

2025/26

**ETXEKO ETA
ZAINTZARAKO
LANGILEEN
KONTRATAZIO
ESKUBIDEET
BURUZKO
GIDA**

GALDERAK ETA ERANTZUNAK



Baztango
Udala

Ikusi hemen etxeko
langileen eskubideei
buruzko NABIko gida:



KONTRATATU
ERANTZUKIZUNEZ!

ZAINZAK
ERDIGUNEAN!



1

ZER DOKUMENTAZIO BEHAR DA ATZERRITAR BAT ETXKO LANGILE GISA KONTRATATU NAHI BADA?

Enplegatzailearen eta langilearen **nortasun-agiriak**, **lanaldia** eta **soldata** adierazten duen **lan-kontratua**, ordainketak helbideratuko diren **kontu korronteko** IBANa.



2

ZENBAT IRAUN AHAL DUTE KONTRATUEK?

Aldi baterako izan daiteke edo bertzela **iraupen mugagabea**. Nahiz eta 2021eko Lan Erreformaren ondoren 2022/01/01etik aurrera sinatzen diren kontratu berrietarako aldaketak izan.

Kontratuaren izaera mugagabearen presuntzioaren arau orokorra jasotzen da lan-harremana hasi zenetik. Kasu batzuetan iraupen mugatuko kontratu bat hitzar daiteke kausalitate-printzipioaren arabera (2021eko Lan Erreformaren ondoren Langileen Estatutua).



3

LEGEZKOAK AL DIRA BAZKARIAGATIK ETA OSTATUAGATIK SOLDATA DESKONTATZEA?

- Bai, baldin eta langilearen eta enplegatzailearen artean **aitzinetik hitzartu** badira.
- Lanaldi oso batengatik ezin izanen da hileko lanbide arteko **gutxieneko soldata baino gutxiago** jaso eskudirutan.
- Eguerdiko bazkariagatik deskontua ezin izanen da inoiz **soldataren % 10 baino handiagoa** izan; Izan ere, legeak **% 30eko deskontua** ezartzen du gauzazko kontzeptu guztien baturagatik (gosaria, bazkaria, afaria eta ostatua).
- Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren zenbatekoaren azpitik, lan egindako orduei dagokienez, **ezin izanen da gauzazko soldatagatik inolako deskonturik egin** mantenuagatik edo ostatuagatik.
- Komenigarria da kontzeptu bakoitzeko **kopuru finko bat** hitzartzea, eta ez soldataren gaineko ehuneko bat.



ZER DA PROBALDIA ETA ZENBAT DENBORA IRAUN DEZAKE? NOLA KOBRATZEN DA?

- Probaldia idatziz adostu behar da, ezin da izan **hamabortz egunetik gorakoa** iraupen **mugatuko** kontratuan, ezta, **bi hilabetetik gorakoa** kontratu **mugagabe**an.
- Epe horretan, **alderdietako edozeinek bukatutzat** eman dezake kontratua, horrekin kontent ez bada.

Probaldia adosten den kontratuan **aurreabisu** bat ere adostu daiteke, lan-harremanarekin jarraitu nahi ez bada.

- Aurreabisuak **bi aldeak behartzen ditu**, eta ezin da **zazpi egunetik gorakoa** izan. Ez da beharrezkoa aurreabisu-aldirik betetzea langileak enplegua utzi nahi badu, bere **eskubideak errespetatzen ez direlako**.
- Langileak probaldian **lan egindako egun guztiak ordaindu** behar dira, **aparteko ordainsarien** eta **oporren** zati proportzionala barne.



5

Langilea haurrak zaintzeko edo janaria prestatzeko bakarrik kontratatu bada, eta ez etxeko zeregin guztietarako,

SOLDATA JAITSI AL DAKIOKE ETXEKO LANGILE BATI DAGOZKION ZEREGIN GUZTIAK EZ EGITEAGATIK?

Ez, **soldata lanordua** kontuan hartuta finkatzen da, ez egin beharreko lanak kontuan hartuta.



6

ZEIN DA ASTEKO ATSEDENALDIAREN IRAUPENA ETA NOLA GOZATZEN DA?

- Etxeko langileak **astean 36 ordu jarraian** hartzeko eskubidea du, eta, ahal izanez gero, larunbat arratsaldea edo astelehen goiza eta igande egun osoa hartu beharko ditu.

