren, bestela, sindikatuari dagokionez, akats horiek, arriskua desagertzera, zuzentzeko betebeharrak dagoelako: **“Osasuna ez da ez erosten ez saltzen”**.

Osagarri honen ordainketa-dinamika ere (noiz eta zenbat alegia) komenioan agertu beharko litza-teke eta arrisku-baldintzetan benetan lan egindako epealdietan baino ez dira hartzen (hau hobetzen duen itunik ez dagoen bitartean bederen).

Gure lanpostuak komenioan aipatzen diren ezaugarriak dituela us-te baldin badugu eta kobratzen ez, hori aintzatesteko eskatuko diogu enpresari eta, aintzatsiko ez balu, Sozialeko Epaitegira jo beharko genuke.

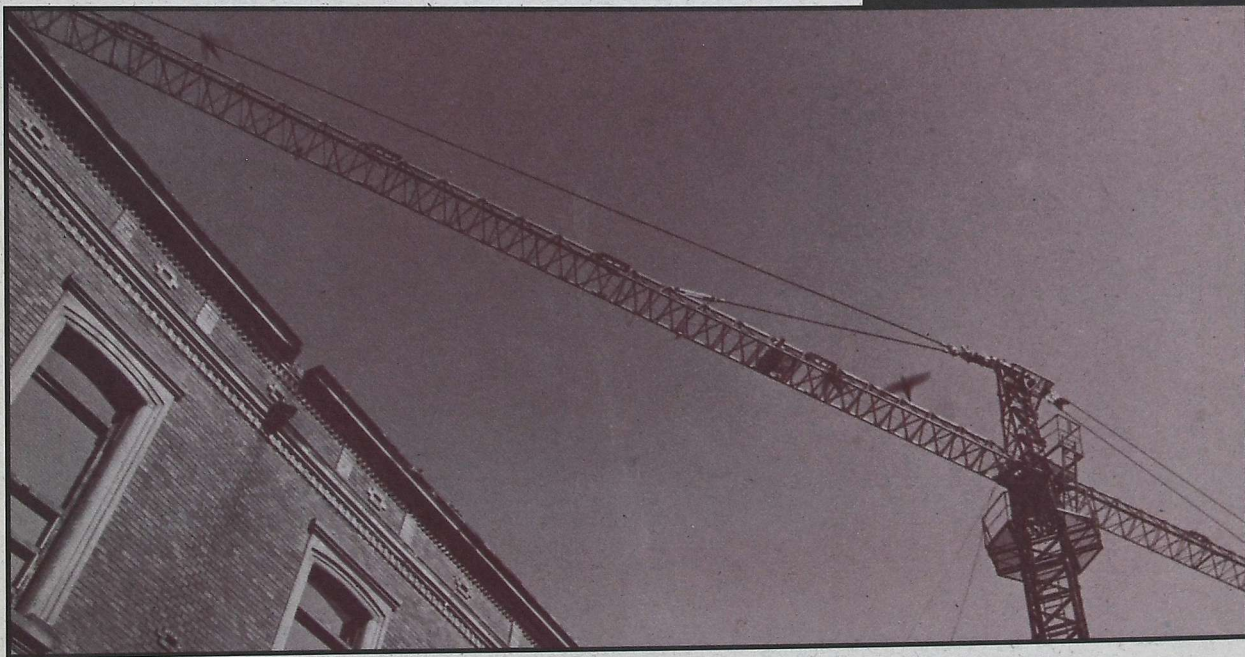
PIZGARRIAK, JARDUERA

Hau, Oinarrizko Soldata hartzeko eskatzen den gutxieneko maila normaletik gora lanean lorturiko etekinaren indarrez abonatzen den kopurua da. Honekin diruz “sartu” nahi da produkzioa, hala alderdi kuantitatiboan nola kualitatiboan lorturiko kopuruaren arabera. Pizgarriak kopuru edo kalitate jakin baten arabera daudenez, komenioan edo itunean jasota geratu beharko lirateke bere dinamika eta langile jaun edo andrearen aldetiko kontrola (arduradun jaun/andreak sinaturiko lan-partea, ...); bestela ezin da jakin noiz eta zertarako eskubidea dagoen.

KOMISIOAK

Hau, ordea, merkataritzari loturik dauden jardueretan egon daitekeen pizgarri-mota berezi bat da, talde jakin bateko edo enpresa oso-

Arriskugarritasuna. Ezin bada ekitin, derrigorrezko osagarria da.



2. Ordainsariak.

ko langile jaun/andre bakoitzaren salmenta edo fakturazioaren arabera kalkulatu.

