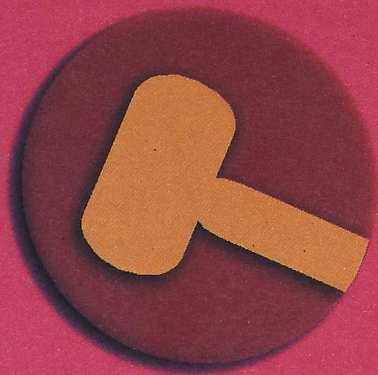


SHI juridikoa



S
I
N
D
I
K
A
I
H
E
Z
I
K
E
T
A

11.

Lan Kontratuaren iraungipena.

LAB
Hezkuntza

Z
A
B
A
I
T
Z
E
N

Zbkia

SUK00029

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

11.

**Lan kontratuaren
iraungipena.**

11. Lan kontratuaren iraungipena.

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

Argitarazle: **Ipar Hegoa Fundazioak**



EUSKO JAURLARITZA
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA OZARTE SEGURANTZA ARLA



GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Bigarren Edizioa, 1999ko Irailean

11.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

Lan kontratuaren iraungipena.

SARRERA

LAN HARREMAN BATEN AMAIERA NORMAL/LEGEZKOA

Kontratu-amaieraren jakinarazpena
Likidazioa
Kitoa

KONTRATUAREN MUGAEGUNAREN AURETIKO IRAUNGIPENA

Langilearen inizatibaz

Langilearen ukoagatik
Enpresaren ez-betetze larriagatik
Lan-baldintzen funtsezko aldarazpenagatik
Langilearen jubilazio, elbarritasun edo heriotzagatik

Langilearenak ez diren kausengatik

Banako irazpen objektiboagatik

- Iraizpen objektiboaren kausak
- Langilearen ezgaitasunagatik
 - Lanpostura egokitze-ezagatik
 - Lanpostuaren amortizazioa
 - Lanera hutsegiteengatik

Iraizpen objektiborako baldintza eta formalitateak

Disziplinazko irazpenagatik

- Disziplinazko irazpenaren kausak
- Disziplinazko irazpenerako baldintza eta formalitateak

Enpresari banakoaren heriotza, elbarritasun edo jubilazioagatik

Ezinbestekoagatik

Iraizpen kolektiboagatik

IRAUNGIPEN AURRERATUAREN KASUKO JARDUKETAK

Iraungipen aurreratuaren formak

Idatzizkoa
Berbazkoa
Egitatezkoa

Legezko prozedura

Adiskidetze Egintza
Lan Epaitegian demanda aurkeztea
Epaia
Errekurtoak
Epaia egikaritzea

11. Lan kontratuaren iraungipena.

Aurreko moduluan genioenez, lan-harremanean hiru fase dira: sarrera, garapena eta uztea.

Kapitalak, indar politiko gehien (eta sindikatuena ere ez gutxitan), intelektualen, ikerlarien eta abarren ordainezinezko lankidetzari esker, hiru une horiek "malgutzea" bilatu du, beraienak ez beste inorenak diren premietara egokitzeko. Bere gizarte-proiektuan, gizabakoak ekonomiaren zerbitzutan daude, eta ez, beraz, ekonomia gizabakoen eta gizartearen zerbitzutan.

Koadernotxo honetan hirugarren fasea aztertuko dugu, lan-harremanaren uzte, iraungipen edota amaierarena. Hori zelan gertatzen den ikusiko dugu, eta horri aurre egiteko baldintza onenetan zelan kokatu, ondorioak geure interes indibidual eta kolektiboe-tarantz bideratzeko.

Iraungipenak, uzteak, irazpenak... edo nahi dugun moduan deitu, bi eratara gertatzen dira:

- a) uzte normala izan daiteke, lan-harremanaren legezko amaiera (jubilatzen naizelako, aldi bateko lan-kontratua amaitzen zaidalako,..)
- b) edota enpresak eragindako uztea, lan-kontratua berez amaitu baino lehen (ekonomi zioengatikozko uztea, legezkontrako aldi baterako kontratuen ondoko uztea,...)

Lan harremanaren

amaiera

normal/legezkoa.

Halaxe deituko diegu legez xedaturiko baldintzak betetzen dituzten amaierari, horrela, behin burutu eta gero, uzte horien aurka ezer ez daitekeelarik erreklama. Beste gauza bat litzateke uztearen beraren aurretiko eskubideak, zintzilik geratzen direnak, erreklamatzeari (oraindik ordaindu gabe dauden diruak, hartugabeko oporrak, sailkapen profesional ez-bidezkoa,...)

Dakigunez, lan-harremana mugagabea edo aldi baterakoa izan daiteke. Mugagabea legeak berak espreski dioenean baizik ezin jo daiteke legez eta zuzenki amaitutzat: jubilazioa hartzen dugunean, geure borondatez uzten dugunean,... Era berean, aldi baterako lan-harremana ere ezin jo daiteke legez eta bidezkotasunez amaitutzat, kontratuok arautzen dituen legeriak berak xedaturiko baldintzak eta zioak betetzen direnean baizik: kontratatu nauten obrako lanak amaitu direnean, ordeztu dudana langilea lanera itzultzen denean, itundutako epea burutzen denean,...

Aldi baterako bi kontratua mota daudenez, iraupenaren arabera, horien amaiera zuzena kontratazio-zioaren betetze zehatzaren menpe dago:



11. Lan kontratuaren iraungipena.

A.- Data konkretua jartzen duten kontratuetan, lan-harremana data hori iristean iraungitzen da. Adibide ohizkoenak: egitekoen metatzeagatiko kontratua, ikastaldi-kontratua, praktiketako eta enplegu-sustapenekoak. Normalean alde aurretik abisatu beharra dago (kontratua iraungi baino 15 egun lehenago), eta, urtebetetik gorako iraupenaren kasuan, derrigorrezkoa da beti. Data iristean lanean jarraituz gero, langile finko izateko eskubidea sortzen da ia beti, edota kalteordaina jasotzekoa.

B.- Data konkreturik jartzen ez dutenetan, baizik eta baldintza bat (adibidez, "... Urtia baja ondoren lanera itzuli arte..."), ezin da exijitu 15 eguneko aurreabisua. Aipaturiko baldintza bete ondoren lanean jarraituz gero, finko izateko eskubidea planteatzeko edota dagokion kalteordaina jasotzeko aukera handiak izango dira.

L.E.-ko 49.2 artikulua jasotzen du uzte horien aurreabisua emateko moduei buruzko gutxienezko arautzea, sektoreko edo enpresako hitzarmenaren bidez osa daitekeena.

• Kontratu-amaieraren jakinarazpena.

Edozein kontraturen edo lan-harremanen amaiera idatziz jakinarazi beharra dago eta berehalaxe hartu behar da horretazko aholkua, jaiegun ez diren 20 egunetik gora igarotzen utzi gabe inoiz, uztea zuzena izatea segurtatzeko.

Jakinarazpen hori jasotzeak edota "jasoa" izenpetzeak ez du esan nahi uztearekin ados gaudenik, baizik eta jabeturik geratzen garela aitortzea soil-soilik. Kontu eta segurtasun neurri gisa, "jaso dut" hitza idatzi eta jaso dugun data zehatza jartzea komeni da, geure eskuko letraz, gure sinaduraren ondoan. Horrela, ondorio desatsegin eta ustekabekoak ekidin ditzakegu, zalantza edo ezbai txikiaren kasuan (izan ere, batzutan, jakinarazpena egiten den aurreko dataren bat jartzen baitute).

