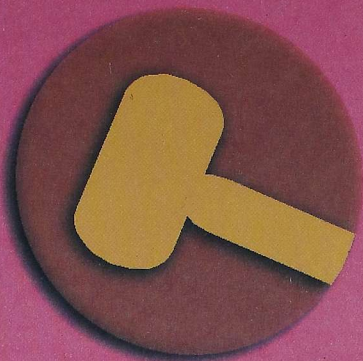


Sin **ji** juridikoa



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

17.

Kontratazioa enpresan



LAB
Hezkuntza

Zbkia
**ZA
BAL
TZEN** SUK 006 35
DOKUMENTAZIO
ZENTROA



17.

**Kontratazioa
enpresan**

Moduluaren programa eta helburuak.

Modulu honek egun bateko iraupena izango du. Beharrezkoa izango da koaderno hau aldeztatik ezagutzea, baita eztabaidan aktiboki parte hartzea ere, zalantzak planteatuz, ekarpenak eginez eta abar, hori guztia askatasunez.

Metodologiari dagokionez, modulua honela emango da:

Irakasleak azalpen bat egingo du.

Zalantzak argituko dira.

Ikasleak gehienez 10 kide izango dituzten taldetan banatuko dira, eztabaida egiteko.

Ikasle guztiak bilduko dira eta eztabaida orokorra egingo da.

Egilea: **Ignacio Javier de Luis Heras (Gizarte graduatua)**

Argitaratzailea: **Ipar Hegoa Fundazioa**



EUSKO JAURLARITZA
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA GIZARTE-SEGURANTZA SAIA



GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2002ko MARTXOA

17.

juridikoa

Kontratazioa enpresan

HITZAURREA	4
1. KONTRATUEN FORMA	5
1.1. Ahozko kontratua	5
1.2. Idatzizko kontratua	6
2. KONTRATUAK LANALDIAREN ARABERA	7
2.1. Lanaldi osoko kontratua	7
2.2. Lanaldi partzialeko kontratuak	7
3. KONTRATUAK IRAUPENAREN ARABERA	9
3.1. Kontratu mugagabe edo finkoak	9
3.2. Aldi baterako kontratuak	10
3.2.1. Iraupen zehatzeko aldi baterako kontratuak	10
3.2.2. Iraupen zehatzik gabeko aldi baterako kontratuak	10
4. ALDI BATERAKO KONTRATUAK IRRAZOIEN ARABERA	11
4.1. Kontratazioaren xedearen arabera	11
4.1.1. Obra edo zerbitzu jakineko kontratua	11
4.1.2. Zereginak pilotzeagatik	11
4.1.3. Langileak ordezteko kontratua	12
4.1.4. Lanaldi partzialeko errelebu kontratua, eretiro partzialagatik	12
4.2. Kontratututako pertsonaren ezaugarrien arabera	13
4.2.1. Praktikalidiko lan kontratua	13
4.2.2. Prestakuntzarako lan kontratua (ikaskuntza)	13
4.2.3. Lan-merkatuan integrazteko kontratua	14
4.2.4. Etxean lan egiteko kontratua	14
4.2.5. Taldeko kontratua	14
5. PROBALDIAK	16
6. KONTRATUAREN BUKAERA	17
6.1. Bukaera normala/legezkoa	17
6.1.1. Kontratuaren bukaeraren jakinarazpena	17
6.1.2. Likidazioa	17
6.1.3. Azken kitatzea	18
6.2. Bukaera ez-normala/legearen kontrakoa	18
6.2.1. Lehendabizikoa: kontratua bera legezkoa ote den egiaztatu	19
6.2.2. Bigarrena: kontratuaren bukaera bera legezkoa ote den egiaztatu	19
7. KONTRATUEN KONTROLA	20
7.1. Langileen legezko ordezkaritza	20
7.2. Enpresaren betebeharrak	21
7.3. Enpresen aurkako zehapenak	21
8. KONTRATAZIOAREN "KONTROLA"	22

Esan dezakegu lan harremanean hiru fase daudela: lehenengoa sarrera da, bigarrena garapena eta hirugarrena bukaera.

Lehenengo fasea sarrera edo lan harremanaren hasiera da: bertan, kapitala "langilerik onena eta merkeena" kontratatzen saiatzen da; horretarako, lan kostuak jaisteko beharra (bere beharra) planteatzen die politikariei, diruz lagundutako kontratazio ereduak onar ditzatela eskatuta (fondo galdurako laguntzak) edota, zuzen-zuzenean, kontratuak hitzarmenen esparrutik ateratzen dira (ehuneko bat jartzen da hitzarmenetako soldata-taulen gainean), zergak kendu edo txikitzen dira (gizarte segurantzako kuotak kendu edo murriztu, zerga-salbuespenak onartu...), dirutza itzela inbertitzen da prestakuntzan, azpikontratazioa gero eta gehiago erabiltzen da hitzarmen desberdinak eta merkeagoak aplikatzeko eta abar. Horrek ondorio hauek dakartza langileentzat: lan berdina baina soldata desberdina, lan berdina baina gizarte prestazio desberdinak, langileria zatitzea eta langileen arteko lehia bultzatzea, ekintza sindikala desitxuratzea,...

Bigarren fasea lan harremanaren garapena da: bertan, kapitalaren nahia langileak "agintzen zaionean, agintzen zaiona eta agintzen zaion moduan" lan egin dezala da; horretarako, "langileak ekoizpen prozesuaren erritmo eta garapen objektibora" egokitu behar direla planteatzen die kapitalak politikariei, ordutegien aldaketa, mugigarritasun funtzionala eta geografikoa, malgutasun famatua eta horrelakoak errazten dituzten arauak onartzuz... Ondorioak: pertsona makina/merkantzia huts bihurtzen da; ez da lana pertsonaren arabera egokitzen, baizik eta pertsona lanaren arabera; gure bizitzaren ia heren bat lanean ematen dugu, ia beste heren bi lanerako gaitasuna berreskuratzera dedikatzen ditugu (lo egiten, jaten, ikasten,...), eta geratzen zaigun denbora apurra... pertsona moduan errealizatzen saiatzera dedikatzen dugu ("aisialdi" famatu hori, benetako "askatasun denbora").