EGINDAKO LANAREKIN ZERIKUSI DUTEN ZERTZELADEN GATIK HARTZEN DIREN BESTE OSAGARRI BATZUK.

Lanpostuen baldintzetan oinarritutako beste edozein azalpen itun daiteke; hala nola: txandatasuna, ahalduntzeak, talde-burua, monea-kalteordaina, ... Baina azalpen horiek beti izan behar dira neurgarriak, zenbagarriak, ...

c) Enpresaren egoera eta emaitzengatik hartzen diren osagarriak.

Hauek, enpresa, talde eta abarren helburu orokorren arabera ezar daitezkeenak dira. Gogoan ukan dezagun beti hauek aldakorrak direla eta inoiz ere ez direla finkagarriak, kontrako ituna dagoenean izan ezik, Hau ez da "etkinen sari" klasiko hura (errealitatean Aparteko Esker-saria besterik ez dena, izen harrandiatsua gorabehera).

• Ordu extrak.

Ordu extrak ohituraz sartzea, portaera pertsonal insolidario eta antisozialenatarikoa izateaz gain, hedatuenatarikoa ere bada; sektore askotan soldata txiki batzuen

errealitatea ezkututzen du; baina beste kasu batzuetan, aldiz, soldata normalekin mantendu ezin den bizimodu harrandiatsuen gehikuntza artifiziala. Ordu extreko negoziazio kolektiboaren dinamika osoa distortsionatzen dute eta, halaber, lan-baldintzak ere (baloratzen ez diren soldata-igoerak, betetzen ez diren egutegiak, ...); beraz, horiek mantentzea, nahiz eta itxuraz garestiagoak izan, enpresen interes estrategikoa da.

Ordu horiek, betebeharreko egutegian ezarritako lanegunetik eta urteko lanordutegitik gora egiten diren lanorduak dira; beraz, egin behar ez direnak.

Ordu extrak bi motatakoak izan daitezke: borondatezkoak eta derrigorrezkoak. Derrigorrezkoen artean LEak ezinbestekoak dituztenak (suteak, istripuak, ...) baino ez ditu ezartzen eta "derrigorrezkoen" arteko gainerakoak, hauek dira: geure komenioetan ezartzen direnak (egiturazkoak) edo lanaren des-antolaketak berak ezartzen dituenak; adibidez komenioan lan-jarduera alda dezaketen hainbat eta hainbat zertzelada (adibidez: hurrengo txandakoak ez datozela, amaitzeko denborarik egon ez delako zintzilik gertatzen diren lanak, ...) ez aurrikustearren sortzen direnak. Borondatezkoetan guztiz libre da onartzea ala ez.

LEko 35.1 artikulua berak esaten du ordu extrak abonatzearen edo atsedenaldirik konpentsatzearen arteko aukera komenio kolektiboz egingo dela, edo hori ez dagoenean eta orduantxe bakarrik

banakako itunez. Beraz, LEak berak ezartzen du ordu horien ordainezko atsedena, beranduen, ordu extrak (egiturazkoak ere) sartu eta hurrengo 4 hilabeteetan eman behar dela eta geuk nahi badugu bakarrik ordainduko zaizkigula diruz. Ordu extrak egitearen zenbatekoa %eko honenbeste batean gehitua izango balitz, eskatu behar da ordainezko atsedenaldiri gutxienez aplikatu behar zaiola aipatu gehikuntza hori (adibidez, ordu extra bakoitzeko %75eko gehikuntza egongo balitz, ordu extra bakoitzeko ordu bat eta hiru ordu laurdeneko atsedenaldira tokatuko litzaiguke).

Hauen prezioa komenioan agertu beharko litzateke, zeren, bestela, ordu normal edo arrunt bat bezala ordainduko baitigute. Ez dagoelako oraindik gainordu baten balioa kalkulatzeko eredu ezartzen duen arau orokorrik. Ohi-turaz, hurrengo hau hartu ohi da eredutzat: urteko ordainsari gordina, hau da, oinarrizko soldata gehi soldata osagarri guztiak (ordu extrak eta oporrak ere) barnean hartzen dituen ordainsaria alegia, oinarrizkat hartu eta urteko ordainsari gordin hori urteko ordu arruntekin (urteko lanorduekin) zatituta ateratzen den emaitza hain zuzen; kopuru hori izango litzateke, bada, lanordu normal baten balioa eta balio horri % honenbestekoa gehituko litzaioke (1994ko maiatzeko erreformaren aurretik gehikuntza txikiena %75ekoa zen).

ETko 35.5 artikulua hau dio hitzez hitz: "... langile bakoitzaren laneguna egunez egun

erregistratuko da eta ordainsariak abonatzako finkaturik dagoen epealdian guztizkoa aterako da eta laburpenaren kopia dagokion errezibuan bidaliko zaio langileari".