Jakinarazpen honekin batera, enpresak likidazio-proposamena emateko obligazioa dauka, norberak aztertu ahal izateko.

Gomendatzen dugu, edozein kasutan ere, enpresa-batzordeko ordezkariari edo kidei aholku eskatzea, bai hura egiaztatzeko, baita uztearen eta beronen kausen berri jakin dezaten.

• Likidazioa.

Ez da nahasi behar likidazioa "kalteordainarekin". Likidazioa lan egindako denboraldiari dagozkion zenbateko ordaindugabeei buruzkoa da; kalteordaina, aldiz, araudiren batean berariaz esaten delako (iraizpenak,... enplegu-sustapeneko kontratuetan, hitzarmenean,...) zor diezazkiguketen zenbatekoei dagokie.

Likidazioak sartzen diren kontzeptuak honako hauek izan daitezke:

a) Uneko hileko egunei dagozkien ordainsariak, oraindik ordaindu gabeak.

b) Epera heldu gabeko aparteko soldaten proportziozko zatia (azaroaren 30ean banao, gabonetako soldataren 5/6rena, etab...)



c) Oraindik hartu ez ditudan oporrei dagokien proportziozko zatia, kontutan hartuta, betiere, uneko urte naturalaren barruan (urtarrilaren lehen abenduaren 31ra) hartzen edo erreklamatzeko diren oporretarako eskubidea dagoela.

d) Eskubidez egoki diezadakedan kalteordaina. Egungo legeriak izaera orokorreko derrigorrezko supostu bat besterik es du kontenplazten, enplegu-sustapenerako kontratuetakoa, urte bakoitzeko 12 eguni dagokion zenbatekoa delarik. Hitzarmenez, edo banao itunez ere, kalteordain-baldintza bereziak jar daitezke.

11. Lan kontratuaren iraungipena.

e) Ordaintzèke dagoen beste edozein zor mota (hitzarmeneko aplikatu gabeko aldeengatik,...)

Likidazioaren doitasunaz zalantzaren bat izanez gero, sinatu aurretik "errakuntza edo omisiorik ezean" erants daiteke eta eskaintzen den zenbatekoa jaso. Dagokion baino gutxiago eskaintzen dela ziur egonez gero, "ez-ados" erantsi eta eskainitakoa jaso. Kasu batean zein bestean, enpresa erabat ziur egongo da -gure sinadura hantxe duelako- inoiz ez dugula berriro eskatuko dagoeneko ordaindu digutena; eta guk ez dugu izango itxaron beharrik une horretan eskaintzen zaiguna kobratzeko.

• Kitoa.

Likidazioa aurkezten den idazki edo orrian bertan agertu ohi den berba da -ez beti- ("kitoagatiko likidazioa" edo "kitoa" besterik gabe). Gauza bera gertatzen da enpresak "langilea, X pezeta jasoaz, kitatutzat hartzen da, ezer

erreklamatzekorik ez duelarik,..." edo antzeko esaldiak jasoarazten dituenean.

Dokumenturen bat esaldi horiekin edo antzekoekin sinatuz gero, oso zail izango da erreklamatzea, ez soilik uztea bera -legezkoa dela suposatuz-, baizik ezta ere zor diguten eta kobratu gabe daukagun beste ezein zenbateko.

"Kitoaren" sinadurari uko egin arren, likidazioa kobratzeko eskubide osoa dago, zeren enpresak ezin baitu jarri likidazioa kobratzeko baldintzat "kitoaren" sinadura. Horrela gertatuko balitz, horren lekukoak aurkitu eta Gau eta eguneko Epaitegi hurbilenera jo beharko genuke berehalaxe salaketa penala jartzera: txantaje onartezina da, izan ere, eta jokaera ohizko eta lotsagabe horretan kolaboratzen ari dira enpresaren lan-aholkularitzak ere. Enpresa eta bere ohizko aholkulariak derigorturik daude likidazioa "kitoaz" aparteko dokumentuan ematera, horrela eskatzen zaienean.

Kontratuaren mugaegunaren aurretiko iraungipena.

Honekin zera esan nahi dugu: enpresaren eta langilearen arteko lan-harremanaren amaiera, epea bete baino lehen.

• Langilearen inizatibaz.

Langilearen ukoagatik.

Langileak lanera joateari uzten dionean, dela norberak hala erabaki duelako edo justifikatu ezin duen arrazoiren bategatik. Norbere borondatez izanez gero, ez da beharrezkoa ezein kausa alegatzea. Zera hartu behar da kontutan: hitzarmenek edo kontratuek egun jakin batzuetako epea jar dezaketela lana uzten den iragarpena enpresariari aldeztu aurretik egiteko.

Urtebetetik gorako iraupeneko kontratuetarako, lana utzi baino 15 egun lehenago enpresariari jakinarazteko obligazioa xedatzen du Legeak.



11. Lan kontratuaren iraungipena.

Enpresaren ez-betetzeagatiko hausketa.

Langileak berak proboka dezake kontratuaren hausketa (auto-iraizpena edo zeharkako iraizpena ere deritzona), zor zaion soldata ez zaionean ordaintzen edo ordaintetan atzerapen jarraikiak direnean, edota enpresariaren aldetiko obligazioen beste edozein ez-betetze larriengatik.

Langileak bidegabeko iraizpen kasurako seinalaturiko kalteordainak jasotzeko eskubidea izango du (zerbitzuerter bakoitzeko 45 eguneko soldata, gehienezko 42 hilekoekin). Jarraitu behar den prozedura azkenean azaldurik datorrena da (3.2 atala), baina

lanean jarraitu beharra dago epaia eman arte.

Lan-baldintzen funtsezko aldarazpenengatiko hausketa.

Honako hauek hartzen dira lan-baldintzen aldarazpentzat:

- a) Mugikortasun funtzionala.
- b) Mugikortasun geografikoa.
- c) Jardunari, egutegiari edo txanda-errejimenari ukitzen diotenak.
- d) Ordainsari-sistemei dagozkien aldarazpenak.
- e) Lan eta errendimendu-sistemari dagozkionak.

Enpresak ezar ditzake, bai, aldarazpenok, alde zuzeneko



jakinarazpen eta negoziazio-tramite batzuen ondoren aldarazpen kolektiboak baldin badira (plantilaren %10 ingururi badagozkie). Langileak neurri horren aurkako erreklamazioa aurkez dezake. Aldarazpenak ez badira onartu nahi (haien kontra erreklamazioa egin ala ez), hausketara jo daiteke.

Aipaturiko lan baldintzen funtsezko alderazpenez, bakarrik mugikortasun geografikoak eta jardunari, ordutegiari edo txanda-errejimenari ukitzen diotenek kalteordainarekin lan harremana hausteko posibilitatea ematen diote langileari.

Aldarazpenak prestakuntzari eta duintasunari ukitzen badiote, urte bakoitzeko 45 eguneko kalteordaineko eskubidea izango du, gehienezko 42 hilekorekin (bidegabeko deklaraturiko irazpenaren kasuan bezala).

