

GAZTE
GIDA

Lan kontratua

*OINARRIZKO AHOLKUAK

LAB

1995.eko URTARRILA

sakontzen

5

GAZTEAK

Zbkia

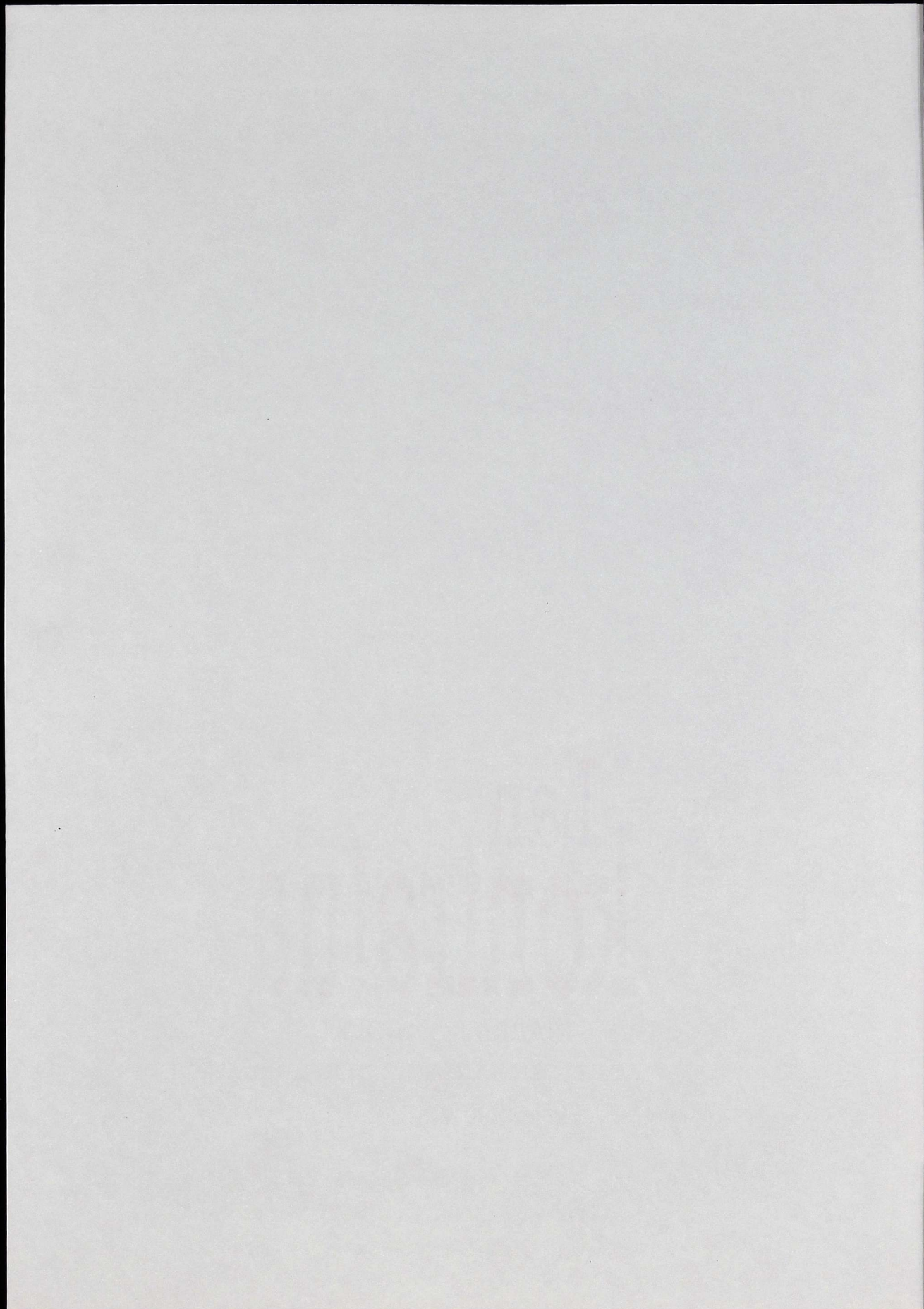
SKT 00009

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

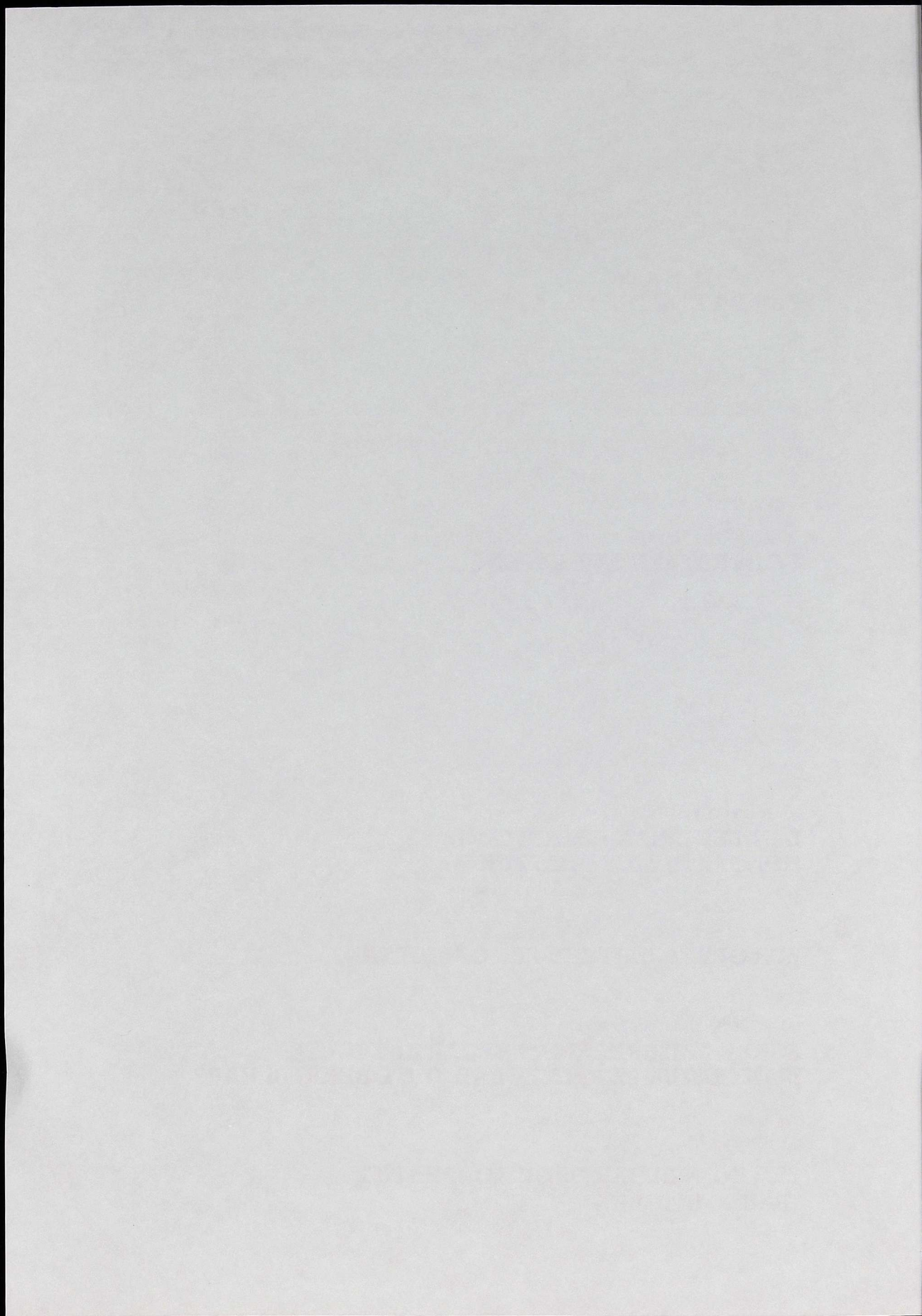
ZAKONTZEN

Lan kontratua

* OINARRIZKO AHOLKUAK



AURKIBIDEA	3
SARRERA	7
1. KAPITULUA	
ZER DA KONTRATU BAT?	9
1.- ZER EGIN KONTRATATZEN ZAITUZTENEAN?	9
2.- ETA IDATZIZKO KONTRATURIK GABE LANA EGIN BEHAR DUZUNEAN (HITZEZKO KONTRATUAREKIN ?)	10
3.- ETA AUTONOMO GISA LAN EGITEKO PROPOSATZEN DIZUTENEAN?	10
4.- NOLA KONTRATATZEN DUTE ENPRESEK?	12
2. KAPITULUA	
KONTRATUEN SAILKAPENA	15
1.- KONTRATUEN IRAUPENAREN ARABERA	15
2.- LAN SAIOAREN IRAUPENAREN ARABERA	16
3.- KONTRATAZIOAREN ARRAZOIAREN ARABERA	16
4.- HARTZAILEEN ARABERA	17
3. KAPITULUA	
LAN-LEGERIAK EZARRITAKO	
KONTRATU MOTA BATZUK	19
4. KAPITULUA	
ZER GERTA DAITEKE FROGALDIETAN?	9
5. KAPITULUA	
AURRE ABISURIK EMAN BEHAR AL DIGUTE	
KONTRATUA EZ BALDIN BADIGUTE BERRI BEHAR?	15
6. KAPITULUA	
ZER EGIN BEHAR DUGU KONTRATUA	
IRAUNGINTZEAN?	9