Beraz, beti eskatu behar da eguneroko erregistro horren eta laburpenaren kopia.

Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrera kotizatzeke ondorioetarako, gainorduak 1979/82 EDan eta 1983/92 EDan aurrikusten diren kotizazio gehigarri eta Estatuko Gobernuak urtero ebazten duenari loturik daude. Beren

Aparteko orduak. Osagarri pertsonala, insolidarioa eta antisoziala.



2. Ordainsariak.

zenbatekoa lan-istripu, langabezia, soldata-bermerako fondo eta lanbide-prestakuntzarako kotizazio-oinarriaren (orain Lanbide Inguruabarren eta Baterako Bilketa Azalpenen gaineko Kotizazio Oinarria deritzonaren) kalkuluan sartzen da.

Egin ditugun ordu extrak direla-eta sozialeko epaitegietan tar-tejarritako erreklamazio batek "ondorio ona" ukan dezan, derri-gorra da aipatu ordu extrok egunez egun eta orduz ordu egiazta-tzea dokumentazio eta guzti, ez delako nahikoa froga lekukoak beste ezer gabe aurkeztea edo lekukoak izatea, gainera, ezinezkoa izaten delako.

• Aparteko eskupekoak

Hauen artean, hala derrigorrezkoak (gabonetakoa eta uztailekoa) nola komenioan itunduak zein ohiturazkoak sartzen dira.

Bere kopurua, bakoitzaren menpe dago eta ohizko 12 hilabeteetan hainbanatuta abonatzea erabaki daiteke.

Ez dira hartzen, kontrako itunik ez badago, AE, amatasun, greba, ... eta lan-harremanaren aldi bateko beste edozein etenaldi-modalitatean zehar. Hileko ordainsariaren %100a bermatzen duen AEn gaineko osagarri baldin badago, soldatak ere osorik kobratzea da normala.

• Soldata espezetan.

Hauek, ondasun eta zerbitzuen

(etxebizitza, ostatua, enpresak berak egiten edo merkaturatzen dituen ekoizkin, ... eta abarren) gozamina edo emakida dirutan baloratzen duten ordainsariak dira.

Honela kalifikaturiko ordainsariak ezingo dute inoiz gaintu soldata-ordainsarien guztizkoaren %30 (soldata-izaerarik gabekoak kontatu gabe).

Soldata-izaerarik gabeko ordainsariak.

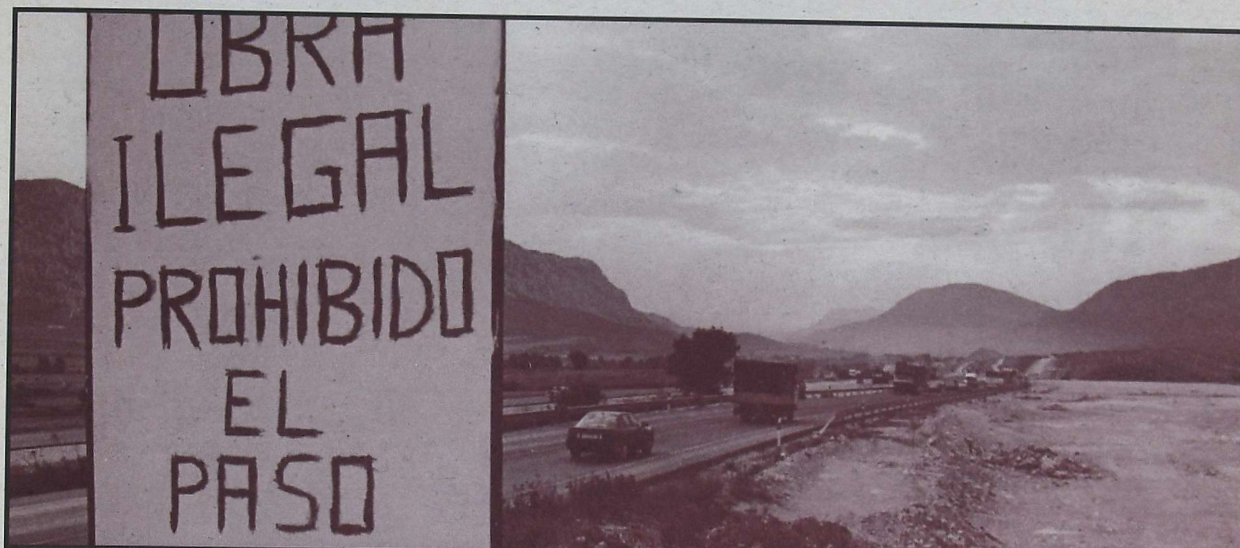
LEko 25. artikulua bere 2. apartatua dio ordainsari horiek, hurrengo hauek direla "**... langileak lan-jardueraren ondorioz egingako gastuengatik, G.S.ren prestazio eta indemnitazioengatik eta lekualdaketa, etenaldi edo irazpenei dagozkien indemnitazioengatik, indemnitazio edo gehikin kontzeptuan hartzen dituen kopuruak**".