Hirugarren fasea lan harremanaren bukaera da: kapitala zoraturik dabil "bukaera libre eta doakoaren" bila (orain bada librea, baina oraindik ere ez da doakoa); horretarako, plantila "fluxuei, salmentei, eskariei... merkatuaren bilakaerari" egokitu behar zaiela planteatzen diete enpresaburuek politikariei, eta, alde horretatik, langileak ahalik eta merkeen kaleratzea -zailtasun eta oztopo gubirikin- ahalbidetuko duten arauak onartu nahi dituzte. Ondorioa: lanak ekartzen dizkigun diru-sarreak desagertzen dira, baina beraien ordez ez da gizarte prestaziorik ematen (langabezia-soldata, gizarte soldatak,...), zeren prestazio horiek zergetatik datoz, eta zergak beste gauza "interesgarriago" batzuetara bideratu behar dira (enpresentzako diru-laguntzak, ertzaintza, obra publiko erraldoi eta alferrikakoak, bankuei Lemoizko interesak ordaintzea, politikariei eta aholkulariei ondo ordaintzea, e.a.), ezinbestekoa delako -denok dakigunez- defizit publikoa txikitzea. Ezegonkortasunak eta jarraitzeko bermerik ezak mendetasunera, esanekotasunera eta banakako zein taldekako beharrak ahaztera darama, daukagun apurra galtzeko beldurraren eraginez.

Ikusi eta sentitzen dugunez, lan harreman osoan zehar (sarrera, garapena eta bukaera) agintea, diziplina eta ordena barneratzen dira, eta, urteak joan ahala, nortasuna eta jokabidea moldeatzen dira, harik eta -azkenez!!!- hiritar eredugarriak lortzen diren arte.

Koaderno honetan lehenengo fase hori aztertuko dugu, hau da, enpresan sartzea edo hastea. Sarrera hori "kontratazioaren" bidez gertatzen da, eta, hortaz, kontratazio horren legeko alderdiak, motak, modalitateak, arazoei aurre egiteko erak eta abar ikusiko ditugu.

1.- Kontratuaren

forma

Lan kontratua idatziz edo ahoz egin daiteke. Edonola ere, ahozkoa zein idatzizkoa izanik, kontratuak 4 astez baino gehiago irauten badu, enpresaburuak zereginei, lan baldintzei, lanaldiari eta argitu beharreko gainerako gaietarako buruz informatu beharko du langilea.

1.1.- Ahozko kontratua

Idatzizko kontraturik ez egoteak ez du esan nahi benetako lan kontraturik ez dagoenik, lan harremanik ez dagoenik. Aitzitik: idatzizko kontraturik ez dagoenean, legediak dio -ohiko arau arrunt bezala- lan harremana mugagabea eta lanaldi osokoa dela.

Beraz, pertsona batek idatzizko lan kontraturik gabe lan egiten duenean, lan harremana mugagabea dela ulertu beharko dugu (salbuespen bakan batzuk kenduta). Kasurik ohikoena enpresa berean urte asko eman dituzten langileena da: gehienek ez dute "idatzizko" kontraturik.

Idatzizko kontraturik ez egoteak ez du esan nahi, inola ere ez, kontratu hori arautzen duten arau edo legerik ez dagoenik: idatzizko kontratua duenari aplikatzen zaizkion hitzarmen eta arau berberak (Langileen Estatutua, Gizarte Segurantzaren Legea,...) aplikatzen

zaizkio, baldintza berdinetan. Horrenbestez, beste gauza batzuen artean, Gizarte Segurantzari kotizatu behar zaio, nominak eman behar dira, eta abar...

Nolanahi ere, BETI kontuan hartu behar dena da LANEAN ARI GARELA ERAKUSTEN DUTEN FROGAK BILDU ETA GORDE BEHAR DITUGULA (sinatutako fakturak edo emate-agiriak, edozein motatako egiaztagiriak, leku-koak, ordain-agiriak edo txekoen -izendunen edo eramailearentzako- en- fotokopiak). Horrelakoetan, garrantzitsuena lanean egon garela FROGATZEA da (ez soilik "esatea"); noiztik, zenbat ordu,... Legediak, dena dela, ahozko kontratua idatziz egin dadila eskatzeko eskubidea ematen dio langileari; bertan, jakina, lanaren benetako hasiera eguna eta gainerako inguruabarrak agertu behar dira (zereginak eta maila, ordainsariak,...).

Orobat, kontraturik ez duen pertsona hori kaleratzen dutenean, KALERATU EGIN DUTELA FROGATU BEHAR DA. Enpresek esan ohi dute pertsona hori ez dela ahoz kontratatuta egon eta ez dela lanean aritu, eta, hortaz, kaleratu egin dutela ere ukatu ohi dute. Horretarako, lan harremanaren bukaeraren jakinarazpena idatziz eskatu behar da ("jasotze-agiria" soilik

sinatu behar da), edota, bestela, kaleratutako pertsona bota egin dutela entzuten duten lekukoak eraman behar dira berehala; langileak ez du alde egingo bi froga horietako bat –gutxienez- eraman barik (kalera-tzearen idatzizko jakinarazpena edo lekukoak).

1.2. Idatzizko kontratua

Garrantzitsua da pertsona kontratatua izan dela egiaztatzen duen paper bat edukitzea. HORREK, BAINA, EZ DU BERMATZEN ENPRESA INDARRERAN DAGOEN LEGEDIA BETETZEN ARI DENIK.

Klausula kaltegarriak dituen kontratu bat sinatzeak ez du esan nahi klausula horiek bete behar direnik, ezta sinatzaileak onartu behar dituenik ere. Jokabide normala, beraz, kontratua sinatzea da, "esaten duena zernahi delarik ere": bertan legez kanpoko zerbait egongo balitz, haren kontrako erreklamazioa jarri ahal izango da gerora.

Ez da ezohikoa kontratu bera legegaren kontrakoa izatea (batez ere aldi baterako kontratuen kasuan): horixe da begiratu behar dugun lehenengo gauza. Kontratua arau batzuen mende dago, eta, beraz, ezin ditu legedian eta/edo aplikatzekoa den hitzarmenean ageri diren klausulak aldatu (soldata, maila, ordutegia, e.a.), klausula eskasagoak edo kaltegarriagoak ezarritz.

Uste dugun baino sarriagotan gertatzen den kasu bat lanean haste-

rakoan paperak bete gabe –paper zuriak- sinatzea da. Batzuetan ez digute ezta kontratua irakurtzen uzten ere; gehienetan ez digute kopiarik ematen. Baina berez bada izugarria paper zuriak edo data eta beste datu batzuk ez dituzten paperak sinatzeko "gomendioa" jasotzea enpresaren aldetik; enpresaburuek eta berauen legeg aholkulariek xede ageriko bat dute horren bidez: gero borondatezko bajak edo eskubide batzuei amore eman diezaiegula eskatzea. Kasu horietan komenigarria da gertatutakoa notarioaren aurrean ahalik eta arinen egiaztatzea (adierazpenen notario-akta) eta, ahal izanez gero, sinatu baino lehen, akta hori erabili ahal izateko enpresa iruzur horiek egiten saiatzen denean.