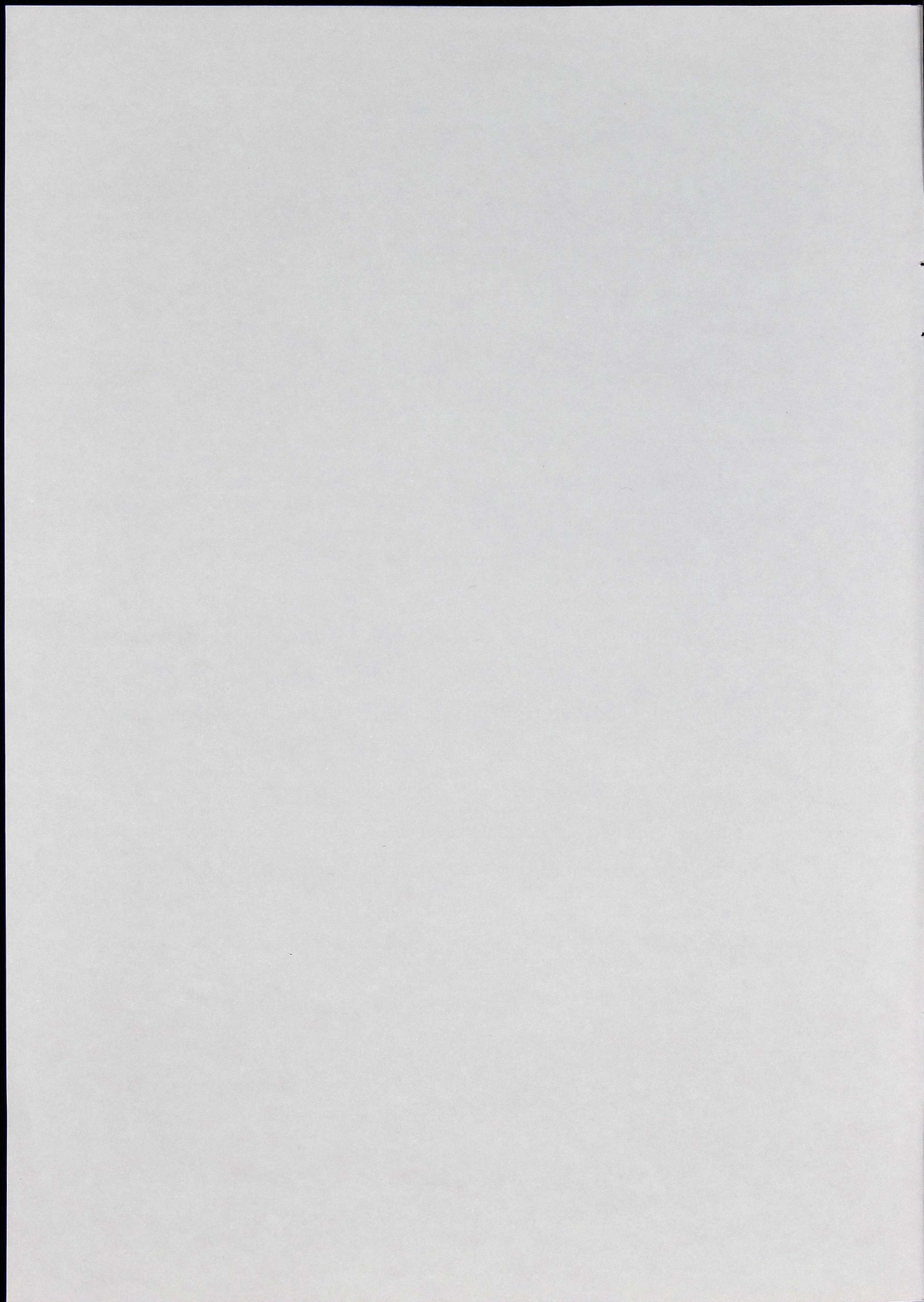
Zuengana hurbiltzen gara aholku praktikoak dituen gida txiki honekin, lana egin nahi dugunean usu sortzen diren egoera batzuei aurre nola egin eta aurre nola hartu baliagarria gerta dakizuen tresna bat eskaintzeko asmotan..

Gida txiki honetan, gure lan arazoei aurre egiteko egungo legeriak eskaintzen dizkigun posibilitate (nahiz eta gutxi eta mugatuak izan) batzuen berri emango dizuegu. Halere ez dugu nahi jendeak pentsa dezan egun indarrean dagoen legeria helburutzat hartzen dugunik; legeria hau, gero eta aldakorragoa eta gehiengoan interesak gero eta gutxiago defendatzen dituen, gure tresnetako bat bilaka dezakegu; INOIZ EZ BAKARRA, langileriaren interesen defentsan, guztion interesen defentsan alegia.

Geure interesen defentsa horri esker, baliabide sindikalen edota legalen bidez, besteak beste ez digute ziririk sartuko: ez lanaldian (ahalik eta denborarik gutxiena lana egitea), ez gure osasunean (ahalik eta baldintza onenetan lana egitea), eta ezta diru-kontuetan ere (zenbat eta gehiago orduan eta hobeto).

Halaber gure asmoa da gida honen bidez sindikalista, enpresari, komunika-bide, abokatu... eta abarrek erabiltzen duten «laneko hizkera» berezi hori piska bat ulertzen laguntzea, gehienetan oso arraroa egiten baitzaigu.

Besterik gabe eta gure eskubide eta interesen defentsarako geure tresnarik onena autoorganizazioa izango delakoan (eta horrelaxe frogatu du langile-mugimenduak bere historia osoan zehar), gehiago eta hobeto ezagut dezazuen animatzen zaituztegu. Futboleko entranatzaille batzuek dioten dezalaxe: «Defentsarik onena eraso ona da».



ZER DA KONTRATU BAT?

Usu «kontratu» deitzen diogu LAN-HARREMAN bat dagoela frogatzen duen agiri bati. Halere garrantzitsuena ez da AGIRIA BERA, LAN-HARREMANAREN ESISTENTZIA BAIZIK (idatzizko agiririk ez dagoenean ere izan dezakegu lan-kontratu bat. Kasu honetan, lan-kontratua «HITZEZKO KONTRATUA» izango da).

Lan-kontratua, lan-harremana dago norbaitentzat lan egiten denean (pertsonek, entitate...), nahiz ez dugun sakonduko lan-kontratu eta beste kontratu batzuen artean (merkatala...) dauden ezaugarrietan. Gu oinarrizko kontzeptu honekin geratuko gara: LAN-KONTRATU bat dago, lana BESTEREN KONTURA egiten dugula, gure lana hartu eta erosten duen norbaitentzat egiten dugunean.

1.- ZER EGIN KONTRATATZEN ZAITUZTENEAN?

«Hobe gauzak aurrez ...» esaten dutenez, kontratatzeko unean beti izango da garrantzitsua, KONTRATATUAK IZAN GARELA FROGATZEN DUEN AGIRI BAT IZATEA.⁽¹⁾

Lanean hasten garen guztietan ESKATU ETA EXIGITU EGIN BEHAR DUGU LAN-KONTRATUAREN KOPIA BAT ETA KONTSULTATU EDOTA ZIURTATU KONTRATU HORREK BENETAN BETETZEN DUELA INDARREANGO LEGERIAK ESKATZEN DUENA (ez da harrizkoa, eta are gutxiago denboraldi baterako kontratuetan, kontratua bera edo klausularen bat legekontrakoa izatea).

⁽¹⁾ Abenduaren 3ko 18/1993 Erret Dekretuak ezabatu egin du kontratua INEMen bidez egitera behartzen zuen legea, nahikoa da lan-kontratuak enplegu-bulegoetan «a posteriori» erregistratzea; beraz, enpresa eta langilearen arteko kontratua formalizatzean inskripzioa egitera behartzen zituzten arauak ezabatuta gelditzen dira.

2.- ETA LANA KONTRATURIK GABE EGIN BEHAR BALDIN BADUZU?.

Lehen esan dugun bezala idatzizko kontratu bat ez izateak ez du esan nahi benetako lan-kontraturik, lan-harremanik ez dagoenik. Are gehiago, idatzizko kontraturik ez dagoenean, legeriak ezartzen du -ohiko arau gisa- lan-harremanak denbora aldetik mugarik gabeta dela. Halere, kontuan izan behar da mugarik gabeko kontratuta EZ DELA AUTOMATIKOA, izan ere enpresak bait badauka kontratu horren denboraldi baterako izaera kreditatzeko aukera (Langileen Estatutuko 8-2 artikulua).