Aldarazpena egoitza-aldaketa barne daraman lekualdaketa baldin bada (mugikortasun geografikoa) eta kontratuhauketa hautatzen bada, kal-

teordaina zerbitzu urte bakoitzeko 20 egunekoa izango da, urtebetetik beherako lanaldiak hileka hainbanatuz, eta gehienezko 12 hilekorekin.

Aldarazpenek, langilearen kalterako izan arren, beronen lanbide-prestakuntzari ez duintasunari ez badiote ukitzen, kalteordaina zerbitzu urte bakoitzeko 20 egunekoa izango da, urtebetetik beherako lanaldiak hileka hainbanatuz, eta gehienezko 12 hilekorekin.

Jardunari, ordutegiari edo txanda-errejimenari ukitzen dioten alderazpenek, langileari kalte egin arren, bere prestakuntza profesionalari eta duintasun pertsonalari ukitzen ez badizkiote, kalteordaina urte bakoitzeko 20 egunekoa izango da, urtebetetik beherako lanaldiak hileka hainbanatuz gehienezko 9 hilekorekin.

Langilearen heriotza, jubilazioa edo elbarritasun oso edo iraunkor absolutua.

Kasu guztiotan hitzarmenari begiratu beharra dago, itundesberdintasun handia baita egoera horiei buruz (aseguruak eta polizak, kalteordain osagarriak,...)

11. Lan kontratuaren iraungipena.

Langilearen elbarritasun iraunkor osoaren kasuan, enpresak kontratua iraungi dezake (uztearen ondoriozko kalteordainaren eskubiderik gabe, baina aseguru kolektiboetatik eratorritakoen eskubidearekin) edo haren elbarritasunarekin bateragarria den lanposturen bat eman. Elbarritasun osoa baldin bada, beste lanpostu baten aukera zailagoa da, nahiz eta ez ezinezkoa.

Erabateko sendatzea gertatuz gero, edota kalifikazioa "ezintasun partziala" bihurtuko balitz, langileak enpresara itzultzeko eskubidea dauka, lanpostu hutsen bat dagoenerako.

Jubilazioaren kasuan, ez dago uzteagatiko kalteordain-eskubiderik berez, baina sektoreko edo enpresako hitzarmen askok kalteordainak ituntzen dituzte (batez ere sasoiz aurreko -65 urte baino lehenagoko- jubilazioetarako).

•Langilearenak ez diren kasuengatik.

Enpresariaren aldekarreko erabakiagatiko kontratu-iraungipena da "iraizpena" deritzoguna. Legeak kausaren bat exigitzen du enpresariak

aldebakarreko erabakiz kontratua hauts dezan. Salbuespen bat dago, hots, proba-aldi barruan egiten den iraizpena. Horrek ez du eskatzen ezelako kausarik. Hona hemen iraizpena justifikatzen duten kausak:

Banako iraizpen objektiboa (L.E.-ko 52 eta 53 art.).

Enpresak alegatu eta frogatu behar dituen kausak honako hauek dira:

a) Langilearen *EZGAITASUNA*, enpresan egiaz kolokatu geroztik ezagutu edo gertatu zitzaiena. Proba-aldia bete baino lehenago bazuen, ezin izango diote alegatu behin proba-aldi hori amaitu eta gero.

b) Bere lanpostuan gertaturiko teknika-aldakuntzetara *EGOKITZE-EZAGATIK*. Beharrezko baldintza da aldakuntzok langilearen ezagutze-kiko arrazoizkoak izatea. Gutxienez bi hilabete eman behar zaizkio aldaketetara egoki dadin.

Kasu honetan, enpresariak bietariko bat egin dezake:

- Kontratua iraungiarazi, aldakuntza eman zenetik bi hilabetera.

- Kontratua eten, gehie-
nez ere 3 hilabetetan, presta-
kuntza ikastaro bat antolatuz;
ikastaroaren ondoren, egokit-
ze-erak jarraituko balu, kon-
tratua iraingiaraz dezake.
Ikastaroan zehar, jasotzen
zeturten soldataren batezbes-
tekoa ordainduko zaio.

c) LANPOSTUAREN
AMORTIZAZIOA: Ekonomi,
teknika, antolaketa edo pro-
dukzio-arrazoiak alegatzen
dituztenean ematen da, 100
lagunetik beherako plantila
duten enpresetan 10 langileri
baino gutxiagori ukitzen dio-
nean, 100etik 300eko plantila-
koetan %10 baino gutxiagori,
edo 300etik gorakoetan 30
baino gutxiagori. Baita 5 langi-
letik beherako enpresa bat
ixten denean ere. Zenbaketa
horietan, lehenago gertaturiko
iraiizpenak sartzen dira.

Enpresak ez dū behar inola-
ko aurretiko administrazio-
baimenik, ezta langileen
legezko ordezkariarekin
negoiaziorik ere (iraiizpen-
gutuna hartu eta erreklamati-
zea besterik ez dago).

Legezko ordezkariak tartean
badira, hauek iraupen-lehen-
tasuna dute eta lankideen iraiiz-
pena jakinarazi behar zaie.



Enpresa 25 langiletik beherakoa
bada, FOGASAK %40ko kalteor-
dina ordaintzen du, eguneko sol-
data Lanbidearteko Gutxienezko
Alokairuaren halako bitara mugat-
zen duen kalkulubaten arabera.

d) LANERA HUTSEGITEEN-
GATIK: Lanera hutsegiteak,
nahiz eta justifikatuak izan, bi
hilabetetan elkarren segidako
astegunetan %20ra edota 12

11. Lan kontratuaren iraungipena.



hileko denboraldi barruan lau hil etenetako %25era iristen diren hutsegite aldizkakoak badira, baldin eta lantokiko plantila osoaren hutsegite-tasak %5a gainditzen badu denboraldi beretan.

Ez dira zenbatzen lanera hutsegite gisan honako hauengatik:

- Legezko greba
- Sindikatu-ordezkaritzako jarduera-eginkizunak
- Lan istripuak
- Amatasun-baja
- Lizentziak eta oporrak
- Lanekoak ez diren gaixotasunak eta istripuak, baldin eta baja GS-ak adosturikoa eta elkarren segidako 20 egunetik gorakoa bada.

Irazpen objektiborako baldintza eta formalitateak:

Kausa objektiboengatik irazpen hauetan guztietan, honako baldintzok eskatzen dira:

- Idatziz jakinarazi beharra dago, langileari pertsonalki emandako idazkian eta aletzen den kausa objektiboa azalduz.
- Gutxienez 30 eguneko aurreabisu-epea eman behar du, dagokion diru-zenbatekoarekin ordez daitekeena.
- Aurreabisu-epean zehar, astean 6 orduko lizentziarako eskubidea dago, ordainsaria galdu gabe, enplegu berria bilatzeko.