Hartukizun hauek, bada, ez dute "soldataren" izaera juridikorik eta, beraz, ez dute kotizatzen. Orain, bada, hurrengo hauek ikusiko ditugu:

- Indemnitazioak edo Gehikinak
- Gizarte Segurantzaren Prestazioak eta Indemnitazioak
- Lekualdaketa, Etenaldi edo Irazpenengatik hartzen diren Indemnitazioak

• indemnitazioak edo gehikinak.

Hauek, lan-indarra edo lan-jar-



duera bera (dietak, desplazamenduak, ...) prestatzearen ondorio zuzen direnez, langile jaun/andreek enpresaren kontura egin dituzten gastuak dira.

Gastu hauen artean, bi mota bereizi behar dira:

EMPRESARI EGOZTEKOAK

Gastu hauek enpresaren aginduetatik zuzenki sortzen dira eta lana burutzeko beharrezkoak dira; baldintza normaletan enpresak berak ordaintzen ditu (adibidez, enpresaren dokumentazioa eramateko erabili den taxia, enpresaren lanerako erabili dudan neure kotxearen gasolina, ...). Enpresaren jarduerari berari datzekion gastuak direnez, enpresaren izenean fakturatzea da logikoa eta normala, enpresak erabiltzen dituen boligrafoak, makinak, erremintak, garraioa, ... egiten diren modu berean.

LANGILE JAUN/ANDREARI EGOZTEKOAK

Hauek, langile jaun edo andreak ekoizpen-prozesuaren edo enpresal jarduerako zerbitzuen baitan sartzen ez diren zerbitzu edo ondasunak norberarentzat erabiltzearen ordaintzen dituen gastuak dira; beraz, langile jaun edo andreak berak eragiten ditu, lanarekin zerikusia beti duten arren (bidaiak, garraioak, ...).

Indemnitazio edo gehikinei buruz hitz egiten dugunean, bigarren motakoei buruz ari gara, zeren lehenengo motakoak enpresaren diruarekin ordaindu beharreko gastuak baitira, enpresako atearen eskutokia apurtu delako berria erostera burdindendara bildaltzen gaituztenean egin dugun gastua bezala.

Hortaz, eskubidea dugu gastu horiek (deskribaturiko bigarren motakoak alegia) enpresak ordain diezaizkigun, baldin aplikagarri

Enpresari egotzi dakizkiokeen gastuak. Agindutako lanak burutzeagatik sortzen direnak.

2. Ordainsariak.

zaigun komenioan horrela agertzen bada; agertzen ez baldin bada, enpresa beti saiatuko da gastu horiek pertsonalak dituen betebeharren partetzat hartzen eta, beraz, ordainsari normalaren baitakotzat jotzen, oinarrizko soldataren beraren edo beste azalpen batzuen parte bezala jadanik sartutzat ulertzen alegia (eraikuntzan, adibidez, etxetik lanera eta lanetik etxera arteko bidaiak soldataz kanpoko plusa deituaren barruan zati batez sarturik daude).

Gastu hauen barruan (langile jaun edo andreari egoztekoen, baina itunez edo komenioz enpresaren kargura doazenen barruan alegia) komenioetan sarrien agertzen direnak, hurrengo hauek dira:

- Bidaia edo tokialdaketa Dietak eta Gastuak
- Distantzia eta Garraio Plusa
- Moneta-kalteordaina (daitezkeen kontabilitate-akatsen konpentsazioa)
- Norbere Erreminten desgastea (eraikuntzan; enpresarenak diren garraio-lanetarako ibilgailu partikularra erabiltzea)
- Laneko Jantzien desgastea

• Gizarte segurantzaren prestazioak edo indemnizazioak.

Lan egiten dugunean egindako

kotizazioagatik, altan emanda gaudede, gutxieneko eskubide ekonomiko batzuk ditugu, ...; G.S.tik datozen prestazio eta indemnizazio-mordo bat enpresei ordaintzen zaie (hauek bitarteko hutsak dira) eta enpresak guri ordaintzen dizkigu. Prestazio hauek osatu egin daitezke, hobetuz, komenio edo hitzarmenaren bidez.