Horrela bada, pertsona bat idatzizko kontraturik gabeta lanean ari denean, ulertu behar da lan-harreman mugagabeta baten aurrean gaudela. Kasurik arruntena lanean urte asko daramatzaten pertsonena da: gehienek ez dute «kontraturik».

Idatzizko kontraturik ez izateak ez du esan nahi, inolaz ere, erregulatzen duen lege edo araurik ez dagoenik : hitzarmena eta gainontzeko arauak aplikatzen dira (Langileen Estatutua, Lan-Ordenantza...) idatzizko kontratua dutenen baldintza beretan.

Idatzizko kontraturik ez dagoen kasuetan, beti kontuan izan lana egiten ari dela frogatzen duten agiriak gorde eta pilatu egin behar direla (pertsonak sinatutako faktura edo albaranak, era guztietako frogagiriak, eramaleari egindako izendun taloien ordainagiri edo fotokopiak...). Kasu horietan, garrantzitsua LANEAN ARITU DELA FROGATZEA da (ez bakarrik «esatea»). Idatzizko froga faltatzean edo osatzeko (kontuan izanik agiri batek «mila hitzek» baino gehiago balio duela), garrantzitsua da halaber lekukoak izatea lana utzarazten dizutenean «iraizpenegatiko demanda» bat gertatuta ere.

3.- ETA AUTONOMO BEZALA LANA EGITEA PROPOSATZEN BADIZUETE?

ZER DA LAN-HARREMAN BAT? Langileen Estatutuaren arabera «lan-harreman» bat dago besteentzako lana egiten denean eta hauek erakunde-eremu eta enpresa-zuzendaritza baten barruan, hau pertsona fisikoa nahiz entitate bat izan, ordainsaria jasotzen dutenean.

Pertsona bat enpresa bateko egitura baten barruan sartuta dagoenean, hori zenbait seinale edo datu batzuetan isladatzen edo kanporatzen da: aginduak eta mandatuak bete behar; zuzendaritza ahalmena duten pertsona edo pertsonen menear egon behar, disziplina pean egon behar, usu lana enpresaren lokaletan egin behar, lansaio eta ordutegi (gutxi gora behera) baten mende egon behar, eta abar... eta ez da derrigorrezkoa elementu guzti horiek batera ematea.

Halere, egungo egoera honetan, enpresariak aurkitu dute gutxi ordaindu eta gurekin nahi dutena egiteko formula majjokoa: gu Gizarte-Segurantzian alta autonomo bezala ematera behartu, horrela lan-arauek eskatzen dutena aplikatu beharrik ez dute.

Hala eta guztiz ere, lan-munduan GALTZEK EZ DUTE GIZONA EGITEN, hau da, «autono-

mo» bezala egon zaitezke eta, halere, lan-harreman bateko ezaugarri nabarmenenak izan eta sindikatu baten bidez zure eskubideak betearazteko tresna legal guztiak erabili. Ondoren azaltzen dizuegu balizko iruzur-zerrenda zabal bat (Kontuan izan hauek ez direla guztiak; arazo honen adibide bat baizik):

* **KARGA ETA DESKARGA:** Lan-harremana dago biltegi-enpresa batean, enpresako materialekin eta enpresaren aginduz, karga eta deskarga lana destajun egiten dutenen kasuan.

* **INKESTATZAILE:** Lan-kontratua dago inkesta jakin batzuk egitera behartzen dituzten kasuetan, eta TALDEBURU batek, lana noiz eta non egin behar den agintzen duena, emandako agindu eta irizpideak jarraituz. Halaber lan-harremana dago enpresaren mende eta zuzendari-tzapean besteren kontura egiten den lanean; edota enpresaren onurarako iharduera normal eta jarraian egiten denean, nahiz eta lanerako ordutegi eta lantoki finkorik ez izan.

* **MEZULARIAK:** Lan-harremana dago zerbitzua euren ibilgailuetan egiten dutenen kasuetan, mantenimendu, erregai eta amortizazio-gastuak ordaintzen dituztenean, bidaiak bakoitzeko hainbesteko bat jasoz; hainbesteko horrek ez du zerikusirik garraio-kostuarekin, prezioa enpresak eta bezeroak jartzen baitute, mezulariak garraiatzen duten produktuaren arduradun eta erantzule dira galtzen edo ondatzen denean; hain zuzen ere bere utzikeriagatik gertatzen denean edota gainera bere jantzi eta ibilgailuetan enpresako iragarkiak daramatzatenean.

* **BANATZAILEA:** Lan-kontratua dago egunero edo egun jakin batzuetan enpresako eskutitzak banatzeko beroriek hartzera eta egun berean edota gero hartzaileari ematerik izan ez duen eskutitza enpresara itzultzeagatik, horregatik ordainsari bat jasotzen dutenen kasuetan.

Halaber lan-harremana dago, goizean lehenengo orduan enpresako lokaletara balizko salmenta baterako produktuak jasotzera, entitatearen kontrolpean, joaten dena enpresak berak markatutako ibilbide eta esandako bezeroen artean banatzeko ardura dutenen kasuetan.

Harreman hori ematen da baita ere, banatzaileak enpresa bateko produktuak enpresaren anagrama pintatuta duen bere, banatzailearena, ibilgailuan banatzen dituen kasuetan, horregatik egunero diru-kopuru finko bat jasoz eta beste diru-kopuru bat garraiatutako produktuen kilometrairen arabera.

* **GARRAIOA:** Lan-harremana dago erlazioaren elementurik garrantzitsuena lan pertsonala denean eta ekarritako ibilgailua bigarren mailako elementu denean edo lan hori egiteko lanabes laguntzaile denean.

Mota honetako erlazio bat lan-harreman izateko beste baldintza batzuk bete behar dira norberak bere ibilgailua ekartzen duenean, adibidez: ordutegi finko samarra, enpresan aurrez aurkeztu beharra, ibilbidearen seinalizazioa, bezeroen zehaztapena, enpresaren anagramak eramatea...

«Egunkari banatzaileen» kasuetan lan-kontratua dago, norberak bere ibilgailua erabiliz enpresak ibilbidea eta saltokiak zehazten baldin badizkio, egunero hainbesteko bat jaso eta lanera joaten ez denean enpresak ordezkotzat izendatzen duenetan.

* ASEGURUAK: Aseguru-agentearen funtzioaz gain, entitatearen lokalaren alokairu-gas-tuak, telefonoa, posta,... ordaintzen denetan lan-kontratua dago.

Lan-harremana dago baita ere bezeroei polizak eskaini eta horien onarpena enpresaren esku dagoenean, eta langilea agintzen zaizkion lanak egin beharra dagoenean.

Kasu hauetarako ere behin eta berriro esan behar dugu lan-harremana dagoela frogatu nahi baldin badugu, ezinbestekoa izango dela BENETAN MENDEKO LAN-HARREMAN BAT DUGULA FROGATZEN DITUZTEN AGIRI DOKUMENTALAK PILATU ETA GORDE EGIN BEHAR DITUGULA (Agiri sinatuez gain, egiaztagiriak eta ordainagiriak ... , halaber usu ibilbide berak egiten ditugun frogak bilatu behar ditugu, ordutegi bat dugula adierazten duten frogak, geure lana antolatzeke eta zuzentzeko gaitasunik ez daukagula frogatzen duten agiriak eta benetan enpresa edo enpresari BATENTZAKO egiten dugula lana). Berriro ere, garrantzitsuenen ENPRESA EDO ENPRESARI horrentzako LANEAN ARITU GARELA FROGATZEA IZANGO DA (eta ez da nahikoa «esatea»).

4.- NOLA KONTRATATZEN DUTE ENPRESEK?

Ez dugu nahastu behar INEMek (Enplegurako Institutu Nazionala) egiten duen gestioa kontratazioarekin. INEMek kontratazio guztiak erregistratzen ditu, baina oso gutxitan hartzen du parte kontratazio-prozesuan.

Enpresek ondorengo kontratazio-bideak erabiltzen dituzte:

* ZUZENA: Ezagunen bidez, iragarkien bidez...

* BITARTEKARI PROFESIOALEN BIDEZ: INEM bera, pertsonala aukeratzeko enpresen bidez, kolokazioko agentzia pribatuen bidez...

Kasu guztietan kontratazioa (idatzia baldin bada) INEMen erregistratzen da eta langilea enpresan hasten denean apurto egiten dira bitartekariekin zituen loturak, eta langilea eta kontratatu duen enpresa bakarrik gelditzen dira (Gero ikusiko dugu Denboraldi Baterako Lan-Enpresak salbuespen direla).

4.1.- KOLOKAZIO-AGENTZIA PRIBATUAK.