Iraungipen-erabakiaren kontra, langile afektatuek Lan Epategiaren aurrean egin dezakete erreklamazioa (aurretik Adiskidetze-egintza eginez). Epaiak hirutariko iraupena ebatz dezake:

a) Baliogabea: derrigorrezko berronartzea esan nahi duena, enpresak jakinarazpen-baldintzak betetzen ez baditu, nahikoa zaila dena, edota haren benetako arrazoia Konstituzio espainiarrak edo Legeak debekaturiko bereizkeri zioetariko batean baletza edo oinarritzko eskubideen bortxaketa balitz.

b) Bidegabekoa: Iraizpen-gutunean alegaturiko arrazoiak behar bezala ez badira justifikatzen, enpresari langilea berronartzeko ala zerbitzu-urte bakoitzeko 45 egunekin kalteak ordaintzeko aukera ematen zaiolarik. Lan-harremana "mugagabeko kontrataziorako sustapen-kontratuko" kontratu-motaren pean hasia balitz (hau 97-05-17az geroztik bakarrik izan daiteke,

CCOO-UGT sindikatuek itundutako lan erreformarengatik), kalteordaina zerbitzu-urte bakoitzeko 33 egunekoa bai zik ez da izango.

c) Bidezkoa: Iraizpen objektiboaren kausak behar bezalaxe egiaztatzen badira, demanda-jartzailea zerbitzu-urte bakoitzeko 20 egunekin geratuko da, gehienez ere 12 hilekorekin eta desenplegurako eskubidearekin (enpresak iraupen unean bertan eskaini behar duena).

Disziplinazko iraupena.

Lan-kontratuaren iraingipena, enpresak langilearen ez-betetze larri eta errudunean oinarriturik hartutako erabakiz.

Hitzarmen kolektiboaren bidez, beste exigentzia formal batzuk ere jar daitezke iraupenerako (adibidez, disziplinazko espediente guztientzat irekitzea eta ez soilik ordezkarientzat; langilearen, eta ez enpresaren hautazko berronarpena, kalteordainzenbatego haziagoa,...).

11. Lan kontratuaren iraungipena.

Disziplinazko irazpenaren kausak:

- Lanera hutsegite edo puntualtasun-hutsak.

- Indisziplina edo desobediencia.

- Enpresariari, enpresan lanean diharduten pertsoneri edo berauekin bizi diren senideei irain fisikoak zein berbazkoak egitea.

- Kontratu-fede ona haustea eta lan-jardunean konfiantza-abusua.

- Ohizko edo itunduriko lan-errendimendua jarraikorki eta apropos gutxitzea.

- Ohizko mozkorra edo toxikomania, lan-jardueran negatiboki eragiten badu.

Disziplinazko irazpenerako baldintza eta formalitateak honako hauek dira:

A) Enpresaren jarduketa: idatziz jakinarazi behar du, irazpenaren arrazoitzat jartzen diren egitateak eta efektudatak azalduz idazkian. Iraizpena burutzeko gehie-

nezko epea 60 egunekoa da, egitateak ezagutzera emandako datatik aurrera; eta, edozein kasutan ere, egitateak gertatu eta hurrengo 6 hilabeteren barruan.

Sindikaturen batean afiliaturiko langileen irazpenen kasuan, Sekzio Sindikalari entzun behar zaio. Bestela, Epailak baliogabetzat kalifikatuko ditu.

Enpresa Batzordeko kideen, Pertsonalaren Ordezkarien edo Sindikatu Debatuen irazpenetan, espediente aurkaria irekitzea exijitzen da, interesatuari entzuteaz gain, Enpresa Batzordeari edo gainerako ordezkariei eta dago-kion Sekzio Sindikalari entzun beharko zaielarik. Espediente horren derrigortasuna ordezkaritza-karguaren uztetik hurrengo urteraino hedatzen da.

B) Langileraen jarduketa: "irauingipen aurreratuaren kasuko jarduketa" kapituluan

adierazitakoaren arabera jardun beharko du (3. kapitulua).

Epaileak (edo Adiskidetze Egintzako aitortpenak) ondoko hiru erataria kalifika dezake irazpena, era bakoitzari dagozkion ondorioekin:

a) Baliogabea: oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak bortxatzen direnean edota irazpenaren benetako zioa Konstituzio espainiarra edo Legeak debekaturiko bereizkeri zioetariko bat balitz. Derrigorrezko berro-narpena eta irazpeneko dataz

geroztik jasogabeko soldaten ordainketa du ondorioztat.

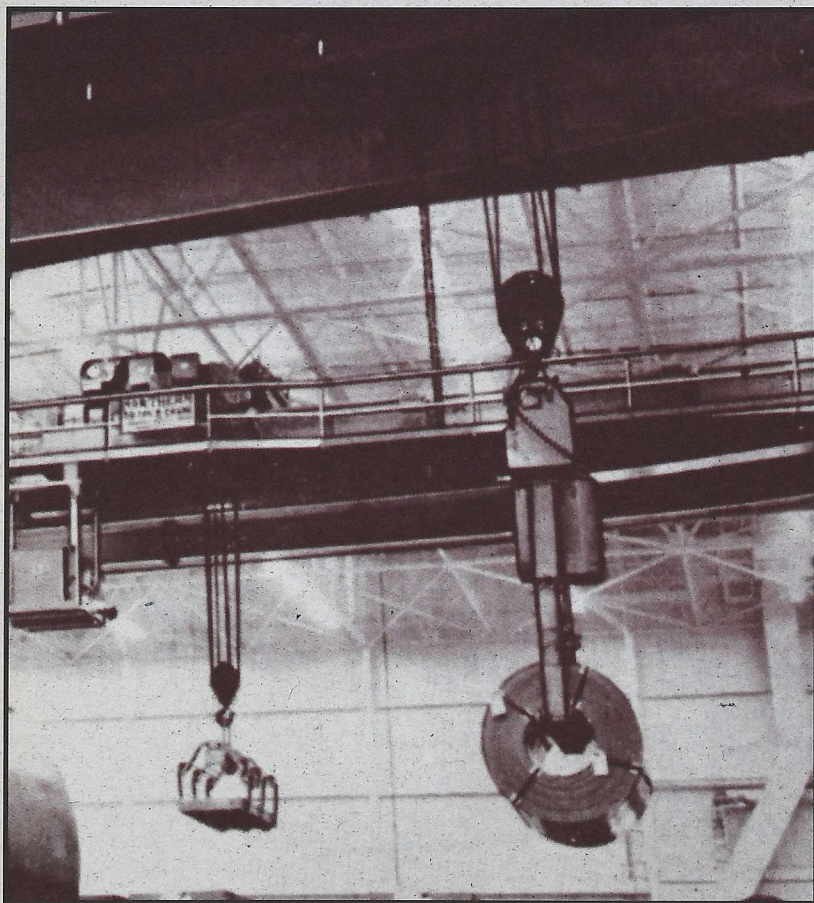
b) Bidegabekoa: enpresak ez dituenean frogatzen irazpen-gutunean alegaturiko egitateak eta irazpena berbazkoa bada. Enpresak berak hauta dezake zer egin: langilea berronartu edo zerbitzu-urte bakoitzeko 45 eguni dagokion kalteordaina ordaindu, tramitazio bitarteko soldatak ere ordainduz era berean. Adiskidetze Egintzan kalteordaina eskaini balu, tramitazio bitarteko soldatak gelditu geratzen dira eskaintza horren unetik aurrera.



11. Lan kontratuaren iraungipena.

c) Bidezkoa: enpresak irazpen-gutuneko egitateak egiaztatzen baditu. Ez dago kalteordainerako ez tramitazio bitarteko soldatetarako esku-biderik, nahiz eta bai desenplegurako.