Ondoren aipatuko diren kontratuak idatziz egin behar dira derri-gorrez: prestakuntza kontratuak (praktikaldiko kontratua eta prestakuntza edo ikaskuntza kontratua), lanaldi partzialeko guztiak (etenako kontratu finkoak eta errelebu kontratua barne), kontratazio mugagabea sustatzeko kontratu berriak, obra jakineko kontratuak, etxean lan egiteko kontratuak eta lan-merkatuan integratzeko kontratuak; halaber, lau aste baino gehiago iraunez gero, ordezte-kontratuak eta lanak pilotzeagatik sinatutakoak ere idatziz egin behar dira. Idatziz egin ezean, kontratu horiek mugagabeak eta lanaldi osokoak direla ulertuko da, salbu eta enpresak erakutsi ahal badu aldi baterako edo lanaldi partzialekoak direla (Langileen Estatu-tuaren 8.2. artikulua).

2.- Kontratuak

lanaldiaren arabera

2.1.- Lanaldi osoko kontratua

Kontratu edo lan harreman hau gertatzen da hitzarmen eta/edo enpresan ezarritako ohiko lanaldia betetzen denean, ez gehiago (hori aparteko orduak izango lirateke) ez gutxiago (hori lanaldi laburtua izango litzateke eta, normalean, proportzioan kobratuko litzateke).

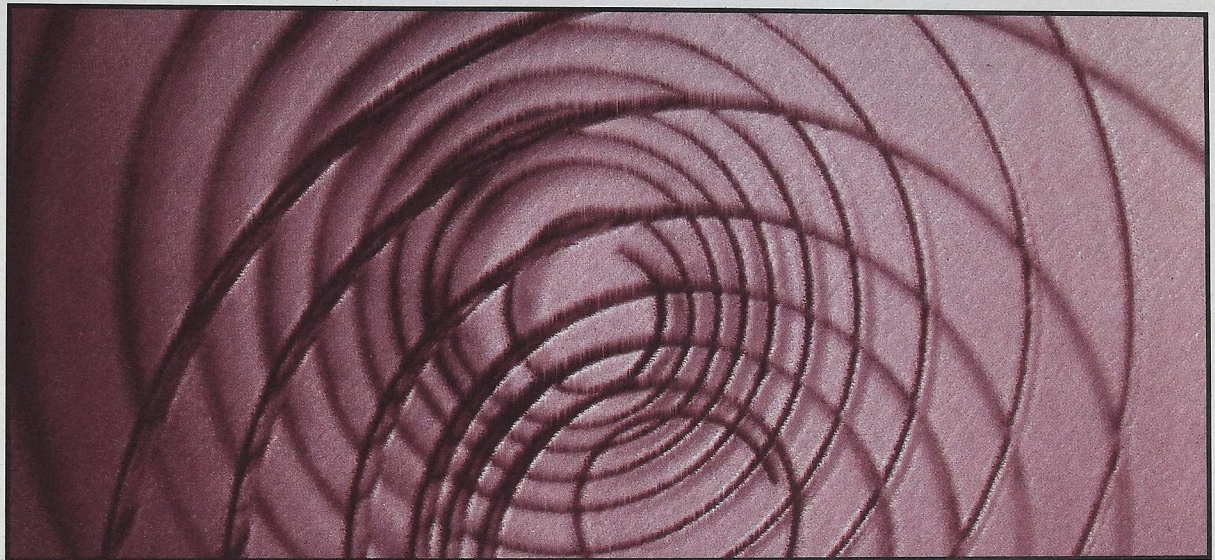
2.2.- Lanaldi partzialeko kontratuak

Kontratu lanaldi partzialekoa da enpresa edo lantokiko lanaldi osoko langileek lanean ematen duten ordu kopuruaren azpitik dagoen lanordu kopuru bat egiten denean, dela egunean dela astean, hilean edo urtean.

Lanaldi partzialeko kontratuaren ezaugarri bereziak eta berau hartzen ari den garrantzia kontuan harturik, lanaldi partzialeko lana soilik aztertzen duen beste prestakuntza material espezifikoko bat prestatu dugu.



3.- Kontratuak iraupenaren arabera



3.1. Kontratu mugagabe edo finkoak

3.1.1. Kontratu mugagabeak: motak

1997ko erreformaren ostean (maiatzaren 16ko 8/97 Errege Dekretua, 1997-5-17ko 118. BOE), kontratu edo lan harremanen barnean bi "kategoria" daude: orain arte ezagutu ditugunak eta 1997ko maiatzaren 17tik aurrera egon daitezkeenak, hots, "kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua" izeneko modalitatearen barnean egiten direnak.

A.- Kontratazio mugagabea sustatzeko

modalitatearekin kontratatuak:

a) Kontratatuak izateko langileek bete behar dituzten baldintzak:

- 18 eta 25 urte bitarteko edo 45 baino gehiagoko langabeak izatea.

- Enplegu eskatzaile gisa izena emanda gutxienez urtebete daramaten langabezia-aldi luze langabeak.

- Minusbaliatu langabeak.

- 97-5-17an aldi baterako edozein kontratua zuten edo 98-5-16ra arte (urtebete) aldi baterako kontratua egin zaien langileak. Urte hori iragan eta gero, negoziazio kolektiboaren bidez arautuko da langile horien egoera.

b) Langileak kontratatu ahal izateko en-

presek bete behar dituzten baldintzak:

- Kontratu egin aurreko urtebetean langileren bat arrazoi objektiboengatik kaleratu badu eta kaleratzea bidegabetzat jo bada edo kaleratze kolektibo bat egin badu, enpresak ezin du gisa honetako kontraturik egin.

- Muga hori 97-5-17aren osteko kaleratzeei soilik dagokie, bete beharreko lanpostuak kaleratutako langileen maila edo lanbide-talde berekoak badira, lantoki berbererako edo berberetarako.

- Muga hori ez da aplikatuko modalitate horren barnean egiten den kontratazioa kaleratze kolektibo baten kontsulta-aldian adosten bada.

c) Idatziz egin behar dira beti, eredu ofizialean, eta beste edozein lan harreman mugagabek dituen ezaugarri berberak dituzte, aipatutako salbuespenak salbu.

d) Kontratu horiek arrazoi objektiboengatik deuseztatzen badira (Langileen Estatutuaren 52. artikulua: gaitasunik eza, egokitzapenik eza, ekonomiaren, ekoizpenaren, teknologiaren edo antolakuntzaren eremuko arrazoiak eta absentismoa) eta auzitegiek deuseztapen hori bidegabetzat jotzen badute, kobra daitekeen kalte-ordaina 33 egunekoa da lan egindako urte bakoitzeko, gehienez 24 hilabetez. Jakina, arrazoi objektiboengatik deuseztapen horren aurkako erreklamaziorik jartzen ez bada edo erreklamazioa irabazten ez bada, kalte-ordaina ohikoa izango da: 20 egun urte bakoitzeko, gehienez 12 hilabetez.