Duela gutxi Langileen Estatutuan eman diren aldaketek «dirua irabazteko helbururik ez duten KOLOKAZIO- AGENTZIA PRIBATUAK sortzeko» aukera ematen dute.⁽²⁾

Kolokazio-agentzia pribatuen fenomenoak, nahiz eta oraindik ez dagoen horien iharduera legeztatzen duen hitzarmenik, zabaltzen ari da gure estatuan eta ematen diren edota dagoeneko ematen ari diren egoerak mota guztietakoak dira. Hona hemen adibide batzuk:

⁽²⁾ L.E.ko 1. Kapituluak, 2. Artikulua: «Debekatu egiten dira dirua irabazteko helburua duten Kolokazio-agentziak. Enpleguaren Zerbitzu Publikoak baimendu ahal izango du, dagokion elkarlaneko hitzarmenean eta I.N.E.M.en Kontseilu Orokorraren txostenean zehazten diren baldintzetan, dirurik irabazteko helbururik ez duten kolokazio-agentzia, baina beti ere enpresariaren edo langilearen aldetik jasotzen duten diru-kopurua emandako zerbitzuak sortutakoa denean bakarrik ...»

- Batzuetan langabetuei zerrendetan egoteagatik kobratzen ahalegintzen dira.
- Beste batzuetan, egunkari batean kaleratutako iragarki arrunt bat eta postakutxa bat nahikoa izan daitezke langabetuen kontura urteko iruzurra egiteko.

GIZA BALIABIDEEN GESTIOKO ENPRESA

Enplegua bilatzen duten pertsonak behar ditu, esperientziadunak nahiz esperientzia gabekoak, lanbide guztiak, harremanetarako bidali telefonoa eta argazki berri bat ondorengo postakutxetara...

Behin curriculuma bidali eta gero ziurrenik Postakutxa batera igorri behar den dirukopuru bat eskatuko dizute, langabetu guztien curriculumarekin «enpresa ezezagunak» egin behar duen balizko mailing baten kontraprestazio gisa.

- Agentzia pribatu «legalen» kasuetan enpresa kontratatzaileari bitartekaritza lanagatik izandako gastuak (hautaketa eta kontratazioa) eta kontratazio unean bakarrik kobratuko lizkioke-te.

Fenomeno hau ikusita, bi kezka datozkigu burura:

* Zer gertatuko da INEMekin, enplegurako zerbitzu publikoekin? Zertarako balioko dute bere edukin garrantzitsuenak pribatizatu ondoren?

* Enpresa pribatu hauetan, nola bermatuko da diskriminaziorik eza ideologiagatik, arrazagatik, iharduera sindikalagatik, soldaduzkagatik, sexuagatik ...?⁽³⁾

Bakoitzak geure eremuan kontzientzia, antola eta borroka dezakegu Enplegurako Euskal Institutu Publiko bat sortzeko, hain zuzen ere lanpostuak eskaintzen dituzten enpresa eta «lan-indarra» eskaintzen dugunon artean benetako bitartekaritza egingo duena, langabetuen birkalifikazio profesionalaz eta langabeziagatiko prestazioen banaketaz arduratuko dena.

Enpresa pribatu berri batzuen jokaera batzuk langabetuok Legeak aurikusten ez dituen beste helburu batekin erabili nahi gaituztela ikusten dugunean (gutaz aprobetxatu nahi dutela ikustean), hau da, «lan-merkatuan dirurik irabazteko asmorik gabeko bitartekaritza», LABen edozein egoitzarekin jar gaitzke harremanetan, edota LAB GAZTEAKeko jendearekin, aztertzeke jokaera horrek salaketa sindikalik (Lan-ikuskaritzan, prentsan, mobilizazio bidez...) merezi duen ala ez. Horrela bakarrik, langileen mugimendutik galeraziko dugu «unean uneko espabilatuek» INEMen zatikatzeaz baliatzea langabetuez aprobetxatzeko.⁽⁴⁾

⁽³⁾ Kolokazio-agentzia pribatuekin baldintza egokiak emango dira arbitraikeria eta diskriminazioa garatzeko, eta beti erasango diote «akatsen» bat duen langabeturen bati edota izaera errebindikatzailea dutelako markatuta daudenei.

⁽⁴⁾ Bidegabekeria, tratu txarra edo arbitraikeria INEMen bertan ematen denean ere beti aurkitu ahal izango dugu laguntza geure erakunde sindikalean.

1.4.2.- DENBORALDI BATERAKO LAN-ENPRESAK.

Duela gutxi onartu den lan-erreforman aukera ematen da «DENBORALDI BATERAKO LAN-ENPRESAK»⁽⁶⁾ sortzeko. Orain arte, langile bat beste enpresa bati lagatzea ILEGALA zen, delitu ere bazen. Langileen Estatutu berriak indarrik gabe utzi du debeku hura eta ekainaren 1eko 14/1.994 Legeak (02/06/94ko EBO) arautzen ditu denboraldi baterako lan-enpresak. Mota honetako enpresen iharduera ondorengo da: langileak kontratatzen ditu denboraldi baterako beste enpresa batzuei, erabiltzaile deriztenak, lagatzeko bi enpresen artean BESTEREN DISPOSIZIORA JARTZEBIDEZKO kontratu baten bidez. Lan eskasia gehiago estutzea da, kontratu hauek erabil daitezkeen supuestoak bat baitatuz gehienetan geroago aztertuko ditugun aldi baterako kontratazio «zuzenaren» modalitate nagusienekin, lan edo zerbitzu zehatzak egiteko, merkatuko behar puntualei erantzuteko, lan-pilaketa edo eskabide gehiegiri aurre egiteko, langileak ordezkatzeko (greba kasuetan salbu) eta hautaketa edo sustaketa-prozesuak irauten duen bitartean lanpostu bat betetzeko. Hitz gutxitan esateko orain enpresa batek denboraldi baterako langile bat kontrata dezake edo DENBORALDI BATERAKO LAN-ENPRESA bati langile bat eska diezaioke, baina eskatutako langile hau ez litzateke plantilakoa izango. Azpimarratu behar da enpresa erabiltzaileek ezin izango dituztela kontratu hauek erabili aurreko hamabi hiletan bidegabeko irazpenagatik, irazpen kolektiboagatik edo arrazoi objektiboengatik (arrazoi teknologikoak, ekonomikoak edo egiturazkoak argudiatuz irazpen indibidualak) lanpostua amortizatu dutenean. Horrela bada, kasu horietan Enpresa-Batzordeek eta enpresako sekzio sindikalek «adi» egon beharko dute, gertatzen diren irregulartasunak salatuz.

Atal honetan gehiegi ez luzatzeko, azken arazo bat, ZEIN DA LAGATAKO LANGILE BATEN SOLDATA?

Langilea Denboraldi Baterako Lan-enpresa batek kontratatzen baldin bada denboran mugarik gabe, plantilan finko bezala, bere soldata hitzarmean xedatutakoa izango da, eta legala izango litzateke enpresa erabiltzailean soldata baxuagoa izatea. Langilea denboraldi mugatu baterako kontratatua izan baldin bada, soldata Denboraldi Baterako Lan-Enpresei aplikatu dakiekeen hitzarmen kolektiboan ezarritakoa izango da edo horrela ez balitz, enpresa erabiltzaileko hitzarmenaren arabera.

Ziurrenik ere laster izango ditugu Denboraldi Baterako Lan-Enpresetako hitzarmen kolektiboak, enpresei beren helburuak lortzeko moduko soldatak ezarri: soldata-kostuak merketu, «dan berdina, soldata berdina» printzipioa hautsiz. Superesplotazioa emateko oinarriak martxan daude.

⁽⁶⁾ Lan-erreforman, maiatzaren 19ko 10/1.994 Legean ezartzen da:

1. Kapituluak, 2.1. Art.: LANGILEEN LAGAPENA: Langileak kontratatzea gero denboraldi baterako beste enpresa bati lagatzeko ezarritako terminoetan behar bezala baimenduta dauden denboraldi baterako lan-enpresek bakarrik egin ahal izango dute.
- 2.2. Artikulua: Langilea lagatzen eta hartzen duten enpresariak SOLIDARIOKIERANTZUNGO DUTE LANGILEEKIN ETA GIZARTE-SEGURANTZAREKIN HARTUTAKO OBLIGAZIOETAN, ekintza horiengatik har daitezkeen beste erantzukizunak, baita penalak ere, kalterik gabe.
- 2.3. Artikulua: Trafiko debekatua jasan duten langileek LANGILE FINKO izateko eskubidea izango dute, berak nahi duen enpresan, hau enpresa lagatzailean edo enpresa hartzailean. Langilearen eskubide eta betebeharrak enpresa lagatzailean bertan lana egiten duen langile arrunt baten baldintzak edo lanpostu berdinekoak izango dira, nahiz antzinatea lagapen ilegala eman den unetik aurrera konputatuko den.

KONTRATUEN SAILKAPENA

Kontratu orok, lan-harreman bezala ulertua eta ez idatzizko agiri xume bat bezala, lau elementu nagusi ditu: iraupena, lansaioaren ordu-kopurua, legalki justifikatzen duen arrazoia eta hartzailearen ezaugarriak. Kontratu guztiak sailka daitezke elementu hauetako bakoitzaren arabera.

1.- KONTRATUAREN IRAUPENAREN ARABERA

1980 arte (Langileen Estatutua deritzana kaleratzen den arte), lan-harreman mugagabea ohikoa ez ezik, beti esaten zen horrela zela besterik frogatzen ez bazen. Denboraldi baterako kontratazioa, debekatua ez bazegoen ere, salbuespen legala eta erreala zen.