Enpresari banakoaren heriotza, elbarritasun edo jubilazioa edota kontratatzailearen nortasun juridikoa iraungitzea.



Iraungipena enpresa-jardueran jarraikortasunik ez denean baizik ez da gartatuko. Enpresariaren heriotza, jubilazio edo elbarritasun kasuetan, ez da behar ezelako baime-nik, lan-araudiek edo ohiturak ezarritako kalteordainerako (aurreabisuari dagokion berdinerako) eskubidea dagoelarik, edo, hori ezean, hilabeteko soldatari dagokion zenbatekora (ez zerbitzu-urte bakoitzeko hilabetekora, baizik eta hilabeteko soil-soilera).

Kontratatzailearen nortasun juridikoaren iraungipen kasuan, administrazioaren baimena beharko da.

Ezinbestekoa.

Ustekabeko eta ekidinezko ohiz kanpoko gertae-rak izan behar dute (sutea, uholdea, etab.), lanean jarraitzea behin-betikoz eragozten dutenak. Egoera horren egiaztapena lan-agintaritzari dagokio, eta beronek baimenduko du ala ez lan-kontratuen iraungipena.

Kalteordaina zerbitzu-urte bakoitzeko 20 egunekoa da eta lan-agintaritzak berak ebatz dezake FOGASAk bere zenbatekoa aurreratzea.

Iraizpen kolektiboa.

Figura berri honexek ordeztu du arestiko Enplegu Erregulazioaren Espedientea edo Krisi Espedientea.

Aldaketa honek dakarren gauza berria zera da: langilekopuru jakin bati (geroago azalduko dugu zenbati) ukitzen ez dion bitartean, JADANIK EZ DELA BEHAR ADMINISTRAZIOAREN BAIMENIK, baizik eta iraizpen objektiboaren bidez ezartzen dela zuzenki eta indibidualki, lehenago ikusi dugun bezala (2.2.1. atalean). Horrek, noski, eragozpen eta oztopo gutxiago esan nahi du iraizpenerako.

Iraizpen kolektiboa deritzanak oinarritzko bi ezauzgarritan hartzen du oina: ekonomi, teknika, antolaketara edo produkzio-arrazoiak izatea eta, horrez gain, langileen kopuru jakin bati ukitzea.

Ukituriko langile-kopuruari dagokionez, honako kasuetan da iraizpen kolektiboa:

a) Plantila osoari ukitzen dionean eta plantila hori 5 langiletik gorakoa denean, baldin eta enpresa-jarduera eteten bada. Plantila 5etik beherakoa denean, jada ez da iraizpen kolektiboa, iraizpen objektiboa baizik.

b) Honako hauei ukitzen dionean 90 egunetan:

- 10 langileri baino gehiagori, 100etik beherako enpresetan.

- %10 baino gehiagori, 100 eta 300 langile arteko enpresetan.

- 30 langileri baino gehiagori, 300etik gorako enpresetan.

Kopuru horien barruan sartzen dira, baita, kontsulta-aldien aurretik izandako iraizpenak ere.

11. Lan kontratuaren iraungipena.

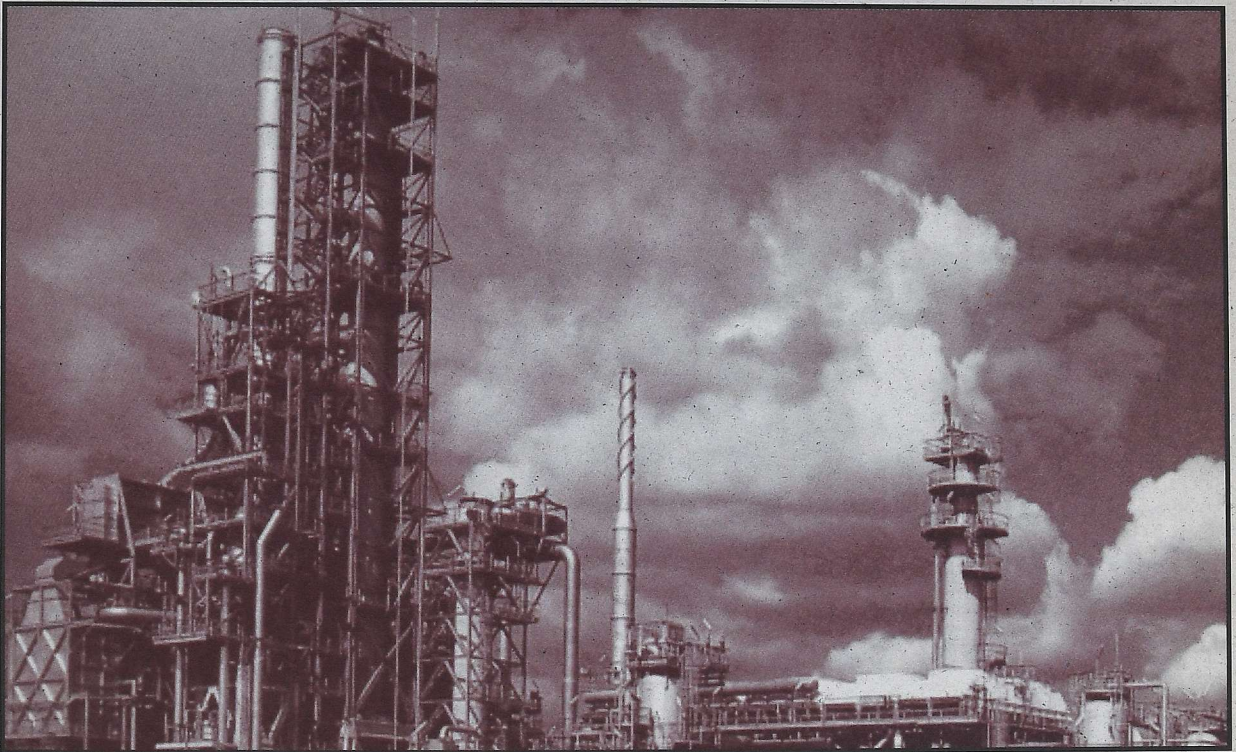
Iraungipena justifika dezaketen kausei dagokienez:

Legeria berriak aukera ederra ematen die enpresariei plantila beren nahierara egokitzeko, hartzen duten erabakia minimoki justifikatzen baldin badute.

Izan ere, 51. artikulua honako hauxe bakarrik dio: "Artikulu honek aipatzen dituen kausak daudela ulertuko da (hots, ekonomi, teknika, antolaketa edo produkzio-arrazoiak) proposaturiko neurriak hartzeak ekonomi egoera negatiboa gainditzeko lagungarri direnean, ekonomi arrazoiak alegatzen baldin badira, edota, teknika, antolaketa edo produkzio-arrazoiak baldin badira, enpresaren eta bertako enpleguaren etorkizuneko bideragarritasuna bermatzeko lagungarri direnean, baliabideen antolamendu egokiago baten bidez".

Eta 51. artikuluan bertan, 6. puntuaren azkenean, beste hauxe: "Baimena bidezkoa izango da, espedienteen aurkitzen den dokumentaziotik enpresak proposaturiko neurriak artikulu honen 1 atalean aurrikusitako helburuetarako premiazkoak direla ondorioztatzen den hainbatean".