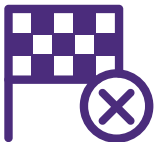
- **Langilearen eskubidea** da, eta enplegatzailleak errespetatu egin behar du.
- Hala ere, langileak enplegatzaillearekin **adostu** dezake **bi asteko aldietan** hartzea. Kasu horretan, bi astetik behin 72 orduko atsedena hartzeko eskubidea izanen luke (hiru egun oso). Era berean, astebetean 24 orduz eta hurrengoan 48 orduz atsedena hartzea hitzartu daiteke.



— 7 —

ZER EGIN DAITEKE KONTRATATZAIL- LEAREN EDO BERE SENIDEEN ALDETIK TRATU TXARRAK EDO EDOZEIN ABUSU JASATEN ARI BANAIZ?

Kasu horretan, jo ezazu **GAZTELAN FUNDAZIORA**. Egoeraren arabera, erantzun posibleak baloratu beharko dira. Tratu txarrak isilik ez jasatera animatzen zaitugu.



Kontratua egitean iraupen jakin bat hitzartu bada,

KONTRATUA AKITU ARTE LANGILEAK LANEAN JARRAITU BEHAR AL DU?

- Ez, langileak erabakitzen badu, itundutako aldia amaitu baino lehen **utz dezake lana**, eta, kasu horretan, **ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik** izanen.
- Kontratua uzten den kasurako **aurreabisuren** bat hitzartu bada kontratuan, langileak **errespetatu egin behar**ko du.
- Kontratuan aurreabisurik hitzartu ez bada, **ez dago aurreabisatzeko legezko betebeharririk**.
- Aurreabisua ezin da **zazpi egun** edo **gehiagokoa** izan, eta ez da beharrezkoa izanen aurreabisua ematea emplegu-emaileak **langilearen eskubideak betetzen ez baditu**.
- Probaldiko kargu-uztea bertze edozein bezalakoa da; langileak **ordainsarien eta oporren zati proportzionalak likidatzeko** eskubidea du.



LANGABEZIA-PRESTAZIOA JASOTZEKO ESKUBIDEA DUT?

- Sistema Berezian etxeko langileendako kotizazioak bakarrik egiaztatzen badituzu, **ez zenuke langabezia-prestaziorako eskubiderik izanen**, sistema horretan ez baita langabeziari kotizatzen.
- Hala eta guztiz ere, **langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea izanen duzu** Gizarte Segurantzian etxeko langile gisa alta eman aitzineko sei urteetan **gutxienez 360 egun kotizatu badituzu** Araubide Orokorrean edo langabeziagatiko kotizazioa duen Gizarte Segurantzako bertze araubide batean, betiere etxeko langile gisa baja borondatezkoa izan ez bada.

Prestazio horretarako **ez dira kontuan hartuko** Etxeko Langileen Sistema Bereziko kotizazioak.

- Bertze modu batera erranda, etxeko langile batek, etxeko langile gisa alta eman baino aitzineko 6 urteetan, bertzeen konturako langile gisa gutxienez **urtebete kotizatu badu**, kontsumitzeke duen **langabezia-prestazioa kobratzeko** eskatu ahal izanen du.
- Gainerako kasuetan, etxeko langileak **langabezia-prestaziorik gabe** segitzen du.



EGIA AL DA PAPERIK EZ DUTENEK EZ DITUZTELA GAINERAKO ETXEKO LANGILEEN ESKUBIDE BERBERAK?

Gutziz faltsua da, alde bakarra da **ezin dela Gizarte Segurantzaz alta emanda egon**. Baina soldata, kaleratzea, lanaldia, atsedanak, jaiegunak, likidazioa... **berdinak dira**.



PAPERIK EZ IZANTA, BA AL DAGO ESKUBIDERIK KONTRATUA EZ BETETZEAREN KONTRA ERREKLAMATZEKO?