1980tik 1984ra bitartean (abuztuan azaltzen da Estatutuaren Erreforma ospetsua), legeriak bide eman zuen denboraldi baterako kontratazioa poliki-poliki gure artean sartzeko eta, horrela 80tik aurrera ezarritako lan-harreman berrien %90 horrelakoak izan ziren. Une honetan eta estatistika ofizialen arabera lan-harreman guztien artetik %35-40 dira denboraldi baterakoak, eta gorantza doa egunetik egunera eta urtetik urtera.

Haatik, 1994ko Langileen Estatutuan ez da lehenetsunez eta harro azaltzen denboran mugarik gabeko kontratazioa, baizik eta denboraldi baterakoaren pare dago, maila berean, nahiz eta denboraldi baterako kontratazioaren tasa-supuesto batzuekin jarraitu, geroxeago ikusiko ditugunak bezalakoak. Gainera iruzur kasu batzuetan, legeriak ezartzen du kontratuak denboraz mugarik gabe egintzat bezala hartzen direla.

Horrela bada, iraupenaren arabera, langilea enpresa edo enpresarioarekin lotzen duen lan-harremana izan daiteke:

* MUGAGABEA: Amaierako inolako baldintzarik jartzen ez zaionean da edota -kasu batzuetan- denboraldi baterako kontratazioan legeria hautsi denean. Egon daiteke lan-harreman mugagabea, adibidez, inolako agiririk sinatu gabe lanean hasten denean edo denboraldi baterako kontratua amaitzean beste bat sinatzen ez denean, edo langileak lanean Gizarte-Segurantzan alta eman gabe, gutxienez, frogaldiaren denbora eman duenean.

* ALDI BATERAKO edo inoizkakoa: Amaiera duenean, mugagabea ez denean. Inoizkakoa lan-harremanak bi multzo handitan sailka daitezke:

a.- Amaiera-data zehatza dutenak. Esate baterako, legeriak «enpleguaren sustapena» deitzen dituenak, egun, gutxienez, urte baterako egiten dira eta hamabi hileko denboraz, gehienez ere 3 urte bete arte luza daitezke.

b.- Amaiera-data baldintzaren baten pean daudenak, amaituko da, baina noiz ez da jakiten. Denboraldi baterako iraupena dute, baina zehaztu gabea da. Esate baterako, «bajan» (gaixo dagoen bat, LBE kasuan dagoenean, Lanerako Baliaezintasun Iragankorra deritzo) dagoen pertsona bat ordezkatzeko lan-kontratu bat, ez baita jakiten noiz hartuko duen alta, edota porrengatik, eszedentziagatik... ordezkapenak egiteko.

2.- LANSAIOAREN IRAUPENAREN ARABERA

Lansaiotzat, lan-munduan, ulertzen da egunean, astean, hilean edo urtean sartu behar diren lanorduak. «Lansaiotan» ez dira aparteko orduak sartzen, horixe baitira, «aparteko orduak».

Lanean gehienez eman daitezkeen orduak muga bat dute, hitzarmenean adostutakoak (enpresakoan, sektorekoa probintzia mailakoan edo estatu mailakoan) edo Langileen Estatutuak berak ezartzen duena. Gehiengo hori, hitzarmenetan, urteko lanordu kopuruan ager daiteke (esate baterako, urtean 1.800 ordu), egunekoa edo astekoa. Estatutuan asteko lanordu-kopurua azaltzen da («... urte osoko konputoan batz beste berrogei ordu astean, 34.1 artikulua) eta baita eguneko lansaiota ere («Eguneko lansaiota arrunta ezin izango da bederatzir ordu baino gehiagokoa izan», 34.3 artikulua), nahiz eta gehiengo hori gaindi daitezkeen lansaiota gaizki banatu delako...

Horrela bada, lansaiota iraupenaren arabera, bi lan-harreman edo lan-kontratu mota handi daude:

* LANEGUN OSOKOA: Aplikatzen den hitzarmenaren arabera (edota hitzarmenik ez baldin badago, Estatutuan ageri denaren arabera) ohikoa den lansaiota egiten dugunean esaten da «lanegun osoan» ari garela.

* DENBORA PARTZIALEKOA: Ohiko lansaiota hori baino denbora laburragoan egiten baldin badugu lan «denbora partzialean» ari gara lanean. Legeriak denbora partzialeko milaka eta milaka lan-harreman mota baimentzen ditu, enpresarentzat «kartara»: «x» ordu egunero, egun batean bai eta hurrengoan ez, astearteetan eta ostiraletan bakarrik, hileko lehen ostiraletan, egun paretan edo inparetan... baita otsaileko azken egunerako ere urte bisestuetan.

3.- KONTRATAZIOA MOTIBOAREN ARABERA

Motiboa dela eta bi lan-harreman mota handi daude:

* MOTIBORIK GABEKO KONTRATUAK: Esate baterako enpleguaren sustapena, ez baitu inongo motiborik ezartzen denboraldi baterako kontratazioa justifikatzeko.

* MOTIBODUN KONTRATUAK: Legeriak enpresaren arrazoi edo «ekoizpen beharretarako» kontratazio mota bat sortzen duenean. Mota honetako kontratuak dira: ordezkapenak edo behin-behinekotasun kasuetarako (LBI kasuan dagoen pertsonala ordezkatzeko, oporreatatik, eszedentziengatik... ordezkapenak egiteko), baita ere «obra-kontratua» (gu kontratatzeko arrazoiak izan den obra hori amaitzen den arte), inoizkako lan-pilaketatik edo eskaera gehiegi dagoelako, edo iharduera berri baten jaulkipenagatik.

4. KONTRATUHARTZAILEAREN EZAUGARRIEN ARABERAKOA

Esatutako gobernuak, pentsatzen da txalogarria den gizarteko kolektibo batzuk lan-munduan sartzeko asmo onarekin, kontratazio espezifiko berriak ezartzen joaten da: gazteentzako, ezinduentzako, emakumeentzako... Beti daramate eurekin fondo galdurako diru-laguntza eta salbuespen edo murriztapen fiskala (Gizarte-Segurantzari ordaindu beharreko kuota eta zergak).

Kontraturik nabarmenenak ikasketa-kontratua (ezagunagoa «kontratu zaborra» izenarekin) eta praktikatako kontratua dira.

Lan-harremanaren edo Lan-kontratuaren sailkapen hau iraupen, lansaiio, arrazoi eta hartzaileen arabera, ez da oso baliagarria aurki ditzakegun kontratu mota guztiak ulertzeko. Eskuartean agiri bat dugunean, idatzizko kontratu bat dugunean, beti galdetu behar diogu geure buruari nolakoak diren kontratu horretan aipatzen diren elementuak. Adibidez, ikasketa-kontratu batekin egiten baldin badugu topo (hitzarmen zaborra), jakingo dugu derrigorrez denboraldi baterako kontratua dela, legeak berak galerazten baitu mugagabea izatea; kontuan izan behar dugu egun osorako edo denbora partzialerako izan daitekeela, jakingo dugu derrigorrez adin jakin batzuetako pertsonen zuzendua dagoela (16 urte baino gehiago eta 25 urte baino gutxiago dituztenei zuzendua), legeak diolako: zioa edo arrazoiak lanbide baten ikasketa edo lanpostu bat delako eta «arduradun» bat eduki behar da, ikastunari irakasteko horretarako berariaz izendatutako norbait behar delako.

Horrek lagunduko digu denboraldi baterako kontratazio honek suposatzen duen nahaspiloa gehixeago ulertzen.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF CHEMISTRY

MEMORANDUM FOR THE RECORD
DATE: [illegible]
TO: [illegible]
FROM: [illegible]

SUBJECT: [illegible]

[illegible text]

[illegible text]

[illegible text]

[illegible text]

LAN-LEGERIAK EZARRITAKO KONTRATU MOTAK

Egun dauden modalitateak ondorengoak dira: Txandakakoa, Obra edo Zerbitzu zehatza, Ekoizpenaren Inguruabarrak, Lanpostua gordetzeagatik Ordezkapena edo Behin-behinekotasuna, Iharduera berri bat Jaulkitzeagatik, 45 urtetik gorakoentzako denboraldi baterako kontratazioaren Sustapena, 64 urtekin jubilatzeagatik Ordezkapena, ezinduen kontratazioaren Sustapena, desenplegu-prestazioak jasotzen dituzten langileak kontratatzeako enpleguaren Sustapena, denbora partzialeko Kontratua, Praktikatako Kontratua, Ikasketako kontratua.

Garrantzitsua da esatea aurki gaitzkeela zenbait kontraturen nahasketa den kontratu batekin, aurreko atalean ikusi ahal izan dugun bezala, izan ere modalitate ezberdinetan elementu bat da nagusi, baina beste batzuek kointzidi dezakete. Adibidez, egon daiteke kontratu bat ekoizpenaren inguruaberrengatikoa eta aldi berean izan daiteke denbora partzialekoa, edo denbora partzialeko bat aldi berean ordezkapenekoa...