Iraizpen kolektiboaren tramitazioa langileen legezko ordezkariari eta lan-agintariari aldibereko jakinarazpenarekin hasten da. Tramitazioa "espedientearen zio eragileak eta hartzeko asmoa dagoen neurriak egiaztatzeko behar den dokumentazio guztiarekin batera joan behar du, araudiz erabakiko denaren arabera" (51.2 art., bigarren paragrafoa) eta, "araudi" hori atera bitartean, 696/80 Erret Dekretu zaharra hartzen dela indarreko zatitza ulertzen da, zeinen testua azkenean aurkituko duzun, lan honen eranskin



gisan. Beste hau ere esaten da -50 langile edo hortik gorako enpresetan soilik- "... espedienteari hasiera emateko dokumentazioarekin batera, espediente horren zio eragileak eta beronen ondorioak ekidin edo leundu ahal izateko plan bat, ... hala nola dagokien langileentzako ondorioak leuntzeko eta enpresa-proiektuaren jarraikortasun eta bideragarritasuna ahalbidetzeko premiazko neurriak aurkeztu beharko dira" (51.4 art.). Garrantzitsua da; berriaz, jaki-

narazpenaren jaso sinatzera-koan, "honekin batera doan" dokumentazioaren zerrenda edo aurkibide zehaztua datorrela egiaztatzea (ez dadila gerta "honekin batera doan"-aren zati bat baino ez agertzea eta gero enpresak dena entregatu zuela esatea); era berean -beti bezala-, garrantzitsua da jakinarazpena eta dokumentazioa egiaz jasotzen den data zehatza agertzea.

Enpresa 50 langiletik gorakoa bada, jakinarazpen horrek

11. Lan kontratuaren iraungipena.

langileen legezko ordezkari-zarekin 30 egun naturaleko kontsulta edo negoziazio aldi bat irekitzen du; enpresa 50 langiletik beherakoa bada, aldi hori 15 egunekoa besterik ez da.

Epe hori iragan ondoren, enpresak negoziazioaren emaitzaren berri emango dio lan-agintaritzari eta honek 15 egun naturalen barruan emango du ebazpena (ebazpenik ezean, eskabidearen termino beraietan baimendutzat uler-tuko da).

Legezko ordezkariak (bat-zordekideak eta pertsonalaren ordezkariak) irauteko lehentasuna dute, lanpostua-ren amortizazioaren kasuan bezalaxe.

Kalteordaina zerbitzu-urte bakoitzeko 20 egunekoa da, gehienezko 12 hilekorekin. Enpresak 25 langiletik beherako plantila badu, FOGASAK kalteordainaren %40a ordaintzen du kasu guztietan (ordainezintasun beharrianik gabe), eguneko soldata

Lanbidearteko Gutxienezko Alokairuaren halako bitara mugatzen duen kalkulu baten arabera.

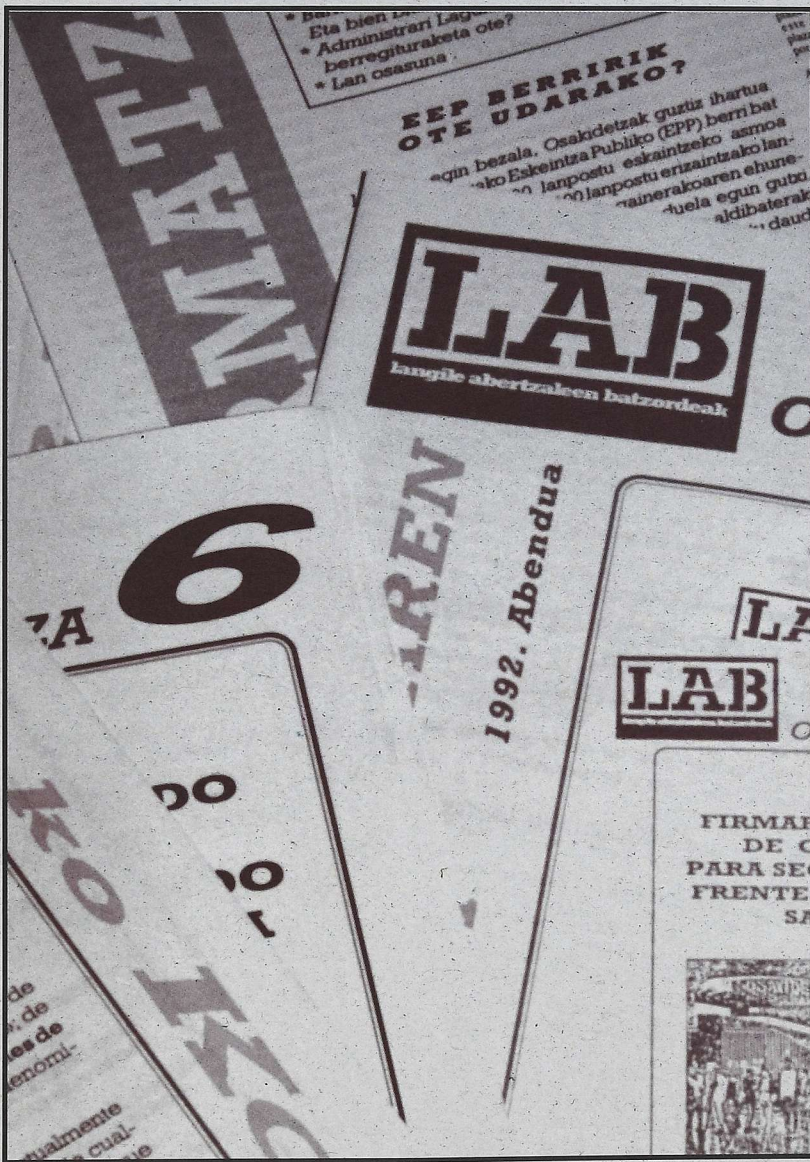
Horrela, beraz, araudiak aukera GUZTIAK ematen ditu... ez duelako ezertxo esaten! L.E. osoko artikulua lüzee-na 51 artikulua da, baina lerro gutxi batzuk baino ez dakartza auziei buruz, eta gainerako guztia kopuruari, tramiteari, epeari... buruzkoa da. Beste artikulua batzuetan ageri den zehatz-mehaztasuna langileen errua aurkitzeko denean (adibidez, 52.d artikuluan hutsegiteagatiko irazpen objektiboaz), hemen ez da ageri.

Irazpen kolektibo baten aurrean gauza eraginkor bakarra... irazpenaren aurretik egiteko gai izan garena da!. Ekonomia, teknika, antolaketa eta produkzioaren segimendurik ez badago, ezer edo gutxi baizik ezin izango da egin (zenbatekoetan errakuntzarik dagoen egiaztatzea salbu) irazpen kolektiboari hasiera eman eta gero.

Iraungipen

aurreratuaren

kasuko **jarduketak.**



Iraizpenen, uzteen, aldi bateko kontratu-amaieren... aurrean egin dezakeguna, egiaz, beste problema txiki batzuen aurrean (ordutegia, egitekoak...) egiteko gai izan garen arabera egongo da. Gauza txikitari pertsona eta langile garenoi zor zaigun begirunea defendatzen jakin badugu, arazo handietan ere errespetua izango digute.