- Erreklamatu daiteke, gainerako langileek bezala.
- **GAZTELAN FUNDAZIOAK** gutun bat bidaliko dio enplegatzaileari, langilearekin duen zorra zein den jakinarazteko.
- Arazoa ez bada horrela konpontzen, **erreklamazio bat aurkezten da** Nafarroako Gobernuko Lan Saileko Kontziliazio Zerbitzuari, enplegatzen dutenekin **akordio bat lortzen saiatzeko**.
- Hala ere konponbiderik lortzen ez bada, **epaiketara jo daiteke**. Langile bakoitzak **erabakitzen du noraino iritsi nahi duen**.
- Aipatu diren erakundeek (Lan Sailak) eta lan-arloko epaitegiek **ez dute salatzen paperik ez duen langilea** poliziaren eta atzerriarren aitzinean, eta **erreklamazioari erantzun bertzerik ez dute egiten**.

2025/26

GUÍA

SOBRE EL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS

PREGUNTAS Y RESPUESTAS



Baztango
Udala

Ver aquí la Guía
práctica del empleo
del hogar de INAI:



¡CONTRATA CON
RESPONSABILIDAD!

¡LOS CUIDADOS
EN EL CENTRO!



1

¿QUÉ DOCUMENTACIÓN ES NECESARIA SI SE PRETENDE CONTRATAR A UNA PERSONA EXTRANJERA COMO EMPLEADA DE HOGAR?

Para el general de los casos se necesita los **documentos de identidad** de **quien emplea** y de **quien trabaja**, el contrato de trabajo que refleje la **jornada** y el **salario**, y el IBAN de la **cuenta corriente** en la que se va a domiciliar los pagos.



2

¿QUÉ DURACIÓN PUEDEN TENER LOS CONTRATOS?

El contrato de trabajo podrá celebrarse por **tiempo indefinido** o por una **duración determinada**, aunque tras la Reforma Laboral de 2021 hay cambios para los nuevos contratos que se firmen desde el día 01/01/2022.

Regla general de la presunción del carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación laboral. En algunos supuestos puede concertarse un contrato de duración determinada en atención al principio de causalidad (Estatuto de los Trabajadores tras la Reforma Laboral de 2021).



3

¿SON LEGALES LOS DESCUENTOS POR COMIDA Y ALOJAMIENTO?

- Sí, siempre que hayan sido **pactados previamente** entre quien emplea y quien trabaja.
- Por una jornada completa no puede percibirse en metálico una cantidad **inferior al salario mínimo** interprofesional mensual.
- El descuento por la comida del mediodía **nunca podrá superar el 10%** del salario, ya que la ley fija **un máximo del 30%** por la suma de todos los conceptos en especie (desayuno, comida, cena y alojamiento).
- Por debajo de la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, en relación con las horas trabajadas, **no será posible realizar descuento** alguno por salario en especie por manutención o alojamiento.
- Es conveniente que se pacte **una cantidad fija** por cada concepto y no un porcentaje sobre el salario.



¿QUÉ ES EL PERIODO DE PRUEBA Y CUANTO PUEDE DURAR? ¿CÓMO SE COBRA?

- El periodo de prueba ha de acordarse por escrito, no puede ser **superior a quince días** en el contrato de duración **determinada** y no puede ser **superior a dos meses** para el contrato **indefinido**.
- Durante ese tiempo, **cualquiera de las partes puede dar por terminado** el contrato si no está satisfecha con el mismo.

En el contrato en el que se acuerde el periodo de prueba puede también acordarse un **preaviso** para el caso de no querer continuar con la relación laboral.

- El preaviso **obliga a las dos partes** y nunca puede ser **superior a los siete días**. No es necesario cumplir ningún periodo de preaviso en el caso de que la trabajadora desee abandonar el empleo porque **no se están respetando sus derechos**.
- Quien emplea tiene la obligación de **pagar todos los días de trabajo** prestado en periodo de prueba, incluyendo la parte proporcional de **pagas extras** y **vacaciones**.



5

Si la trabajadora sólo ha sido contratada para cuidar niñas o niños o cocinar y no para todas las tareas de la casa,

¿LE PUEDEN BAJAR EL SUELDO POR NO HACER TODAS LAS TAREAS PROPIAS DE UNA EMPLEADA DE HOGAR?

No, el sueldo se fija teniendo en cuenta las **horas de trabajo**, no las tareas a realizar.



6

¿CUÁL ES LA DURACIÓN DEL DESCANSO SEMANAL Y CÓMO SE DISFRUTA?