Prestazio batzuk nominan agertzen dira; horiek gure lan-jardueraren aldi bateko etenaldietan abonatzen zaizkigu eta enpresaren bidez kobratzen ditugu.

Amatasuna ere abonatzen da lan-harremnaren etenaldian; baina hau G.S.tik zuzenean kobratzen da eta, beraz, ez da nominan agertzen.

Beste batzuk iraunkorki ematen zaizkigu gure lan-jarduerako soldaten orde; horiek elbarritasuna, jubilazioa, ... e.a. dira.

Amatasuna G.S.ak ordaintzen ditu zuzenean.



Prestazioei buruzko prestakuntza-moduluan prestazio guztiak eta gehiago aztertuko ditugu luze eta sakon; orain, bada, lan egiten dugun enpresatik hartzen ditugunak baino ez ditugu ikusiko.

Orain aipatuko ditugun prestazioak, bada, hurrengo hauek dira:

- **Gaixotasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren ondorioa den Aldi bateko Ezintasuna (AE).**
- **Laneko istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioa den Aldi bateko Ezintasuna (AE).**

Prestazio hauek osatu edo hobetu egin daitezke; kasu honetan hobekuntza hauek gero ikusiko ditugun ordainsarien atalaren barruan sartzen dira juridikoki (lekualdaketa, etenaldi edo izaizpenengatik hartzen diren indemnizazioak), enpresaren kargura soilik egiten diren osagarriak edo hobekuntzak direlako.

GAIXOTASUN ARRUNTAREN EDO LANETIK KANPOKO ISTRIPURIK ONDORIOA DEN AE.

• Baldintzak:

- Altan egotea; ez baldin bagaude, berehala konpondu behar dugu (salatu, ...).
- 180 egun gutxienez kotizatzea baja aurreko azkenengo 5 urteetan.



• Eguneko Oinarri Araupetzaila:

Bajaren aurreko hilabeteko kotizazio-oinarria

Kotizaturiko egun naturealen kopurua

• Prestazioaren kopuru gordina (C.S.ren kargura).

Eguneko oinarri araupetzailatzat irteten den kopurutik kalkulatzen da:

- 16. egunetik 20.era kobratu beharreko eguneko balioa, %60a izango da.
- 21. egunetik aurrera eguneko balioa %75a izango da.

Istripua. Istripu baten ondoriozko aldi baterako ezintasunagatik prestazioa, enpresaren bitartez eskuratuko dugu.

2. Ordainsariak.

1.tik 3.era, biak barne:

Egun hauetan G.S.k ez du abonatzeko prestazio bat ere, baina egotera hori komenioz edo hitzarmenez hobe daiteke. Beren beregiz itundurik baldin badago eta halaber ohitura badago ere, enpresaren kargura %50a kobratzeko eskubidea dago urte bakoitzeko lehenengo 4 baja-egunetan (hau derri-gorrezkoa zen 1994ko maiatzeko erreformara arte eta, egitez segitzeko exijitu den neurrian, eskubide lortu bihurtu da, berariazko itunik egon ez arren ere).

4.etik 15.era, biak barne:

G.S.k ez du prestaziorik abonatzeko egun hauetan ere, baina enpresak derrigorrez eta bere kargura soilik kopuru jakin bat abonatu behar du epealdi horretan (etenaldiaga-

tik hartzen den indemnizazioa ere eguneko oinarri araupetzailearen %60a da, bajaren aurreko hileko kotizazio-oinarritik abiatuturik kalkulatu).

1996tik aurrera enpresek eta G.S.k, prestazio horien abonua kudeatzen duena Mutua bat izatea itun dezakete; hortaz, kasu horretan bi bitarteko egongo dira (Mutua eta enpresa) eta antz ematen du osasun-laguntza bera pribatizatu eta erakunde publikoen eskuetatik alde eginik amaituko duen ibilbidearen lehenengo urratsa dela.

LANEKO ISTRIPUAREN EDO LANBIDE-GAIXOTASUNAREN ONDORIOA DEN AE.

• Baldintzak:

- Altan egotea; ez baldin bagaude, berehala salatu behar dugu Lan Ikuskaritzaren aurrean.
- Ez da beharrezko alde aurretik inolako kotizazio-aldirik edukitzerik.

• Eguneko Oinarri Araupetzailea:

Bajaren aurreko hileko oinarria-ordu extrak

Alpitu hilabetean kotizaturiko egun-kopurua

+

Aurreko urteko ordu extrak guztira

365 (egunekoa) edo 360 (hilekoa)

• Prestazioaren kopuru gordina (G.S.ren kargura).

Eguneko oinarri araupetzailearen

Mutualitate Patronala.
Istripuarengatik saria Mutualitate
Patronalen gain egon daiteke.