Horrela, iraizpen baten aurreko jarduketa, enpresan lanean hasi garen unean bertan hasten da. Azken emaitza, iraizpenaren ebazpena, enpresan gertatutako pultsu txiki horien arabera izango da.

• **Iraungipen aurreratuaren formak.**

Ikusi ditugun iraungipen aurreratu hauek guztiak idatziz jakinarazi beharrekoak "lirateke" legez. Praktikak "bestelakoa" diosku, zeren eta berbazkoak ere badira, eta zenbaitetan berbazkoak ere ez, egitatezkoak baizik (pertsona behera).

11. Lan kontratuaren iraungipena.



Idatzizkoa.

Sindikatuaren aldetik alde zuzenetik eta espresuki bestelako aholkurik hartu ezean, BETI izenpetu behar da idazkiaren "jasoa". Sinadura horrek ez du esan gura adostasuna, baizik eta jakitun jarri garela. Sinatzen ez bada, enpresak lekukoak ekar ditzake ez dela izenpetu nahi esateko, eta horrela bere egitekoa beteko luke eta guk ez genuke izango irazpen-gutuna, ez genuke jakingo haren edukia eta ezin go genituzke martxan jarri ekintza legal eta sindikalak; gainera, enpresak gutun zerti-

fikatua postaz edo notarioaren bidez ere igor diezaguke,... eta, beraz, ez sinatzearekin ez dugu lortzen ezer.

Garrantzitsua: "jasoa" sinatzerakoan, idazkia jaso dugun egiazko data ipini beti, gutunean ageri den data dena delakoa izan.

Izan ere, 20 eguneko epea enpresak bere jakinarazteko obligazioa bete duela demostratzeko egunetik aurrera hasten da eta, edozein kasutan ere, lanari utzi ziztaion egunetik aurrera.

Berbazkoa.

Ez gutxitan, irazpena berbaz egiten da, ez idazki ez gutunik gabe. BETI AURKITU BEHAR DIRA LEKUKOAK, gero irazpena izan dela, eta ez borondatezko baja, frogatu ahal izateko: ez du balio "begira zer gertatu zaidan" esatea, baizik eta frogatu, demostratu egin behar da.

Horrela, beraz, berbazko irazpenaren kasuan, lekukoak aurkitu behar dira eta enpresariak edo enkargatuak berbazko esana errepikaraz dezala lekukoen aurrean (eta gero, kasua balitz, epaiketara joateko prest dauden lekukoak izan behar dute, jakina!). Hori egiten ez den bitartean ezentzuna egin eta lanera joaten jarraitu behar da.

Gogoratu: 20 eguneko epea irazpenaren berbazko agindua ematen den datatik aurrera kontaktzen da, eta, edozein kasutan ere, lanari uzten zaion egunetik aurrera.

Egitatezkoa.

Gauza bitxi anitz gertatu ohi da, badaezpada irazpentzat hartu behar ditugunak: lantokia ixtea, egiaz lanik ez ematea, etab...

"Bitxikeria" horiek, batik bat, enpresariarekin edo denadelako arduradunarekin eguneroko harreman zuzenik ez dagoen enpresetan gertatu ohi dira (garbiketa, muntaia, eraikuntza, ostalaritza, dendak, kontrata eta azpikontrata, beste enpresa batzuentzako lanak, saltzaileak, ...)

Gauza arraroren bat somatzen denean (ez dizutela ohizko materiala bidaltzen, ez dutela agindurik ematen lehen bezala, ez direla agertzen...), eta, jakina, lantokia itxita aurkitzen denean edo lanera sartzen uzten ez dizutenean, BEREHALAXE JOAN BEHAR DA AHOLKU BILA eta, badaezpada ere, gertatzen dena demostratzeko lekukoak aurkitu.

11. Lan kontratuaren iraungipena.

Erreklamatzeko 20 asteguneko epea benetako "loteria" duzu hemen, eta, horregatik, berehaxe mugitzea komeni da: hobe zuhurregia izan eta erreklamazioa egitea, ezen ez "enpresari zintzoren" baten-gandik edo bere aholkulariaren-gandik azalpenak itxaron eta iraitzi zaituztela entzutea.

• Legezko prozedura.

Adiskidetze Egintza.

"Adiskidetze-orria" aurkeztea alde zuzeneko baldintza duzu irazpenagatik edozein tramitaziorako Lan Epaitegiaren aurrean, demandatu erakunde publikoa denean izan ezik; kasu honetan, adiskidetze-tramitearen ordean, alde zuzeneko erreklamazioa egiten da. Adiskidetze-

tramitea, berriz, irazpen-gutuna jaso bada zein berbazko edota egitatezko irazpena izan bada ere, hasi beharra dago, gorago ohartarazia kontutan hartuz.

Adiskidetze-orria Eusko Autonomi edo Nafarroako Erkidegoko dagokion bulegoan aurkeztu behar da.

Aurkezpenaren epea: kontutan hartu behar da 20 astegun barruan aurkeztu beharra dagoela (igandeak eta jaiegunak soilik uzten dira kontatu gabe), irazpen-egunetik aurrera zenbatuta.

Adiskidetze-eskaria aurkeztu ondoren, lan-agintaritzak bi aldeak deitzen ditu eman daitekeen adiskidetzarako, eta topaketa hori honoko ondorio hauekin buka daiteke:

→ Iraungipen aurreratuaren kasuko jarduketak.



a) Adostasuna lortuta: berronarpena edo kalteordaina.

b) Adostasunik gabe (abenikorik gabe): kasu honetan Lan Epaitegiaren aurrean aurkeztu behar da demanda.

c) Ondoriorik gabe: enpresa demandatua aurkeztu ez bada, kasu horretan ere Lan Epaitegiaren aurrean aurkeztu behar delarik demanda.

tramitazioko soldatak geldi geratzen dira data horretatik aurrera (gero baliogabeko gertatzen diren irazpenen kasuan izan ezik, zeren hauek berronarpena besterik ez baitaiteke eman), nahiz eta enpresak eskaintako akordioa onartu ez.

Lan Epaitegian demanda aurkeztea.

Enpresak irazpena bidegabekotzat aitortzen badu eta urte bakoitzeko 45 eguneko kalteordaina eskaintzen badu,

Adiskidetze Egintza akordio-rik edo efekturik gabe egin edo egiten saiatu eta gero, dagokion demanda aurkeztu

