

Informazio-zirkularra: 2023/02

Hernani, 2023ko otsailaren 8a

ZERGA-ARLOA: noiz hartzen da etxebizitza bat ohikotzat?

Errenta-aitorpenean, etxebizitza bat ohikotzat hartu eta horrek dakartzan zerga-onurez gozatzeko, epe bat ezartzen da etxebizitza horretan bizitzen jartzeko, baita han bizi izateko gutxieneko epe bat ere.

Etxebizitza horretan modu efektibo eta iraunkorrean bizi beharra dago hura erosi edo obrak bukatu eta ondorengo 12 hilabeteetan, 3 urtetan segidan. Nolanahi ere, zenbait kasutan, posible da araua ez betetzea.

Noiz jarri behar dut etxebizitzan bizitzen?

12 hilabeteko epean, une hauetatik hasita:

- ✓ Etxea erosi edo obrak bukatuz geroztik, oro har.
- ✓ Ohiko etxebizitza batean bizi bagara kargu- edo enplegu-arrazoiengatik, kargua edo enplegua amaitu eta horrenbestez erositako etxebizitza erabiltzeari utziz geroztik.
- ✓ Lehen erabilera edo okupaziorako lizentzia emanaz geroztik, lokal bat etxebizitza gisa prestatzen den kasuetan.

Zenbat denboran bizi behar dut etxebizitza horretan?

Gutxienez 3 urtez segidan.

Zer gertatzen da epeak betetzen ez badira?

Etxebizitza ez da ohikotzat hartuko, eta, horrenbestez, ezin aplikatuko dira hari loturiko zerga-pizgarriak.

Badago salbuespenik?

Bai. Epeak betetzen ez direnean ere, etxebizitza ohikotzat hartuko da zergaduna hiltzen den kasuetan, baita etxebizitza horretan bizitzea eragozten edo etxebizitza aldatu beharra dakarten beste zirkunstantzia batzuk gertatzen diren kasuetan, hala nola:

- ✓ Etxebizitza egokituta ez egotea zergadunaren edo haren aurreko edo ondoko ahaide baten, ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen desgaitasun-mailara, baldin eta zergadunarekin batera bizi bada; kuota osoaren kenkaria aplikatzeko eskubidea duen beste pertsonaren baten desgaitasun-maila ere aintzat hartuko da.
- ✓ Ezkontza.

- ✓ Ezkontideak banatzea edo izatezko bikotea desegitea.
- ✓ Lan-lekualdaketa.
- ✓ Lehen enplegua edo beste bat eskuratzea.
- ✓ Etxebizitza epe horretan ordaintzea eragozten duten arrazoi ekonomikoak.

INTERESEKO EPAIAK: lanaldi-erregistro faltsuak

Lanaldi-erregistro faltsu bat egiteak kontratuaren fede ona urratzea eta konfiantza-abusua dakartza, eta kaleratzea ezar daiteke zigor gisa.

Madrilgo Justizia Auzitegi Gorenak (2022-07-18) berretsi du eguneroko lan-parteeetan emandako informazioak egiazkoa eta zorrotza izan behar duela, haien xede nagusia bete dadin, hots, enpresa-kontrola ziurtatzea, baita hitzarmenak ordutegi-malgutasuna jasotzen duenean ere.

LAN-ARLOA

Gogorarazten dizuegu aurtengo 2023. urteko urtarrilaren 10ean argitaratu dela 1/2023 Errege Lege Dekretua, lan-kontrataziorako pizgarrien eta artisten gizarte-babesa hobetzearen arloko premiazko neurriei buruzkoa.

Arau horren helburua langabeen kontratazioa sustatzea da, bereziki zaurgarrienena, baita enpleguaren kalitatea hobetzea ere. Horretarako, lan-kontratazioa sustatzeko pizgarriak arautu dira, hala nola enplegu egonkorra sustatzeko eta mantentzeko programak.