Modalitate hau arau hauetan dago erregulatuta: 5-16ko 8/97 ELDan (97-5-17ko 118. BOE) eta 2001/5eko ELDko 8. artikuluko 1. xedapen iragankorrean.

B.- Lan harreman edo kontratuaren gainerako alderdi guztiak Langileen Estatutuaren bidez arautzen dira, lehen bezala.

3.2.- Aldi baterako kontratuak

3.2.1. Iraupen zehatzeko aldi baterako kontratuak

Kontratu hauetan kontratu noiz bukatzen den zehazten da hasieratik; hortaz, data hori lanean hasten garenetik ezagutzen dugu, nahiz eta gero kontratu luzatu egin daitekeen beste epe zehatz batez.

Ohikoenak hauexek dira: prestakuntza kontratuak, errelebu kontratuak, lanak pilotzeagatik sinatzen direnak eta lanmerkatuan integratzeko kontratuak. Aldi baterako kontratuaren arrazoiak hitz egiten dugunean modu zehatzagoan aztertuko ditugu.

3.2.2.- Iraupen zehatzik gabeko aldi baterako kontratuak

Kontratu hauetan, beraien bukaera eguna kontratuan beren-beregi adierazitako baldintza bat betetzeari lotuta dago, eta kontratu sinatzerakoan ezin jakin daiteke bukaeraren egun hori noiz izango den.

Ohikoenak obra jakineko kontratuak dira (obra bukatur arte), baita ordezte-kontratu batzuk ere (ordeztutako pertsonak alta hartu eta lanera itzuli arte).

Baldintza betetakoan langileak lanean jarraitzen badu, lan harremana mugagabe bihurtzen da eta antzinasuna gorde egiten da.

4.- Aldi baterako kontratuak

arrazoien arabera

Arrazoi edo zergatien arabera, aldi baterako kontratuak era honetan sailka daitezke:

- Kontratazioaren xedearen arabera:
 - Obra edo zerbitzu jakineko kontratua.
 - Zereginak pilotzeagatik edo produktzioaren gorabeherengatik egiten den kontratua.
 - Langileak ordeztzeko kontratua.
 - Errelebu kontratua aldi partzialeko erretiroagatik.
- Kontratutako pertsonaren ezaugarrien arabera:
 - Praktikaldiko kontratua.
 - Prestakuntzarako kontratua
 - Lan-merkatuan integratzeko kontratua.
 - Etxean lan egiteko kontratua.
 - Taldeko kontratua.

4.1.- Kontratazioaren xedearen arabera

4.1.1.- Obra edo zerbitzu jakineko kontratua

Kontratu horiek enpresaren jardueraren barnean autonomia eta edukizkoak duten eta alde aurretik ezin zehaztuko iraupena duten obra edo zerbitzuak egiteko dira. Hitzarmenetan (sektorekoak eta enpresakoak) zehaztu eta adierazi behar da zein diren bete daitezkeen lan edo zereginak.

Kontratua idatziz egin behar da aurreikusitako iraupena lau aste baino

gehiagokoa izanez gero; bertan adierazi behar da, modu argian, zein den bete behar den obra edo zerbitzua.

Kontratuak urtebete baino gehiago irauten duenean, enpresak 15 egun aurretik jakinarazi behar du kontratuaren bukaera; bete behar hori betetzen ez badu, bete gabe utzitako epeari le-gokiokeen diru-kopurua ordaindu behar dio enpresak langileari, kalte-ordain gisa.

Kontratua bukatzean kalte-ordaina jasotzeko eskubidea du langileak, hots: gutxienez 8 (zortzi) eguneko soldata lanean emandako urte bakoitzeko, hitzarmenak hobetu egin dezake kopuru hori. Kalte-ordain hori 2001-03-05aren ostean sinatutako kontratuei soilik aplikatzen zaie.

Langileen Estatutuaren 15.1.a. artikuluan eta 2720/98 Errege Dekretuaren 2. artikuluan dago araututa.

4.1.2.- Zereginak pilotzeagatik:

Kontratu hauek baimentzen dira enpresaren jarduerako egoera berezietan aurre egiteko, hala nola zeregin-pilaketari edo gehiegizko eskariei, enpresaren jarduera arruntaren barnean izan arren; kasu horietan, egin beharreko lana handiagoa izan behar da eta langi-

le gehiago kontratatzea eskatu behar du. Kontratuak argi eta garbi adierazi behar du zein den bere arrazoa. Hau da, ezin erabil daiteke zeregin iraunkor- rrek betetzeko, ez jarraiak badira ez ziklikoak badira.

Aplikatzekoa den hitzarmenak kontrakoa esan ezean, gehieneko iraupena sei hilabetekoa da, 12 hilabeteko epe batean barnean -kontratuaren hasieratik kontatua-. Sei hilabete baino gutxiagorako egin bazen, berriz, gehieneko epe hori iritsi arte luza daiteke.

Estatuko hitzarmen sektorialak edo, horren ezean, beheagoko mailako beste hitzarmen sektorial batek gehieneko iraupena eta garaia alda ditzake, baita zereginak eta plantilarekiko proportzionaltasuna zehazteko irizpideak ere. Erreferentziazat hartutako 12 hilabeteko epe hori 18 hilabetera arte luza daiteke eta kontratuaren iraupena epe horren 3/4etara arte. Garrantzitsua da ikustea nola UGT-CCOOk negoziazioaren esparru estatuala indartu nahi duten, Hego Euskal Herrian dauden benetako gehiengo sindikalen gaitetik.

Kontratua bukatzean kalte-ordaina jasotzeko eskubidea du langileak, hots: gutxienez 8 (zortzi) eguneko soldata lanean emandako urte bakoitzeko, hitzarmenak hobetu egin dezake kopuru hori. Kalte-ordain hori 2001-03-05aren ostean

sinatutako kontratuei soilik aplikatzen zaie.

Langileen Estatutuaren 15.1.b. artikuluan eta 2720/98 Errege Dekretuaren 3. artikuluan dago araututa.