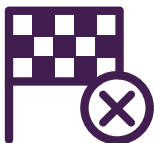
- Derecho a un **descanso semanal de 36 horas** continuadas que, de ser posible, deberá disfrutar de la tarde del sábado o la mañana del lunes y del día completo del domingo.

- Es un **derecho de la trabajadora**, que la empleadora está obligada a respetar.
- Sin embargo, la trabajadora puede **pactar** con la persona empleadora disfrutarlo en **periodos de dos semanas**. En tal caso, cada dos semanas tendría derecho a descansar 72 horas (tres días completos). También se puede pactar descansar 24 horas una semana y 48 horas la siguiente.



¿SE PUEDE HACER ALGO EN CASO DE ESTAR SOPORTANDO MALOS TRATOS O CUALQUIER FORMA DE ABUSO POR LA PARTE CONTRATANTE O SUS FAMILIARES?

En un caso así, dirígete a **FUNDACIÓN GAZTELAN**. Según cuál sea la situación, hay que valorar las posibles respuestas. Te animamos a no soportar en silencio situaciones de maltrato.



Si al celebrarse el contrato se ha pactado una duración determinada,

¿LA TRABAJADORA ESTÁ OBLIGADA A PERMANECER EN EL TRABAJO HASTA QUE TERMINE EL CONTRATO?

- No, si la trabajadora lo decide, **puede dejar el trabajo** antes de que termine el periodo pactado y, en ese caso, **no tendrá derecho a indemnización.**
- Si se ha pactado en el contrato un **preaviso** para el caso de cese, la trabajadora **deberá respetarlo.**
- Si no se ha pactado preaviso en el contrato, **no hay obligación legal de preavisar.**
- El preaviso no puede ser **superior a siete días** y no obliga en los casos en que el cese esté **motivado por incumplimiento** de quien emplea sobre los derechos de quien trabaja.
- El cese en periodo de prueba es como otro cualquiera, quien trabaja tiene **derecho a la liquidación** de partes proporcionales de **pagas** y **vacaciones.**



¿TENGO DERECHO A PRESTACIÓN POR DESEMPLEO?

- Si solo acreditas cotizaciones en el Sistema Especial para personas empleadas de hogar **no tendrías derecho a la prestación por desempleo**, ya que en dicho sistema no se cotiza a desempleo.
- No obstante, **tendrás derecho a la prestación por desempleo** si en los seis años anteriores al alta en la Seguridad Social como empleada de hogar **cotizaste, al menos, 360 días** en el Régimen General o en otro Régimen de Seguridad Social con cotización por desempleo, siempre que la baja como persona empleada de hogar no haya sido voluntaria.

Para dicha prestación **no se tendrán en cuenta** las cotizaciones en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar.

- En otras palabras, si una empleada de hogar, durante los 6 años anteriores a ser dada de alta como empleada de hogar, **ha cotizado** como mínimo **1 año** como trabajadora por cuenta ajena, **podrá solicitar el cobro de la prestación por desempleo** que le queda por consumir.
- En el resto de casos, la empleada de hogar **sigue sin tener prestación** por desempleo.



¿ES VERDAD QUE AL NO TENER PAPELES NO SE TIENEN LOS MISMOS DERECHOS QUE LAS DEMÁS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS?

Es totalmente falso, la única diferencia es que **no se puede estar de alta en la Seguridad Social**. Pero, el salario, el despido, la jornada de trabajo, los descansos, festivos, la liquidación... **son iguales**.



AL NO TENER PAPELES, ¿HAY DERECHO A RECLAMAR CONTRA LOS INCUMPLIMIENTOS DEL CONTRATO?

- Sí se puede reclamar, como el resto de trabajadoras.
- **FUNDACIÓN GAZTELAN** dirige una carta a la parte empleadora, comunicándole cuál es la deuda que tiene con la trabajadora.
- Si el problema no se resuelve de esa manera, **presentan una reclamación** ante el Servicio de Conciliación del Departamento de Trabajo del Gobierno de Navarra, para intentar **llegar a un acuerdo** con quienes emplean.
- Si aun así no se logra un arreglo, **se puede ir a juicio**. Cada trabajadora **decide hasta dónde quiere llegar**.
- Las instituciones mencionadas (Departamento de Trabajo) y los Juzgados de lo Social **no denuncian a la trabajadora** que no tiene papeles ante la policía ni ante Extranjería, **se limitan a atender la reclamación**.