Enplegurako pizgarri berriak arautzea 2023ko irailaren 1era atzeratu da; nolana ere, Errege Lege Dekretuan beste arlo batzuetan sustatzen diren aldaketak beste data batzuetan sartuko dira indarrean. Era berean, 2023ko abuztuaren amaierara bitartean sinaturiko kontratuetan, oraingo pizgarriak mantenduko dira, baldintzak betetzen diren epe guztian.

a) 2023ko apirilaren 1etik aurrera:

- Erretiro-pentsioa eta jarduera artistikoa uztartu ahalko dira. Norbere kontura lan bat egitean, erretiratuek elkartasun-erregimen berezian kotizatu beharko dute, kontingentzia arrunten kotizazio-oinarriaren % 9.

- Kotizazio murriztu bat ezarri da, artista autonomoek beren sormen-jarduera eta Gizarte Segurantzaren sisteman sartuta egotea uztar ditzaten.

b) 2023ko uztailaren 1etik aurrera:

Langabezia-prestazio berezi bat aplikatuko zaie artisten lan-harreman berezira atxikitako langileei, baldin eta beren jarduera arte eszenikoetan, ikus-entzunezkoetan eta musikaletan garatzen badute, baita halako jarduerak garatzeko beharrezkoak diren jarduera tekniko edo osagarriak egiten dituztenei ere.

Baldintzak:

- Langabezia-saria jasotzeko eskubiderik ez izatea.
- 266. artikuluan ezarritako baldintzak betetzea, salbu b) atala.
- Langabezian legez egon aurreko 18 hilabeteetan 60 egun altan egon dela eta jarduera artistiko batean benetako zerbitzu-prestazioa eman duela egiaztatzea.

Alternatiba gisa, langabezian legez egon aurreko 6 urteetan 180 egunean Erregimen Berezian kotizatu dela egiaztatuz gero ere jaso ahalko da prestazioa.

Prestazioaren iraupena: 120 egun.

Zenbatekoa: ondorio anitzen errenta-adierazle publikoaren (OAEAP) % 80.

c) 2023ko irailaren 1etik aurrera: lan-kontratazioaren pizgarriekin loturiko kontuak *vacatio legis* geratuko dira 2023ko irailaren 1era arte.

- Hobariak:

1.1 Kontratu mugagabeetan:

- Mugako gaitasun intelektualeko pertsonen kontratazioa: 128 €/hilabeteko, 4 urtean.
- Posizionamendu Terapeutikoko Txosten baten edo ezgaitasun osoaren karietara enpresa batean kontratua amaitu eta berriz onartutako pertsonak: 138 €/hilabeteko, 2 urtean.

1.2 Genero-indarkeria jasandako emakumeak kontratatzea eta beste kontziliazio-neurri batzuk:

- Genero-indarkeria jasandako emakumeak kontratatzea: 128 €/hilabeteko, 4 urtean.
- Langabeak kontratatzea beste langile batzuk ordezkatzeko: 366 €/hilabeteko, ordezkapenak irauten duen denboran.
 - 30 urtetik beherakoak, haurdunaldi- edo edoskitzaro-garaian dauden pertsonak ordezkatzeko.
 - 30 urtetik beherakoak, haur baten jaiotza eta zaintza dela-eta bajan dauden pertsonak ordezkatzeko.
 - Langabeak, autonomoak ordezkatzeko.
 - Desgaitasunen bat duten langabeak, aldi baterako desgaitasuna dela-eta kontratua etena duten langileak ordezkatzeko.

Haurren jaiotza, zaintza, edoskitzaro, haurdunaldiko arrisku eta berezko edoskitzaro kasuetako ordezkapenen kotizazioa: 366 €/hilabeteko, ordezkapenak irauten duen denboran.

Lanpostua aldatuz gero haurdunaldiko arriskua dagoenean edo berezko edoskitzaroan eta gaixotasun profesionalen bat dagoenean: 138 €/hilabeteko, egoerak irauten duen bitartean.