4.1.3. Langileak ordezteko kontratua:

Kontratu honi "bitarteko kontratua" ere deitzen zaio, eta ondoren aipatuko ditugun egoeretan dauden langileak ordezteko egiten da: aldi baterako ezintasuna eta amatasuna; soldadutza; espetxea zigor-epairik gabe; derrigorrezko eszedentzia; seme-alabak zaintzeko eszedentzia; zigortuak..., eta, oro har, ordeztutako pertsonak lanpostua erreserbatzeko eskubidea duenean. Halaber, lanpostu bat behin betirako betetzeko aukeraketa edo promozio prozesua egiten ari denean, legediak baimena ematen du kontratu mota hori prozesua amaitu arte erabiltzeko.

Kontratuan ordeztutako pertsona eta ordezkapenaren arazoia azaldu behar dira, ea lanpostua ordeztutako pertsonarena den ala ordeztutakoaren lanpostua betetzera pasatzen den beste batena den beren-beregi adieraziz.

Kontratu horrek irauten du ordeztutako langilea lanera itzuli arte, edo, lanera itzultzan ez bada, teoriak itzuli beharko litzatekeen egunera arte, edo ezin itzuli daitekeela jakiten den egunera arte (heriotza, Gizarte Segurantzak ezindutzat deklaraztea,...). Hori gertatu arren kontratatutako pertsonak lanean jarraitzen badu, kontratua mugagabetzat joko da. Beraren bukaeraren data konkretua kon-

tratuan azaldu beharko da, ezagutuz gero (eszedentziak, zigorrak,...).

Langileen Estatutuaren 15.1.c. artikuluan eta 2720/98 Errege Dekretuaren 4. artikuluan dago araututa.

Erretiro bereziagatik ordezte kontratua ordezte edo bitarteko kontratua mota bat da; egiten da erretiratzen den pertsonak 64 urte baditu eta 65 urterekin izango litzatekeen baldintza berberetan erretiratzen bada. Legediak baimentzen du egoera hori erretiroa hitzarmenean itundu bada eta erretiroa hartzean beste pertsona bat kontratatzen bada erretiratutakoaren orde. Ez da nahastu behar lanaldi partzialeko errelebu kontratuarekin.

Gutxieneko iraupena urtebete izango da, eta kontratuan ordeztutako pertsonaren izena azaldu behar da.

8-17ko 1194/85 Errege Dekretuan dago araututa (85-7-20ko BOE).

Edozein ordezte kontratu bukatzean, EZ dago inolako kalte-ordain ekonomikorik jasotzeko eskubiderik, salbu eta bukaera bera legez kontrakoa bada edo hitzarmenean kontrakoa ituntzen bada.

4.1.4. Lanaldi partzialeko errelebu kontratua, erretiro partzialagatik

Kontratu hau pertsona bat ordeztera datorren pertsona batekin egiten du enpresak: ordeztutako pertsonak erretiro partziala hartuko du, enpresarekin ados jarrita, baldin eta erretiratzeko baldintzak betetzen baditu, adina izan ezik (berau legez gehienez ezarritakoa baino

bost urte gutxiago izan daiteke, baina adina 65 urtetik gorakoa ere izan daiteke, zeren orain ez baitago gehieneko adinik erretiratzeko); gainera, laburtzen den lan-denbora ohiko lanaldiaren gutxienez %25 eta gehienez %85 izan behar da.

Errelebuan kontratatutako pertsonaren lanaldia ordeztu beharreko pertsonari laburtu zaion lan-denboraren adinakoa izan behar da, gutxienez. Nolanahi ere, legediak onartzen du bi pertsonak lanpostu berean eta aldi berean egotea, lanbide-maila desberdina izatea, eta abar... nahiz eta gai horiek hitzarmenean itundu daitezkeen, kontratatutako pertsonak ordeztutakoaren lana benetan osatzen duela bermatzeko eta kontratazio mota hori modu bidegabean erabili ez dadin.

Kontratatzan den pertsona enplegu eskatzailea (langabea) izan daiteke, baina baita enpresa horretan aldi baterako kontratu mota batekin lanean ari den beste langile bat ere.

Enpresan sartzen denaren kontratuaren iraupena haxe izango da, gutxienez: ordeztutako pertsonari legez ezarritako erretiro adinera iristeko falta zaion denbora.

Langileen Estatutuaren 12. artikuluan eta 10-31ko 1991/84 Errege Dekretuan (84-11-9ko BOE) dago araututa.

Gogoan izan behar dugu EAEen (ez Nafarroan) errelebu kontratua ere bade-la, LHKren (Lan Harremanen Kontseilua) Konfederazio Arteko Akordioaren arabera. EAEko akordioak dio kontratatutako pertsonaren kontratua mugagabea izan behar dela eta lanaldi osokoa; irau-

pena, beraz, ez da ordeztutako langileak erretiratzen diren arte soilik.

4.2.- Kontratutako pertsonaren ezaugarrien arabera

4.2.1.- Praktikaldiko lan kontratua

Kontratutako den pertsonaren betekizunak: lanbide batean jarduteko eskatzen diren ikasketak bukatuta izatea, ikasteka horiek bukatu eta hurrengo lau urtean barnean, kontuan hartuta soldadutzak eta ordezeko zerbitzuak konputu hori eten egiten dutela. Kontratatu beharreko pertsonak unibertsitate-titulazioa edo maila ertaineko edo goi mailako lanbide-prestakuntza izan behar du. Modalitate honekin ezin da pertsona berbera kontratatu ikasketa berberengatik enpresa berean edo beste enpresa batean bi urte baino gehiagoz.

Lanpostuak aukera eskaini behar du egindako ikasketekin zerikusia duen lanbide-praktika eskuratzeko.

Ordainsaria hitzarmen kolektiboan ezarri beharko litzateke, edota, horren ezean, ezin liteke izan hitzarmenak lanpostu berbera edo baliokidea betetzen duenarentzat ezartzen duenaren %60 edo %75 baino txikiagoa, lehenengo edo bigarren urtean. Gainera, kontratua lanaldi partzialekoa ere izango balitz, ordainsaria lanaldiarekiko proportzioan izango litzateke.

Gutxienez sei hilabete eta gehienez bi urte iraungo du.

Kontratua bukatzean, EZ dago inolako kalte-ordain ekonomikorik jasotzeko

eskubiderik, salbu eta bukaera bera legez kontrakoa bada edo hitzarmenean kontrakoa ituntzen bada.

Kontratua bukatzean lanean jarraituz gero, garai hori antzinasuntzat joko da.

Langileen Estatutuaren 11.1. artikuluan eta 488/98 Errege Dekretuan dago araututa.