%75a, istripu edo gaixotasuna gertatu den hurrengo egunetik hasita edo baja istripu-dataren osteko balitz eta osasun-laguntzaren prozesua egun batzuk geroago hasiko, orduan bajaren hurrengo egunetik hasita.

Istripu-eguneko soldata osoa enpresaren kargura da, derrigorrezko izaeraz.

Gogoan ukan dezagun prestazio hau, G.S.ren beraren kargura edo enpresak arriskuaren estaldura hitzarturik duen Ugazaben Mutuaren kargura izan daitekeela.

IZAERA "SOZIALEKO" EDO ANTZEKO LAGUNTZAK

Hauek exijitu ahal izateko, beti egon behar dira komenioan itundurik, baina ohiturazkoak besterik gabe ere izan daitezke. Laguntzok, hurrengo mota hauetan pila ditzakegu:

-Laguntza-ordainsariak eta G.S.ren osagarriak: eskola-adineko seme-alabengatik hartzen diren laguntzak, heriotzagatik hartzen diren indemnizazioak, jaiotzengatik hartzen diren sariak, A.E.en osagarriak, e.a.

- Prestakuntza, kultura eta kirol jarduera, liburu-erosketa, euskalduntzea, e.a. sustatu eta garatzeko laguntza bereziak.

- Familia edo bakoitzaren beharri-zanetarako (etxebizitza, kotxea, ...) kredituentzako laguntzak -osorik



edo zati batean itzulgarriak-

- Zerbitzu kolektiboengatik ordainsariak: ekonomatuak, jantokiak, ...

BESTE PRESTAZIO BATZUK

"Langabezia partzial" bezala; hemen INEMen langabezia partzialaren prestazioak agertuko lirateke (lanegun-murrizketa edo aldi bateko etenaldiagatik; ez, ordea, iraungipenagatik); baina hau inori opa ez diogun hurrengo suposamenduan bakarrik, hots: ordainketa enpresaren beraren bidez egiten den kasuan alegia.

Euskara. Hitzarmenean euskalduntzeko laguntzak itundu daitezke.

2. Ordainsariak.

• Lekualdaketa, etenaldi edo iraizpenengatik hartzen diren indemnitzazioak.

Indemnitzazio hauek egoera batzuetan aginduzkoak dira, legeriak gutxienezko izaerako eskubide konkretu batzuk ezarri dizkion eta itun, hitzarmen edo komenioz beti hobe daitekeen gertaeraren bat jazotzen denean hain zuzen. Beste batzuk, aldiz, komenioen emaitza dira eta horiek hartzeko eskubidea itunduriko inguruabarrak ematen direnean baino ez da egoten eta itunduriko kopuru eta baldintzetan bakarrik.

LEKUALDAKETENGATIK HARTZEN DIREN INDEMNIZAZIOAK

Langile jaun/andrea bizileku-aldaketa eskatzen duen lantegi batera aldatzea erabakitzen denean, langile horrek lekualdaketa edo lan-harremanaren iraungipenaren aldeko aukera egin dezake. Lekualdaketa onartzen duen kasuan, langile jaun/andreak zein bere kargura dauden lagunei lekualdaketa horrek dakartzkien gastuak, enpresaren kontura dira. Lan-iraungipenaren aldeko aukera egiten baldin badu, orduan urteko 20 egunen baliokide den eta gehien ere 12 hileko dituen gutxienezko indemnitzazio bat dagokio; hau ere beti hobe daiteke komenio kolektiboz.

KONTRATUAREN IRAUNGIPENA DELA-ETA DAUDEN INDEMNIZAZIOAK

• Gaixotasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren kasuan:

Izaera hau, enpresaren kargura soilik diren ordainsariak dute-(ez, ordea, G.S.ren kargura direnek, hauek, ikusi dugun bezala, prestazioen izaera juridikoa baitute).

Ideiak finkatzeko asmoz, gogoan ukan dezagun gaixotasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren ondorioa den AEan (Aldi bateko Ezintasunean) hurrengo hau gerta daitekeela:

▷ 1. egunetik 3.era

Egun hauek ordaintzeko inolako betebeharrak ez dago, ez enpresaren kargura, ez G.S.ren kargura. Baina planteak daiteke eguneko ordainsari gordin arruntaren %50 hartzeko eskubide lortua dagoela, urtean hiru egunetan baino ez bada ere, baldin hori balitz betidaniko ohitura (lehen, legeriak berak biltzen zuen baina 1994ko erreformatik desagerturik dago); guzti hau komenioz zein hitzarmenez hobe daiteke.