Orain lan-arauetan berriaz erregulatutako aldi baterako kontratu mota garrantzitsuenak ikusiko ditugu; ez denak, baina bai usuen aurki ditzakegunak:

1. IKASKETA-KONTRATUA («HITZARMEN ZABORRA»)

Maiatzaren 19ko 10/1.994 Legeak (94/5/23ko EBO) mugimendu sindikal guztiak oso gogor kritikatu zituen trebakuntza-kontratu mota bi arautu zituen. Kontratu hauek ez dute bermatzen gaztearen sarrera lan-munduan, baizik eta erabili egiten gaituzte enpresentzako lan-esku merke gisa eta askotan enpresek eurentzako baldintzarik onenetan iraitzitako langileen ordez hartzeko erabiltzen gaituzte.

BALDINTZAK: Sinatzeko unean 16 urte baino gehiago eta 25 urte baino gutxiago izatea eta maila ertaineko edo goreneko titulaziorik ez duten langileekin egin daiteke.

Enpresek kontrata ditzakeen ikastun-kopurua enpresaren neurriaren arabera da (adibidez, 5 langile edo gutxiagoko enpresa batek ikastun bat bakarrik kontratatu ahal izango du; 6-10 langile bitarteko enpresa batek 2, 11-25 hiru...

IRAUPENA: Gutxienez 6 hilabetekoa eta gehienez ere 3 urtekoa, sektoreko hitzarmen kolektiboan eta BESTELAKO iraupenak ezartzen direnean salbu.

FORMALIZAZIOA: Idatziz.

TREBAKUNTZA: Trebakuntza teorikoa globalki, gutxienez, lansaioaren %15a izango da.

ORDAINKETA: Ordainketa hitzarmen kolektiboan ezarriko da, eta Profesioarteko Alokairu Minimoaren %70, %80 edo %90a baino baxuagoa ez da izango kontratua indarrean dagoen lehenengo, bigarren eta hirugarren urtean hurrenez hurren (kontuan izan behar da Profesioarteko Alokairu Minimoa jaitsi egiten dela 18 urte baino gutxiago dituztenentzako. 1994rako P.A.M. 60.570 pezeta ziren 18 urte baino gehiago zituztenentzako eta 40.020 pezeta 18 urte baino gutxiago dituztenentzako).⁽⁶⁾

Hitzarmen honetan soldata lan egindako orduen arabera ezartzen da. Bada horiek horrela, lehen aipatutako P.A.M. ren %70, %80 eta %90eko portzentaia horiek jaitsi daitezke adostutako trebakuntza teorikoa lansaioaren %15a baino gehiagokoa baldin bada, gutxienez %15ekoa izan behar du trebakuntza teorikoak. Adibidez, hitzarmenduko balitz hitzarmenean aurrikusitako lansaioari handienaren %50a trebakuntza teorikoan ematea, lehen aipatutako ordainketa jaitsi egingo da bai %35ean edo zehatz-mehatz hartuz gero erdira.

KONTUAN IZATEKOA: Orain arteko «trebakuntza-kontratua», zeinak oraingoek baino trebakuntza denbora minimo handiagoak ezartzen baitzituen, kontratuan adostutako lansaioaren denboraren %25a, gutxienez, eta %50a, gehienez, izan da indarrean egon den bitartean iruzurrik handienetakoa izan duen kontratuetako bat, eta hain zuzen ere enpresariak oro har ez dietelako langileei trebakuntza teoriko hori eman. Praktikan teoria horrek ez zuen esistitzen; kasu batzuetan epai-mahaiek onartu izan dute «makina ondoan» emandako trebakuntza teorikoa. Lehen adostutako denboraldi horietan horrelako iruzurrak ematen baldin baziren, orain %15arekin, ziurrenik ere iruzurra orokorra izango da.

Beti izango dugu Enpresa-Batzordeetara eta Sekzio Sindikaletara jotzeko aukera eta ikasketakontratuaren jarraipen bat egiteko eskatu, publikoki eta Lan-lkuskaritzaren aurrean enpresek egiten dituzten irregulartasunak salatzeke. Gainera, kontratua amaitzen den unean eta trebakuntzari eskaini beharreko denborak ez baldin badira bete, benetan irregulartasunak eman direla tetigitza emango duten pertonekin kontu badezakegu «iraizpenagatiko demanda» bat jar dezakegu.

Halaber hitzegin behar dugu zertxobait ikastunaren babes sozialaz: Lan-istripuen gertagarritasunak eta gaixotasun profesionalak, mediku-asistentzia gertagarritasun arruntengatik, pentsioak, amatasunagatiko LBLren prestazioa eta Alokairu-Bermezko Fondoa bakarrik hartzen ditu bere baitan; beraz, hortik kanpo gelditzen dira gertagarritasun arruntengatiko Lanerako Baliaezintasun Iragankorra (gaixotasun arrunt eta lan-istripuak ez direnak), gertagarritasun horietatik sortutako Behin-behineko Baliaezintasunak eta desenpleguagatiko prestazioak.

⁽⁶⁾ 18 urte baino gutxiago dituzten ikastunen kasuetan salbu, hauen ordainsaria bere adinari dagokien Profesioarteko Alokairu Minimoaren %85ekoa izango baita.

2. PRAKTIKATAKO KONTRATUAK

Hau da abenduaren 3ko 18/1993 Erret Dekretuko Legean, «Enplegua Sustatzeko Premiazko Neurriak» (93/12/07ko EBO), argitaratutako trebakuntza-kontratazioaren bigarren modalitatea.

BALDINTZAK: Titulu unibertsitarioa (Diplomatura edo Lizentziatura), Teknikari edo Lanbide Heziketako Teknikari Gorenaren titulua, edo ofizialki onartutako tituluen jabe izatea (nahiz dirudienez aurreko arautegiarekin alderatuz murriztu egiten den praktikatako kontratua egiteko titulazio kopurua, ikusi egin beharko da zenbateraino zabaltzen den praktikan orain indarrean dagoen «ofizialki parekidetzat onartutako titulua»). Praktikatako kontratu hauek ikasketak amaitu eta hurrengo lau urteetan egin ahal izango dira, denboraldi hori Soldadutza edo Ordezko Prestazio Soziala egiteko eteten bada salbu.

IRAUPENA: Ezin izango da sei hilabete baino denboraldi txikiagoa izan eta ezta bi urte baino luzeagoa ere. Gainera, langile bat titulazio beragatik enpresa berean edo beste batean ezin izango da bi urte baino gehiagorako kontratatu. Halere eta, sektore mailako hitzarmenek (Estatu, Autonomi, Herrialde... mailakoek) aldatu ahal izango dute denboraldi hori, baina beti ere kontuan izanik aurrez aipatutako muga maximo horiek.

LUZAPENAK: 2 luzapen izan daitezke, eta horietako bakoitza ezin izango da 6 hilabete baino txikiagoa eta ezin izango du gainditu kontratuaren iraupen osoa (bi urteak).

FORMALIZAZIOA: Idatziz eta eredu ofizialean, espreski konstaraziz langilearen titulazioa, kontratuaren iraupena eta kontratatuak bete behar duen edo dituen lanpostuak.

ORDAINSARIA: Aplikatzen den hitzarmen kolektiboak espreski zehazten ez baldin badu zein den «praktikatan» ari diren langileen soldata, soldata hori ondorengo izango da: Hitzarmen Kolektiboak lanpostu horretan edo parekideren batean lanean ari den langilearen %60a lehenengo urtean eta %75a bigarren urtean.

FROGALDIA: Titulu ertaineko kasuetan inoiz ez da hilabete bat baino luzeagoa izango eta goi-tituludunentzako aldi hau ez da bi hilabete baino luzeagoa izango. Denboraldi hauek laburragoak izan daitezke Hitzarmen Kolektiboetan horrela jasoko balitz.

3. EKOIZPENAREN INGURUABARRENGATIKO KONTRATUTA

Behar bereziei aurre egiteko, lanen pilaketa edo eskaera gehiegi dela eta hori egiteko baimena dago, baita enpresaren iharduera normalean ere.

Gehienez ere sei hilabeteko iraupena izango du, kontratazioa hasi eta 12 hilabeteko denboraldiaren barruan.

⁽¹⁾ Langileen Estatutuko 15. lean eta azaroaren 21eko 2104/84 Erret Dekretuan (84-11-23ko EBO) arautua dago.

4. OBRA-KONTRATUA EDO ZERBITZU ZEHATZENGATIKO KONTRATUA⁽⁷⁾

Helburutzat obrak edo zerbitzu zehatzak egiteko kontratuak dira, enpresa barruko ihardueran sustantibitate propioa dute, eta nahiz eta denboran mugatuak izan, hasieran bederen ez da jakiten noiz amaitzen diren.

BALDINTZAK: Kontratuan argi eta garbi zehaztu behar da zein den obra edo zerbitzu hori; baita mota horretako kontratua dela ere.

IRAUPENA: Kontratutako obra edo zerbitzua egiteko eskatutako denbora.