4.2.2.- Prestakuntzarako lan kontratua (ikaskuntza):

Kontratutako den pertsonaren betekizunak: 16 urte baino gehiago eta 21 urte baino gutxiago izatea (salbuespena: minusbaliatuak; bi urte baino gutxiago ko lan-baimena duten atzerritarrak; behar den prestakuntza eta esperientzia frogatuta dutenak; aktibitatearik gabe hiru urte baino gehiago eman dituzten langabeak eta gizarte-bazterketa egoeran dauden langabeak); kontratua sinatzen den unean; eskatzen den titulazioa ez izatea, eta kontratuaren xede den lana 12 hilabetez baino gehiago egin ez izana iraganean enpresa berean. Kontratu hau ezin da inoiz lanaldi partzialekoa izan.

Prestakuntza teorikorako denbora: gutxienez lanaldiaren %15; dena dela, zenbait kasutan ez da denbora hori derri gorrez eskatzen, baldin eta kontratuaren xede den lanpostuarentzat eta lanbidearentzat egokiak diren ikastaroak egin badira; prestakuntzak zerikusia izan behar du bete beharreko lanpostu edo zereginarekin. Ikastunak tutore edo arduradun bat izan behar du (hitzarmenean eta modu justifikatuan itundu ezean, tutore batek ezin du bere ardurapean hiru langile baino gehiago izan).

Kontratuaren xedea lanbide edo lanpostu kualifikatu bat betetzeko beharrezkoa den ezagutza praktikoa eskuratzea izan behar da; kualifikazio hori enpresari aplikatzen zaion lanbide-sailkapeneko sisteman beren-beregi definitzen dena da. ABLE-ek ezin dute kontratazio mota hori erabili langileak enpresa erabiltzaileen esku jartzeko. Negoziazio kolektiboaren bidez kontratuaren xede diren lanpostu konkretuak zehaztu beharko lirarteke, baita kontratu kopurua ere plantilaren tamainaren arabera. Horren ezean, ondorengo eskala aplikatuko da (plantilaren tamaina zehazteko langile guztiak zenbatzen dira, prestakuntzarako kontratatuak izan ezik):

Enpresako langile kopurua	Gehienez onartutako kontratu kopurua
5 edo gutxiago	1
6-10	2
11-25	3
26-40	4
41-50	5
51-100	8
101-250	%8(10)
251-500	%6(20)
500 edo gehiago	%4(30)

Kontratuaren gutxieneko iraupena sei hilabetekoa da eta gehienekoa bi urtekoa (gehienekoa hiru urtera luza daiteke estatuko negoziazio kolektibo sektorialean adostuz gero, eta, horren ezean, beheragoko mailako negoziazio kolektibo sektorialean adostuz gero). Gehieneko epea bukatzen denean, pertsona horri ezin izango zaio gisa bereko beste kontratu bat egin beste inongo enpresatan. Kontratuaren bukaeran, enpresariak egiaztagiria eman behar du (kontratuaren iraupena, eskuratutako prestakuntza praktikoa maila, e.a.). Kontratu bukatutakoan langileak lanean jarraitzen bada, prestakuntzarako kontratuaren iraupena kontuan hartuko da antzintasuna kalkulatzeko.

Ordainsaria hitzarmen bidez ezarriko da, eta ezin izango da inoiz Lanbide Arteko Gutxieneko Soldata baino txikiagoa izan. Ordainsari hori lanean emandako orduei soilik dagokie, ez gainerakoei. Hortaz, prestakuntza nahikoa egiaztatzen bada eta prestakuntzako denbora erabiltzen ez bada, ordainsaria i go

gingo da proportzionalki. Gogora dezagun kontratu mota hori ezin dela inoiz ere lanaldi partzialekoa izan.

Kontratazio modalitate horrek jarraitzen du langabezia kobratzeko eskubidea eman gabe (bai, ordea,aldi baterako ezintasuna kobratzeko -bai gaixotasunagatik eta bai istripuagatik ere-, amatasuna, pentsioak, FOGASA,...).

Kontratu bukatzean, EZ dago inolako kalte-ordain ekonomikorik jasotzeko eskubiderik, salbu eta bukaera bera legez kontrakoa bada edo hitzarmenean kontrakoa ituntzen bada.

Langileen Estatutuko 11.2. artikuluan, 488/98 EDan, 797/95 EDan, 98-07-14 Ministerio-Aginduan eta 98-10-26ko ebazpenen dago araututa.

4.2.3.- Lan-merkatuan integratzeko kontratua

Kontratu hau langabe baten (INEMen izena emanda duena) eta administrazio publiko baten edo dirua irabazteko asmorik gabeko erakunde baten artean egiten da, interes orokor edo sozialeko obrak edo zerbitzuak betetzeko, langabeari lan esperientzia eskaintzeko xedez. Aurreikusitakoa da toki administrazioak eta dirua irabazteko asmorik gabeko erakunde lokalak izango direla modalitate hori masiboki erabiliko dutenak, eta, hortaz, udal eta aldundietako sail sindikalek, ordezkariak eta afiliatuek arreta berezia eskaini behar diete eta jarraipen egokia egin. Logikoa dirudi kontratazio mota horrek eragin nabaria izango duela plantiletan: kopurua, lanpostu hutsen okupazioa, oposizioak, e.a. Halaber, gogoan izan behar dugu legez kontrakoa dela Aldi Baterako Laneko Enpresak erabiltzea mota horretako kontratuetan, enpresa horiek ez direlako dirua irabazteko asmorik gabekoak.

Modalitate hori justifika dezaketen interes orokorreko obra edo zerbitzuak 1997-12-19ko eta 1998-10-26ko Ministerio-Aginduetan araututa dauden programetan agertzen dira (hau da, "programas de ocupabilidad" izena eman zaien programetan agertzen direnak dira). Suposatzen da horren bidez EBk ezarritako orientabideak bete nahi direla (muturreko pobrezia edo bazterketa egoeran dauden familien kopuruari dagokionez, bakarrik Grezia eta Portugal daude Espainiar Estatuaren aurretik Europako Batasunean).

Modalitate horren bidez kontratatutako pertsoneri ezin zaie kontratu mota berbera berriro egin aurreko kontratua amaitu denetik hiru urte iragan arte, baldin eta azken urteetan bederatzi hilabete baino gehiagoz kontratatuta egon badira.

Lan baldintzak ez daude BERENBEREGI araututa, zeren legeak hauxe baino ez baitio: "baldintzak kontratuaren alderdiek adostuko dituzte, baina ezin izango dira horrelako integrazio kontratuei aplikatzekoa den hitzarmenak ezarrita duena baino txarragoak izan" (oraingoz ez dugu ezagutzen integrazio kontratu horiei buruzko ezer arautu duen inolako hitzarmenik). Horrenbestez, oraindik ez da zehaztu beraien iraupena (ez gehienekoa ez gutxienekoa), ezta luzatu ote daitezkeen, zeintzuk diren ordainsariak... Arau berezirik egon ezean (hitzarmena, legedi berria 2002-01-01etik aurrera,...), gutxienez Langileen Estatutua aplikatu behar da, baina garbi planteatu behar da kontratua egiten duen administrazioaren edo erakundearen lan baldintzak direla aplikatu behar direnak.