▷ 4. egunetik 15.era

Oinarri araupetzailaren %60a gutxienez; beti da derigorrezkoa eta enpresaren kargura; hau ere, komenioz hobe daiteke enpresaren kargura.

▷ 16. egunetik 20.era

Oinarri araupetzailaren %60a; hau enpresaren kargura du G.S.tik datoren diruaz; honetarako eskubidea langile jaun/andre guztiok daukagu, baldin behar den beste kotizatutik badaukagu; hau ere, komenioz hobe daiteke eta hobekuntza hori enpresaren kargura izango litzateke.

▷ 21. egunetik aurrera

Oinarri araupetzailaren %75a; hau enpresaren kargura du G.S.tik datoren diruaz; honetarako eskubidea langile jaun/andre guztiok daukagu, baldin behar den beste kotizatutik badaukagu; hau ere, komenioz hobe daiteke eta hobekuntza hori enpresaren kargura izango litzateke.

Bi osagarri-mota daude, beti, jakina, enpresaren kargura direnen artean, eta ez G.S.ren kargura:

- **Bat aginduzkoa** da legez: 4. egunetik 15.era doan epealdiari dagokion hura alegia, eta ikusi dugunez, egun horietan ez dugu prestazioetarako eskubiderik G.S.ren kargura bederen; baina enpresaren kargura, ordea, eguneko oinarri araupetzailearen gutxienez %60ko kopurua hartzeko eskubidea dugu.

- **Beste batzuk, borondatezkoak** dira; komenioetan edo hitzarmenetan itunduak edo ohiturazkoak; hauek hobetu egiten dituzte enpresaren kargura den aginduzko osagarria zein G.S.ren prestazioak eurak ere; hainbat eta hainbat komeniok biltzen dute ordainsari garbi arruntaren %100erako eskubidea AE-aldi osorako (1. egunetik azkenengo egunera arte).

• Laneko istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren kasuan:

Egoera hauetan enpresaren kargura soilik hartzen direnak ere, izaera honetako ordainsariak dira. Ikusi dugun bezala, laneko istripuen eta lanbide-gaixotasunaren kasuan, G.S.ak edo Ugazaben Mutuak enpresaren bidez abonatzen dizkigute prestazio jakin batzuk baja-aldi osoan zehar (1. egunetik azkenengora arte). Komenio askok hobetu egiten dituzte prestazio horiek eta beste hainbatek, laneko istripuaren ondorioa den AE-

aldi osoan zehar ordainsari gordin arruntaren %100a hartzeko eskubidea biltzen dute.

• Beste suposamendu batzuk

"Soldadutzako denboragaltze" horretako aparteko soldatak; euskalduntze-prozesuetan zehar eszedentziekin edo kontratuaren etendaldiekin mantentzen den soldataren zatia, ...

LAN-HARREMANAREN IRAUNGIPENAGATIK HARTZEN DIREN INDEMNIZAZIOAK

Hemen, indemnitazio-mota hauek sartzen dira: irazpenagatik (diziplinazkoa, objektiboa, lekualdaketaren kasuan irazpenaren aldeko aukera hartu delako, kolektiboa, ...) edo langile jaun edo andrearen ekimenez egindako kontratuaren suntsiarazpenagatik toka daitezkeenak.

A.B.E. osagarria. 4. egunetik 15. egunera enpresak ordaindu beharho digu aldi baterako ezintasunagatik saria.



berbategia

abc

KOTIZAZIO OINARRIAK:

Kotizazio-oinarriak, nominan agertzen diren eta G.S.ko kotizazioetarako atxikipen-%ak (tasak) aplikatuko zaizkien zenbatekoak dira (azalpen kotizagarri guztien baturaren emaitza). Bi oinarri daude:

- Kontingentzia amankomunetarakoa.
- Lanbide-kontingentzia eta beste kontingentzia batzuetarakoa.

OINARRI ARAUPETZAILEA

G.S.ren prestazioetarako kalkulua egiteko orduan erreferentziatzat balioko duen kopurua.

Oinarri honek bere sorrera, kotizazio-oinarrietan du; horrexegatik du garrantzi handia beti eskatzeak gure soldaten gainean ego-kiro kotizatzeke.

KOTIZAZIOA

Kotizazioa da, hileko kotizazio-oinarriei dagozkien %ak aplikatu ondoren ateratzen den kuota. Hau da: G.S.ren Sistema finantzatzeko hilez hil atxikitzen diguten dirua.

ABSORTZIOA ETA KOMPENTSAZIOA

Honek esan nahi du (kontrako itunik ez badago bederen) gure komenioak markatzen duenetik gora, soldata-igoera ezberdinak ematen ari diren heinean, kobratzen ditugun kopuru guztiak absorbituz joan daitezkeela komenioan gure mailarako markaturiko kopuru txikienekin parekatu arte. Hau da, ezin dizue guztia batera kendu, baina bai pittinka-pittinka.