FORMALIZAZIOA: Idatziz iraupena 4 aste baino gehiagokoa denean.

IRAUNGIERA: Obra edo zerbitzua burutzea, aldean salaketa egin ondoren.

KONTUAN IZAN BEHARREKOA: Obra zehatz baterako kontratatzen baldin bagaituzte eta enpresak beste obra batzuetara bidaltzen baldin bagaitu, kontratua «Lege iruzurra» da eta; beraz, denboran mugarik gabeko kontratu bilakatuko litzateke.

Obra edo zerbitzu zehatza amaitu eta enpresan lanean jarraitzen baldin badugu, berarentzako beste lan batzuk egiten, ulertzen da kontratu hori denbora aldetik mugarik gabe bilakatu dela.

Kontratu honen denborazkotasunak egin beharreko obra edo zerbitzuaren izaera berekoa izan behar du, eta, beraz, kontratuan agertzen diren obra edo zerbitzuek denborazkotasunik ez baldin badute, lan-harremana denborari dagokionez mugarik gabea litzateke.⁽⁸⁾

Obrak eta zerbitzuak epe baterako izan beharrean ezin du baldintzapean egon.⁽⁹⁾

5. ORDEZKAPEN, BEHIN-BEHINEKO KONTRATUA⁽¹⁰⁾

Baita ere «behin-behinekoa» deitua, ondorengo egoeretan dauden langileak ordezkatzeko egiten dira: LBI eta amatasuna, behin-behineko baliaezintasuna, soldadutza, kondena-epairik gabeko espetxea, derrigorrezko eszedentzia eta zigorrak.

Ordezkatutako langilea bere lanpostura itzuli arte edo itzuli behar duen datan itzultzen ez

⁽⁷⁾ Adibidez: Derrigorrezko Udal Zerbitzu batek kontratatu eta kontratuan obra bezala agertzea (bera Udalak prestatzen duen bitartean).

⁽⁸⁾ Adibidez: Udal Zerbitzu batek kontratatu eta iraupena ezin da Udalak diru-laguntza bat jasotzen duen baitan egon, edo presupuestorik baduen...

⁽⁹⁾ Langileen Estatutuko 15.1. Artikuluan eta Azaroaren 21eko 84/2104 Erret dekretuan (84-11-23ko EBO) arautua dago.

bada edo itzuli ahal izango duen data jakin arte (heriotzagatik, Gizarte-Segurantzak baliaezintasuneko kasu bat aldarrikatu arte...); eta ordezkari lanak egiten dituen pertsonak lanean jarraitzen baldin bada kontratua mugarik gabekotzat hartuko da. Data hori ezagutuz gero kontratuan azaldu behar du amaiera-data horrek.

6. DENBORA PARTZIALEKO KONTRATUA

EZAUGARRIAK: Denbora partzialeko kontratua da iharduera bakoitzean normala den baino epe laburragoan egiten dena. Abenduaren 3ko 18/1993 Erret Dekretu Legeak, Enplegua Sustatzeko Neurriak, ezabatu egin du L.E.ko 12.1 (11) ⁽¹⁾ artikuluan aurrikusten zen lansaio normalaren bi hereneko denbora-topea.

ORDAINSARIA: Soldata eta Gizarte-Segurantzako kotizazioa lansaioaren %ekoaren proportzionala da.

Kontuan izan dezagun, enpresarioen ikuspegitik, denbora partzialeko kontratuaren abantailarik garrantzitsuena kotizazio-sistema dela, izan ere Gizarte-Segurantzari ordaindu beharreko kotizazio-basea lana egindako orduen arabera jasotako soldataren arabera baita, eta ez uneoro indarrean dagoen Profesioarteko Soldata Minimoaren arabera.

FORMALIZAZIOA: Idatziz.

KONTUAN IZAN BEHARREKOA: Astean 12 ordu edo hilean 48 ordu baino gutxiagoko lana duten langileen babes sozialari dagokionean esan kasu hauetan Lan-istripuengatik eta gaixotasun profesionalengatik gertagarritasunak, osasun-asistentzia gergagarritasun arruntengatik, amatasunagatik LBI eta Alokairu-Bermezko Fondoa bakarrik hartzen dituela bere baitan; beraz, hortik kanpo gelditzen dira gaixotasun arruntengatik sortutako Lanerako Baliaezintasun Ira-gankorra, istripu ez-laborala, desenpleguaren estaldura eta pentsioak (bereziki jubilazioa eta baliaezintasun iraunkorra), beraz ezabatuta gelditzen da egun bakoitzean lan egindako orduak kontuan izan gabe lan egindako eguna berdinean kotizatutako eguna dioen jurisprudentzia. Beraz, bereziki emakumeak erasaten dituen neurri bat da, emakumeak baitira nagusiki denbora partzialeko kontratuak izaten dituztenak; eta minusbaloratu egiten dira laburrak izateagatik marginaltzat hartu behar diren iharduerak eta «premiazko ogibidetzat» kontsideratzen ez dituztenak.

⁽¹⁾ Orain arte, erreferentziatzen asteko 40 orduko lansaioa hartzen baldin badugu, denbora partzialeko kontratua zuen langilea astean lanean 26 ordu eta 36 minutu baino gutxiago ematen zituena zen. Araudi berriarekin, muga hori ezabatuta gelditzen da, nahikoa da adostutako ordu-kopurua ohikoa baino baxuagoa izatea. Gure adibidean, astean 30 edo 35 orduko kontratu bat denbora partzialekoa litzateke, jakina, idatziz formalizatzen baldin bada.

⁽²⁾ Langileen Estatutuko 15.1. Artikuluan eta Azaroaren 21eko 84/2104 Erret Dekretuan (84-11-23ko EBO0 arautua dago.

7. IHARDUERA BERRI BATEN JAULKIPENAGATIKO KONTRATUA EDO ENPRESA BERRI AREN KONTRATUA ⁽¹²⁾:

Kontratu mota hau jadanik martxan dagoen enpresa batek bere iharduera zabaltzean egin daiteke (ekoizpen linea berria, produktu berria, lantoki berria...) edo enpresa berrietan.

Iraupena ezin izango da sei hilabete baino txikiagoa izan, beti ere iharduera berria hasten denetik kontatuta eta ez kontratuaren hasera-datatik.

8. ENPLEGUAREN SUSTAPENA ⁽¹³⁾:

Suposatzen da «enplegu berriak sortzeko» direla, baina egiatan lanpostu bera denboraldi baterako kontratatuekin betetzeko erabiltzen den sistemarik erabiliena da.

Enpresak irazpenagatik kaleratze bategatik, enplegu-erragulazioagatik... lanpostu bat amortizatua baleuka, edo bete nahi zen lanpostua izaera bereko (enplegua sustatzeko) kontratu batekin betea egon balitz, enpresak hamabi hilabete itxaron beharko ditu mota honetako kontratuak egiten hasi aurretik.

Iraupen minimoa 12 hilabetekoa da eta gehiengoa 3 urtekoa (Lan-erreformarekin, 1994an iraugitzen ziren enplegua-sustapeneko kontratuak 18 hilabetez luza daitezke. 1994/12/31 arte kontratu mota hau ondoren zehazten diren kolektiboetako langabetuei egin ahal izango zaizkie: 45 urte baino gehiago dituztenei, elbarriei eta desenplegurako prestazioaren onuradunei). Hau da kalteordain baterako eskubidea ematen duen denboraldi baterako kontratu bakarra.

Bai denboran mugarik ez duten kontratuak eta baita denboraldi baterako kontratuak ere, biak daude frogaldiari buruzko araudipean. Araudi hau Hitzarmen Kolektiboetan edo Lan-ordenantzetan jasoak egon daiteke. Aipatutako arau horietan jasotzen ez baldin badira Langileen Estatutuko 14. Artikulua aplikatzen da.⁽¹⁴⁾

⁽¹³⁾ Langileen Estatutuko 17.3 Artikuluan eta Maiatzaren 19ko 10/1994 Legean arautua dago.

ZER GERTA DATTEKE FROGALDIETAN?

Frogaldian zehar, enpresak INONGO JUSTIFIKAZIORIK EMAN BEHARRIK GABE UTZARRAZ DIEZAGUKE LANA; halere enpresak Gizarte-Segurantzari kotizatu eta lana egindako denboraldiari dagokiona ordaindu eta likidazioa eman beharko dio langileari.

Kasu honetan, guri egotz ez dakigukeen arrazoi bategatik gal dezakegu lana eta lana egindako denboralditxo horrek beharrezko kotizazio-aldia osatzen badu PRESTAZIOA EDO SUBSIDIOA KOBRATZEKO ESKUBIDEA IZANGO DUGU.

Kontratuak urtebetik gorako iraupena duenean, kontratuaren salaketa aldarrikatu duen aldeak besteari jakinarazi behar dio 15 EGUN LEHENAGO.