Kontratu bukatzean (15 egun aurretik abisatu behar da kontratua urtebete baino gehiagokoa bada), EZ dago inolako kalte-ordain ekonomikorik jasotzeko eskubiderik, salbu eta bukaera bera legez kontrakoa bada edo hitzarmenean kontrakoa ituntzen bada.

Langileen Estatutuaren 15.1.d. artikuluan eta Hamaseigarren Xedapen Gehigarrian dago araututa, aipatutako 1997-

12-19ko eta 1998-10-26ko Ministerio-Aginduez gain.

4.2.4.- Etxean lan egiteko kontratua

Modalitate hau ez da oraingoz sarritan erabiltzen. Bere ezaugarri nagusia da lana langilearen etxean edo langileak aukeratzeko duen etxean egiten dela, zuzenean ikuskapenik gabe. Kontratuan lekua azaldu behar da, eta leku horri beste edozein lantokiri aplikatzen zaion araudi berbera aplikatuko zaio laneko segurtasun eta osasun gaietan.

Enpresaburuak jarduera kontrolatzeko agiriak eman behar dizkio langileari, baita entregatutako lehengaiak kontrolatzeko agiriak ere eta abar.

Ordainsaria enpresa edo sektore bereko beste edozein langileren ordainsari berbera da, langileek kotizatu egiten dute eta prestazio berdinak dituzte. Hauteskunde sindikaletan parte har dezakete, gainerako langileek bezala.

Langileen Estatutuaren 13. artikuluan dago araututa.

4.2.5.- Taldeko kontratua

Modalitate hau ere ez da asko erabiltzen. Bere ezaugarri nagusia da kontratua langile talde batekin egiten dela, talde bezala. Taldeko burua beste langileen ordezkaria da enpresaren aurrean.

Langileen Estatutuaren 10. artikuluan dago araututa.

5.- Probaldiak



Probaldia da langilea enpresan benetan sartzen denetik kontaktzen den garaia-egunetan edo hilabeteetan kontaktua-, zeinean enpresak langilea aldeztu aurretik abisatu gabe eta inolako justifikaziorik gabe (probaldia ez gaituzte, besterik ez) kaleratu baitezake.

Bai kontratu mugagabeek eta bai mota guztietako aldi baterako kontratu guztiek probaldiari buruzko araudia bete behar dute. Probaldiaren iraupena hitzarmen kolektiboetan ager daiteke; bestela, Langileen Estatutuaren 14. artikulua apli-

katzen da (6 hilabete teknikari titulatuentzat eta 2 hilabete gainerakoentzat), eta kontratuak dioena ezin da hitzarmenak edo Langileen Estatutuak diotena baino txarragoa izan. Probaldia kontuan hartzen da antzintasuna konputatzerakoan.

Probaldiaren klausula baliogabea da lan berbera iraganean bete egin bada, erabili zen kontratazio mota zeinahi delarik ere. Hori gertatuko balitz, langilea probaldia ez gaituzteagatik kaleratzeko erabakia baliorik gabe uzteko eska daiteke, eta aldeko epaia lortuz gero kaleratze bidegabea izango litzateke, eta, hortaz, kalte-ordaina kobratzeko eskubidea izango luke kaleratuak.

Probaldian Gizarte Segurantzaren kotizazioa ordaindu behar da, baita lan egindako aldiari dagozkion ordainsaria eta likidazioa ere.

Probaldia ez gaituztearen eraginez enplegua galtzen duen langileak prestazioak edo langabezia-soldata berriz kobratzen hasi ahal izateko- edo prestazio edo laguntza berria eskatzeko-, ezinbestekoa da horren aurreko lan-bukaera langilearen eraginez gertatua ez izatea, hau da, horren aurreko lana ez zela bukatu berari egotzi ahal zaion arrazoi batengatik.

6.- Kontratuaren

bukaera

Batez ere aldi baterako kontratuetan, ea lanaren bukaera legea betez egin ote den kontrolatu behar da (sindikatu gisa beti egin beharko genukeena egiteaz gain, noski, zeren legea betez zein bete gabe lana galtzea nahiko larria izaten baita berez).

Horrenbestez, kontratuaren bukaera edo enpresa uztea normala (legezkoa) edo ez-normala (legearen kontrakoa) izan daiteke:

6.1.- Bukaera normala/legezkoa

Izen hori emango diegu legeak ezarritako betekizunak betetzen dituzten bukaerei; horrek esan nahi du bukaera legezkoa baldin bada ezin dela kalera-tzeagatik erreklamatu. Beste kontu bat da bai erreklama daitezkeela bukaeraren aurreko eskubide jakin batzuk, ordaindu gabe geratu badira (oraindik ordaindu ez diren diru-kopuruak, hartu gabeko oporrak, lanbide-sailkapen desegokia,...).

Bukaeraren tramite guztietan (bukaeraren jakinarazpena, likidazioa, azken kitatzearen sinadura,...) ordezkari sindikala edo batzordeko ordezkaria bertan egotea exijitu daiteke.

6.1.1.- Kontratuaren bukaeraren jakinarazpena:

Kontratuaren bukaera guztiak (kaleratzea, aldi baterako kontratuaren bukaera,...) idatziz jakinarazi behar dira. Bukaera idatziz jakinarazten ez bada, aholku bila joan behar du langileak berehala, zeren zerbait erreklamatu behar bada 20 egun baino ez baitaude hori egiteko. Jakinarazpen idatzia jasotzeak edo "jaso-agiria" sinatzeak ez du esan nahi langilea bukaerarekin ados dagoenik, baizik eta bukaera jakinarazi digutela jakin dugula, besterik ez. Badaezpadako eta segurtasuneko neurri gisa, "jaso nuen" hitza geuk eskuz idaztea komeni da, jakinarazpena noiz jaso genuen -data zehatza- idazteaz batera, gure sinaduraren ondoan: era horretan, ustekabeko ondorio kaltegarriak saihestuko ditugu, zalantza izpiren bat egonez gero.

Bukaeraren berri ematen duen jakinarazpenarekin batera, enpresa behartuta dago likidazio proposamena jakinaraztera, dirua kobratu eta ko-braketa sinatu baino lehen kontsultatu ahal izateko.