AE (ALDI BATEKO EZINTASUNA)

Lehengo Lanerako Ezintasun Iragankorra eta lehengo Behin-behineko Elbarritasuna bateratu dituen kontzeptua. Normalean "Baja" deitzen dioguna.

HAINBANAKETA

Soldata edo Gizarte Segurantzako kotizazioei buruz ari garenean, hainbanaketak esan nahi du kopuru bat hileko ezberdinetan banatzen dela. Beraz, gure aparteko soldatak hileko ohizko soldatekin kopuru gordinetan bat datozenean, kopuru likido handiagoa kobratzen dugu. Gertatzen dena da kopuru horren gainekoa hileko nominetan kotizatzen dela eta ez aparteko soldatei dagokienetan.

TC2

TC2a, lantegi bateko langileen izen-zerrenda eta langile bakoitzaren kotizazio-oinarriak biltzen dituen dokumentua da.

Enpresariak kotizazioa egin eta hurrengo hilabetearen barruan lantegiko toki ageri batean jarri behar dute. Eginbehar honen ordezt, beste hau egin dezakete, hots: dokumentazio hori langileen ordezkarien eskura jarri alegia.

SOLDATA GORDINA

Soldata gordina deritzo guk kobratuko genukeen kopuruari, baldin Gizarte Segurantzara kotizatu beharrik ez balego eta Ogasunak deskontatuko ez ligu PFEZren bidez.

SOLDATA GARBIA EDO LIKIDOA

Soldata Garbia edo Likidoa deritzo aipatu berri ditugun deskontuak soldata gordinaren gainean egin ondoren geratzen zaigun kopuruari.

ariketak

2.

Ordainsariak.

GALDEKETA

- 1.- Zeintzuk dira ordainsariak erabakitzen dituzten iturriak?
- 2.- L.E.ak bi ordainsari-mota orokor ezartzen ditu. Zeintzuk?:
 - A.- Oinarrizko soldata eta Gizarte Segurantzakoak
 - B.- Soldata-izaerakoak eta osagarri pertsonalak
 - C.- Soldata-izaerakoak eta soldata-izaerarik gabeak
- 3.- Toxiko, nekagarri eta arriskutsuaren osagarria, soldata-izaerakoa al da ala Gizarte Segurantzako prestazio-izaera al du?
- 4.- Bat behin finko izatera pasatzen denean, kontaktzen al dute behin behineko kontratuarenpeko epealdiek?
- 5.- Langile jaun/andre bat urtarriletik martxora arte bajaran baldin badago eta aldi bateko ezintasunean dagoen langile baten kasurako komenioan hobekuntza-mota bat ere aurrikusten ez baldin ba, ekaina hel-tzen denean ba al du aparteko soldataren guztizkoa kobratzeko eskubiderik?
- 6.- Aurreko suposamenduan langile jaun/andre batek, baldin urtarrilean 180.000 pezetako oinarri araupe-tzailea badu eta otsail osoa bajaran badago, zein da hilabete horretan kobratuko lukeen zenbateko gordina?

ariketak

2.

Ordainsariak.

GALDEKETA

- 1.- Zeintzuk dira ordainsariak erabakitzen dituzten iturriak?
- 2.- L.E.ak bi ordainsari-mota orokor ezartzen ditu. Zeintzuk?:
 - A.- Oinarrizko soldata eta Gizarte Segurantzakoak
 - B.- Soldata-izaerakoak eta osagarri pertsonalak
 - C.- Soldata-izaerakoak eta soldata-izaerarik gabeak
- 3.- Toxiko, nekagarri eta arriskutsuaren osagarria, soldata-izaerakoa al da ala Gizarte Segurantzako prestazio-izaera al du?
- 4.- Bat behin finko izatera pasatzen denean, kontatzen al dute behin behineko kontratuarenpeko epealdiek?
- 5.- Langile jaun/andre bat urtarriletik martxora arte bajaran baldin badago eta aldi bateko ezintasunean dagoen langile baten kasurako komenioan hobekuntza-mota bat ere aurrikusten ez baldin ba, ekaina hel-tzen denean ba al du aparteko soldataren guztizkoa kobratzeko eskubiderik?
- 6.- Aurreko suposamenduan langile jaun/andre batek, baldin urtarrilean 180.000 pezetako oinarri araupe-tzailea badu eta otsail osoa bajaran badago, zein da hilabete horretan kobratuko lukeen zenbateko gordina?