11. Lan kontratuaren iraungipena.

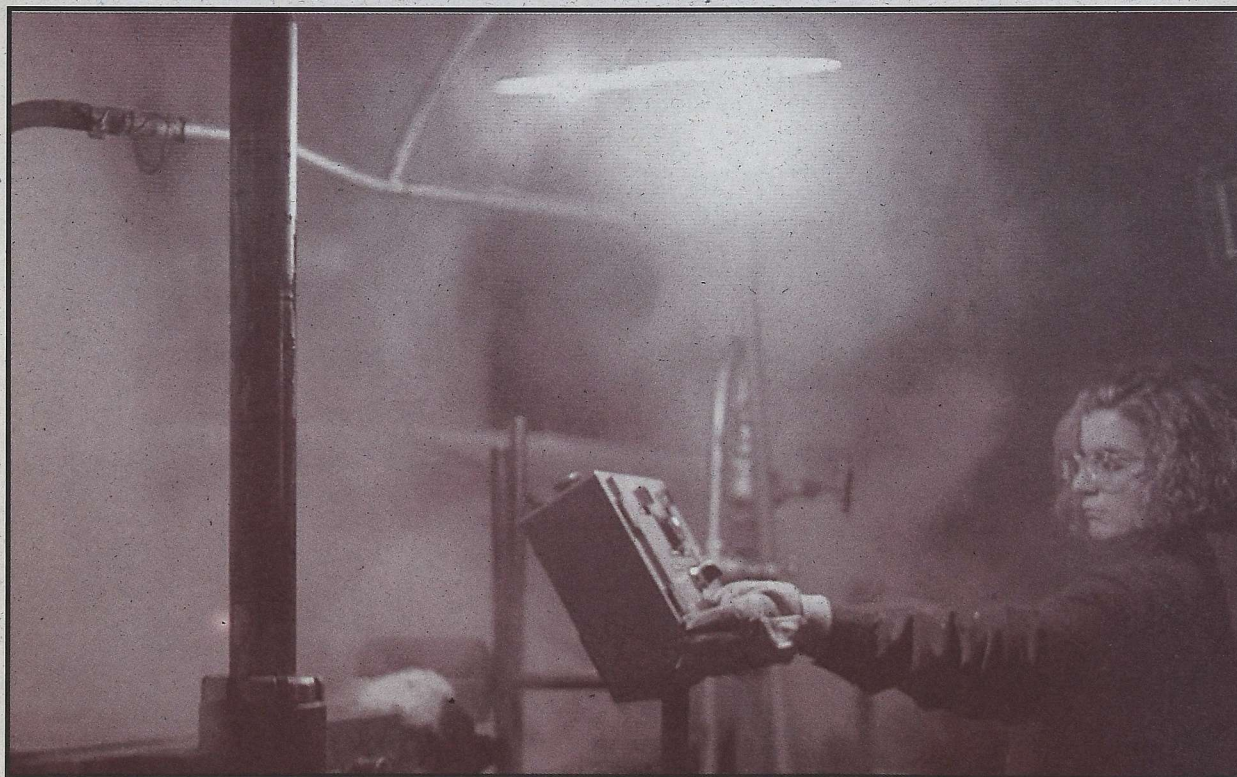
behar da Lan Epaitegian. Kontutan hartzekoa da irazpenetik geroztiko 20 eguneko epeak aurrera darraiela, nahiz eta adiskidetze-orria aurkeztu zenetik eta Adiskidetze Egintza egin den bitarteko egunak deskontatzen diren (bien bitarteko 15 eguneko gehienezko tartearekin).

Epaia.

Magistatuak epaia ematen du, irazpena hurrengo hiru erataria ebatz dezakeelarik:

A) BALIOGABEA: langilea bere lehengo lanera berro-nartzea eta irazpen datatik berronartua izan den arte

kobratu gabe dituen soldatak ordaintzea ondoriotzat duena. Irazpena honako kasuan soilik deklaritzen da baliogabetzat, hots, irazpenaren benetako arrazoia Konstituzio espainiar-rrak (bere 14 artikuluan) edo Legeak (L.E.-ko 4, 17.1, 28... artikuluetan) debekaturiko bereizkeri zioetariko batean baletza edo oinarritzko esku-bideen eta langileen askatasun publikoen bortxaketa gertatuko balitz; hau da, ia inoiz, zeren eta enpresaria edo beronen aholkularia ez baitira hain arlotea egia idatziz jartzeko, adibidez, haurdun zaudelako iraziten bazaituzte.



B) BIDE GABEKOA:

Enpresariak honako aukera hauék ditu:

- Berronarpena, kasu honetan enpresariak idatziz komunikatu behar duela jakinarazten zaionetik hurrengo 10 egunen barruan. Langilea ordezkarik baldin bada, langileak berak egin dezake aukera.

- Iraizpena mantentzea hautatzen bada, zerbitzu-urte bakoitzeko 45 eguneko kalteordaina ordaindu beharko du, gehienezko 42 hilekorekin.

Iraizpen datatik berronarpen egunera arte edo ez berro-nartzeko aukera langileari jakinarazten zaion arte zor zaizkion soldatak enpresariaren erantzukizun dira. Enpresariak Adiskidétze Egintza eskaini bazuen, trami-tazioko soldatak geldi geratzen dira egintza horretatik aurrera.

C) BIDEZKOA Enpresariak alegaturik iraiizpen-kausak egiaztaturik geratzen badira, lan-kontratua iraungitza jotzen da, kalteordainerako eskubiderik gabe eta inolako soldataren eskubiderik gabe, iraiizpen egunaz geroztik. Langileari hauxe geratzen zaio soilik: iraiizpen egunera arte zor zaizkion alokairuak likidatzeko eskubidea eta desenple-gu-prestazioetarako eskubidea. Iraizpena kausa objektiboengatik balitz, langileak iraiizpen unean zuen 20 egunetarako eskubidea mantentzen du, dagoeneko kobraturik ez badauka.

Errekurtsoak.

Hala langileak nola enpresariak Lan Epategiaren Epaiaren aurka helegitea aurkez dezakete, Eusko

11. Lan kontratuaren iraungipena.

Autonomi Elkarteko Justizi Auzitegi Nagusiaren Lan arloko Salan, Epaia jakinarazi eta hurrengo 5 egunen barruan.

Epaiaren egikaritzea.

Epai irmoa eman ondoren, enpresak ebazpena ez badu betetzen edota dagokiona ez badu ordaintzen, betetzekoa betearazteko eskabidea egiten zaio epaitegiari.

Ordainketa lortzeko, epaitegiak enpresaren ondasunak bahitzen ditu (dirua, kobragabeko zorrak, altzariak, ibilgailuak, higiezinak,...). Diru likido nahikorik ez balego, gainerako ondasunak aterako ditu enkantera, eta hortik ailegaten den zenbatekora arte ordaintzen da zorra.

Zorra estaltzera ez balitz iritsiko, epaitegiak ordainezintasun ebazpena ematen du eta horrekin FOGASARA jo behar da. FOGASAK, berriz, ordai-

nezintasun ebazpena eta gainerako dokumentazioa aurkeztuz geroztik 6 hilebete gutxienez behar du ordaintzeko, eta gainera ez du ordaintzen kalteordaina bere osotasunean, baizik eta, gehienez ere:

a) kalteordainen kasuan: urteko bati dagokion zenbatekoa gehien jota, eguneko soldatak. Lanbidearteko Gutxienezko Alokairuaren halako biren kalkulua ezin gaindi dezakeelarik; irazpen objektiboaren eta irazpen kolektiboaren kasuetan salbu (urte bakoitzeko 20 egun), zenbateko hori zerbitzu-urte bakoitzeko 25 egunen oinarriaren gainean kalkulatu da.

b) soldaten kasuan: eguneko Lanbidearteko Gutxienezko Alokairuaren (LGA/SMI) halako bira kobratugabeko soldata-egunen kopuruaz biderketatik ateratzen den zenbatekoari dagokiona gehienez ere, eta 120 eguneko gehienezko mugarekin.