1.3 Gizarte-bazterkeria jasaten duten pertsonen eta iraupen luzeko langabeen kontratazio mugagabea:

- Gizarte-bazterkeria jasateko arriskuan dauden langileak: 128 €/hilabeteko, 4 urtean.
- Iraupen luzeko langabeak:
 - Arau orokorra: 110 €/hilabeteko, 3 urtean.
 - Emakumeak edo 45 urtetik gorako pertsonak: 128 €/hilabeteko, 3 urtean.
- Terrorismoaren biktimak: 128 €/hilabeteko, 4 urtean.

1.4 Prestakuntza-kontratutik kontratu mugagabera aldatzea:

- Alternantziako prestakuntza-kontratuak egiteagatik: 91 €/hilabeteko; gehi beste 28 €/hilabeteko Gizarte Segurantzaren kuotetan, baterako bilketen kontzeptu gisa.
- Prestakuntza-kontratuak aldatzeagatik:
 - Arau orokorra: 128 €/hilabeteko.
 - Emakumeak: 147 €/hilabeteko.
- Errelebo-kontratuak aldatzeagatik:
 - Arau orokorra: 55 €/hilabeteko, 3 urtean.
 - Emakumeak: 73 €/hilabeteko, 3 urtean.
- Alternantziako kontratuak egiteagatik: hobari bat Gizarte Segurantzako kuotetan, eta beste bat tutorizazio-kostuetan, gehienez ere 1,5 euro ikasle eta orduko, gehienez ere 40 ordu hilabeteko (5 langile baino gutxiagoko enpresetan, gehieneko zenbatekoa ikasleko 2 eurokoa izango da).

1.5 Ekonomia sozialeko enplegurako eta sektore edo arlo espezifikoetarako laguntza:

- Langabeak bazkide gisa hartzeagatik:
 - Arau orokorra: 73 €/hilabeteko, 3 urtean.
 - 30 urtetik beherakoak edo desgaitasunen bat duten 35etik beherakoak: 147 €/hilabeteko lehen urtean eta 73 €/hilabeteko bigarren eta hirugarren urtean.

- Aldizkako langile finkoen kontratua luzatzeagatik, turismo-jarduerarekin lotura duten merkataritza- eta ostalaritza-sektoreetan: 262 €/hilabeteko, luzapenari dagozkion hilabeteetan.

Enplegua mantentzea:

*Onuradunak neurriok mantendu beharko dizkio alta-egoeran edo kotizatzeke betebeharra izanik alta-egoeraren parean dagoen hartzaileari, Gizarte Segurantzaren dagokion erregimenean, **gutxienez kontratua hasi, kontratua aldatu edo hobariak txertatu eta hurrengo hiru urteetan.***

Ez da kontuan hartuko kausa objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeengatik azkendutako kontraturik, baldin eta bidegabetzat hartu edo aitortu gabea bada, ezta langileen dimisio, erretiro, heriotza, edo ezgaitasun iraunkor oso eta absolutuko edo baliaezintasun handiko kasuen eta probaldia amaitzearen ondorioz azkendutakorik ere. Era berean, ez da kontuan hartuko enpresarien erretiro, heriotza, edo desgaitasun iraunkor oso eta absolutuko edo baliaezintasun handiko kasuetan azkendutako lan-kontraturik, izan prestakuntza-kontratuen edo arau honetan hobaria jasotzen duten kontratu mugatuen denbora amaitu delako, izan aldizkako kontratu finkoa duten langileei deitzeari utzi zaiolako, eta baita, subrogazio-kasuetan, ezarritako lege-arrazoengatik ere. Kanpoan geratuko dira, orobat, enplegu-zentro berezietan desgaitasunen bat duten langileen azkendutako kontratuak, baldin eta enplegu-zentro berezietatik enpresa arrunt batera aldatzen badira.

Gogorarazten dizuegu Brintzako Departamentu Juridikoan kalitatezko zerbitzua emango dizuegula arlo hauetan: diru-errekamazioak, ordaindu gabekoak, saleroste- eta errentamendu-kontratuen arloko aholkularitza eta idazketa, herentzien tramitazioa, testamentuen arloko azterketa eta aholkularitza pertsonalizatua, erretiroak eta ezgaitasunak, eta abar.