⁽¹⁾ Langileen Estatutuko 14. Artikulua dio:

14.1.- «Idatziz adostu ahal izango da frogaldia iraupenari dagokionean, Hitzarmen Kolektiboetan ezartzen diren iraupenetan. Hitzarmenean horri buruzko adostasunik jasotzen ez bada, frogaldi hori ezin izango da sei hilabete baino luzeagoa Teknikari Titulatuentzat eta bi hilabete baino luzeagoa beste langileentzat. 25 langile baino gutxiagoko enpresetan frogaldia ezin izango da 3 hilabete baino luzeagoa Teknikari Titulatu ez diren langileentzat.

14.2.- Frogaldian langileak bere kategoria profesionalari eta betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubide eta betebeharrak izango ditu, plantilakoa baillitza, lan-harri emanetik xedatutako ondorietan izan ezik eta hauek frogaldian zehar edozein alde eskatuta gerta daitezke.

14.3.- Frogaldia utzi gabe igarotzen baldin bada, kontratuak efektu osoak izango ditu, emandako zerbitzuak langileak enpresan duen antzinatean gehituz...»

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
PHYSICS DEPARTMENT
PHYSICS 551

AURREABISURIK EMAN BEHAR AL DIGUTE EZ BALDIN BADIGUTE KONTRATUA BERRITU BEHAR?

Enpresariak kontratua salatzeko 15 eguneko epe hori beteko ez balu, bete ez dituen epeei dagokien soldaten pareko kalteordainarekin indemizatuko du langilea.

Gure aldetik 15 eguneko epea beteko ez bagenu, enpresariak eskubidea izango luke bete ez dugun epe horri dagokion soldataren pareko diru-kopurua deskontatzeko (nahiz eparen batek deskontu hau zalantzan jarri duen).

ZER EGIN BEHAR DUGU KONTRATUA IRAUNGITZEAN?

1.- IRAUNGITZE NORMALA

Horrela deituko ditugu legez ezarritako baldintzak betetzen direnean eta baldintza horiek betetzean ezin izango da ezer erreklamatu horretarako eskuduntza duen agintari judizialaren aurrean. Beste gauza bat da utzarazte horren aurreko eskubideak, oraindik bete gabe daudenak, erreklamatzea (kobratu gabeko diru-kopuruak, gozatu gabeko oporrak, sailkapen profesional okerrak...).

1.1.- KONTRATUAREN AMAIERAREN KOMUNIKAZIOA.

Kontratu edo lan-harreman guztiak idatziz jakinarazi behar dira.

Kontratuaren amaiera idatziz jakinarazten ez den guztietan hasi beharko litzateke aholku bila, baina inoiz ez utzi 20 egun baino gehiago igarotzen.

Komunikazio horren «hartuagiria» jasotze hutsak EZ DU ESAN NAHI BAT GATOZELA ERABAKI HORREKIN, bakar-bakarrik jakinarene gainean gaudela esan nahi du.

Goitapen eta ziurtasun gisa, komeni da geure eskuz eta letraz idaztea «hartua» hitza eta jasotzen dugun egunaren data zehatza gure sinaduraren ondoan jartzea; horrela egoera desatseginak eta ezustekoak ekidingo genituzke zalantza izpiak izatean. Dena den gomendatzen dugu Enpresa-Batzordeko kide edo delegatuei aholkua eskatzeko, bai gu geu ziur egoteko eta baita eurek utziarazteaz eta berorren arrazoen berri izan dezaten.

1.2.- LIKIDAZIOA:

Likidazioa ez da nahastu behar «indemizazioarekin». Likidazioa, lana egindako eta oraindik kobratu gabeko diru-kopuruei dagokie; indemizazioa, aldiz, araren batean espreski adierazten delako jasotzeko izan litekeen diru-kopuru bati dagokio (iraizpenak, ... eta enpleguaren sustapenerako kontratuetan).

Likidazioaren barruan sartzen diren kontzeptuak dira:

- Oraindik ordaindu gabe dauden hilabeteko egunei dagokien diru-kopurua.
- Oraindik gozatu gabeko oporren zati proportzionala, kontuan izanda oporrak gozatzeko eskubidea izango dela beti, urte naturalean gozaten edo erreklamatzeko direnean (Urtarrilaren 1etik Abenduaren 31ra).
- Oraindik ordainduko gabe dagoen bestelako edozein ordainketa (aparteko orduak, atzerapenak).

Likidazioaren zehaztasunak, zalantzarik izanez gero, sinatu aurretik erants dezakegu «OKER EDO HUTSIK EZEAN» eta enpresak eskaintako diru-kopurua jaso. Ziur baldin bagaude enpresak tokatzen dena baino gutxiago eskaintzen duela erantsi «EZ-ADOS» eta eskaintakoa jaso... Nola kasu batean hala bestean, enpresa ziur egongo da ez dugula erreklamaziorik aurkeztuko (sinadura bota baitugu), inoiz ezin izango dugula erreklamatu ordaindua dagoena; eta ez dugu zain egon beharko ematen zaiguna kobratzeko.

1.3.- FINIKITOA.

Likidazioa datorren paper berean etor daitekeen espresio bat da («likidazioa kitoagatik», «finikitoa» bakarrik...). Gauza bera da enpresak ondorengo esaldia: «x pezeta jasota, langileak ordaindutat dauka bere burua eta ez du ezer erreklamatzeko...», eta antzeko esaldiak konstarazten dituenean.

Horrelako esaldiak edo espresioak dituen agiri bat sinatuz gero ezinezkoa izango da erreklamatzeko, ez gelditzea bakarrik (ilegala dela kontsideratua), ez eta gurekin izan dezaketenean edozein zor ere.

Likidazioa kobratzeko eskubide osoa dago «finikitoa» sinatzeari ezetz esaten zaionean: enpresak ezin du baldintzatu likidazioaren ordainketa «kitoaren» sinadurara.

Horrelakorik gertatuko balitz, gertatukoaren lekukoak izan beharko dira eta gertuen dagoen Guardiako Epaitegira joan ahal izango da segituan salaketa penala tartekatzeko: onartuezinezko txantxa da, eta lan horretan ari dira lotsagabeki eta nahikoa usu zenbait enpresetako lan-aholkularitza. Enpresa eta bere ohiko kolaboratzaileak behartuta daude likidazioa orri batean eta kitoa beste batean ematera horrela eskatzen zaizkienetan.

2.- AMAIERA EZ-NORMALA/ILEGALA

Horrela deituko ditugu legalki ezarritako baldintzak betetzen ez dituzten denboraldi baterako kontratuen amaierak, horien aurrean erreklamazioak Epaitegi Sozialean egin daitezke (lehen Lan-Magistratura).

Jakina, jakin beharko dugu kontratuaren amaiera hori legaltzat edo ilegaltzat kalifika daitekeen.

2.1.- LEHENENGOA, EGIAZTATU KONTRATUA LEGALA IZAN DENENTZ.

Utziarzteek beti izaten dute zerikusi handia aurreko lan-harremanarekin: lan-harremana ilegalki hasi edo igaro baldin bada, normalean gelditzea ere ilegala izango da.

Horrela beraz, lehenengo lana sinatu genuen kontratua legeak eskatzen dituen baldintzape-tan sinatu genuen ala ez jakitea izango da (hitzarmenak, estatutua...).

2.2.- BIGARREN, EGIAZTATU KONTRATUAREN AMAIERAREN LEGEZKOTASUNA.

Utzarazteak, beren forma, legeriak arautzen ditu: formalitate batzuk bete behar ditu, epe batzuk errespetatu... Hau da, baliteke gelditzea bera «legala» izatea, baina zenbait baldintza ez betetzean ilegal bilakatzea.

Ez ditugu sakon-sakonetik aztertuko gelditze ezberdinen modalitateak; baina interesgarria deritzogu azpimarratzea (kontuan izan dezagun) ERREKLAMAZIOAK BIDERAGARRITASUNA BAKAR-BAKARRIK «KITOA» IZAN EZ DENEAN IZANGO DUELA ETA GELDITZEAREN KOMU-
NIKAZIO EGUNETIK (IDATZIZ EDO AHOZ) KONTATZEN HASITA 20 EGUN IGARO EZ DIRE-
NEAN.

Utzarazte «ilegaletan», «degaletan» dauden eskubide berak daude (likidazioa...) -ikus aurreko parrafoa-.

*Utzaraztearen legezkotasuna egiaztatzea likidazioan toka lekigukeen diru-kopurua zenbate-
koa den zehatz-mehatz jakitea bezain garrantzitsua edo garrantzitsuagoa da.*

*ARAU OROKORTZAT GOMENDATUKO GENIZUEKE, ZALANTZAREN BAT DUGUN GUZTIE-
TAN, GURI EZ DAGOKIGUN LANEN BAT EGITEN ARI GARELA SUSMATZEA, GURI DAGOKIGUNA
EZ DITUTELA ORDAINTZEN SUSMATZEAN...; HAU DA, IRREGULARTSUNEN BAT GERTATZEN ARI
DELA IRUDITZEN ZAIGUN GUZTIETAN LAKUAN LEKUKO LAB SINDIKATUAREKIN HARREMANE-
TAN JARTZEKO EDOTA BESTELA GURE EDOZEIN EGOITZETARA JOTZEKO.*