Idatzizko jakinarazpena egiten ez bada, bukaera irregularizat hartu behar da, legearen kontraketatik printzipioz.

Edozein kasutan, gomendagarria iruditzen zaigu ordezkariarekin edo enpresa batzordeko kideekin hitz egitea, bai segurtasunagatik eta bai bukaeraren eta beraien arrazoen berri jakin dezaten eta borroka sindikaleko prozesuak hasi ahal ditzaten, horixe baita langilea lanean berriz onartzera eraman dezakeen neurri bakarra.

6.1.2.- Likidazioa:

Likidazioa ez da nahastu behar ez "kalte-ordainarekin" ez "azken kitatzearekin". Likidazioa da lan egindako denboragatik langileari dagozkion eta oraindik kobratu ez dituen diru-kopuruak; kalte-ordaina, berriz, kontratua bukatzeagatik legokiokeen zenbatekoa da -arauren batek beren-beregi ezarri baldi badu (kaleratzeetan,... eta aldi baterako kontratu gehienetan)-, eta likidazioaren atal edo kontzeptu bat da, baldin eta bukaera zuzena, legezkoa eta normala bada.

Likidazioan sartzen diren kontzeptuak hauexek dira:

- Kontratua bukatzen den hilabeteko egunei dagokien eta oraindik ordaindu ez den ordainsaria.

- Euren epera oraindik iritsi ez diren aparteko pagen zati proportzionala

(azaroaren 30ean alde egiten badut, Gabonetako pagaren 5/6, eta abar.).

- Oraindik hartu ez diren oporren zati proportzionala (1/11 enpresan egondako hilabete bakoitzeko); kasu honetan, beti hartu behar da kontuan oporretarako eskubidea izateko urte naturala bukatu baino lehen hartu edo erreklamatu behar direla oporrak (urtarrilaren letik abenduaren 31ra bitartean).

- Ordaindu gabe dagoen beste edozein zor (aparteko orduak, atzerapenak,...).
- Kalte-ordaina bera, zenbateko hori kobratzeko eskubidea dagoenean eta bukaera zuzena izan denean.

Likidazioaren zehaztasunaren inguruan zalantzarik egonez gero, sinaduraren aurrean "errakuntza edo hutsunerik egon ezean" esaldia gainera daiteke eta enpresak eskaintako zenbatekoa kobratu. Langileak baldin badaki edo susmatzen badu dagokiona baino gutxiago eskaintzen diotela, "ez nago ados" esaldia gaineratuko da eta eskaintakoa kobratuko. Kasu batean zein bestean, enpresak ziur jakingo du -gure sinadura jarrita dagoelako- ezin izango dugula inoiz ere jadanik ordainduta dagoena berriz erreklamatu; eta guk ez dugu zertan itxaron jadanik ematen zaiguna kobratzeko.

6.1.3.- Azken kitatzea:

Adierazpen edo klausula bat da, likidazioaren paper edo idazki berean agertu ohi dena ("azken kitatzeari dagokion likidazioa" edo "finikitoa" ere ager daiteke...). Enpresak "X euro kobratuz, langileak dena kobratu duela adierazten du, erreklamatzeko gehiagorik gabe" edo gisa bereko esaldiak erabiltzen dituenen

an azken kitatzearekin egiten den gauza bera egiten du.

Horrelako adierazpenak dituen agiriren bat sinatuz gero, ezinezkoa izango da bukaera bera ez ezik -legez kontrakoa bada- enpresak zor digun eta ordaindu ez digun beste edozein zenbateko ere erreklamatzeari.

"Azken kitatzea" sinatu gabe ere likidazioa kobratzeko eskubidea dago: enpresak ezin jar dezake eskaintzen duen likidazioaren ordainketa "azken kitatzea" sinatzearen mende. Hori gertatuz gero, horren lekukoak izan behar ditugu eta gertuen dagoen Zaintzako Auzitegira joan behar dugu salaketa penala berehala egiteko: hori txantaje onartezin bat da, zeinean enpresentzat lan egiten duten aholkularitza batzuek modu ohiko eta lotsagabean hartzen duten parte. Enpresa eta beraren ohiko aholkulariak behartuta daude likidazioa "azken kitatze" bereiztutako beste agiri batean ematera hala eskatzen zaienean.

6.2.- Bukaera ez-normala/legearen kontrakoa

Izen hori emango diegu legeak ezarritako betekizunak betetzen ez dituzten kontratu bukaerei; beraien aurka erreklamazioa jar daiteke dagokion lan agintearen aurrean.

Garbi dago, jakina, beti jakin behar dugula ea bukaera konkretu bakoitza legezkotzat edo legearen kontrakotzat, normalizat edo ez-normalizat jo ote dezakegun.

6.2.1.- Lehendabizikoa: kontratua bera legezkoa ote den egiaztatu.

Kontratuaren bukaera beraren aurretik egondako lan harremanarekin dago beti lotuta eta beraren mende dago erabat: lan harremana legearen kontra hasi edo bete baldin bada, bukaera ere legearen kontrakoa izango da gehienetan.

Horrenbestez, ikertu beharko dugun lehen gauza da ea lanean hasterakoan sinatu zen kontratuak legediak (hitzarmenek, Estatuak, ...) ezartzen dituen betekizunak betetzen ote zituen.

Sari askotan bi kontratu edo gehiago egiten dira jarraian, eta horrek, euren artean denbora-tarte bat iragan arren, mugagabe bihurtzen du formalki aldi baterako den lan harremana. Enpresa batean sartu orduko, kontratua luzatzen denean edo/eta kontratu berriak egiten direnean, lana bukatzen den bakoitzean, ... komenigarria da KONTSULTATZEA. Zenbait egoeratan hobe da legez kontrako gorabehera bat ez erreklamatzeari, enpresa egoera okerrago batean jartzen delako gure eskubideen aurrean. Adibidez: kontratu batzuk ezin bateratuzkoak dira beraien artean eta, bigarren kontratua eskaintzen dutenean, komenigarria da sinatzea legez kontrakoa izan arren, zeren legezkontrakotasun horrek mugagabe bihur baitezake lan harremana; hala, kontratua berriztatzen ez didatenean, egoera hobeagoan egongo naiz kaleratzeagatiko erreklamazioa aurkezteko, eta bitartean lanean eta ko-
bratzen jarraitu dut.

6.2.2.- Bigarrena: kontratuaren bukaera bera legezkoa ote den egiaztatu.

Bukaerak eta beraien forma legearen bidez daude araututa; formalitate batzuk bete behar dituzte, epe batzuk gorde, ... Hau da, gerta liteke bukaera bera "legezkoa" (justifikatua) izatea baina betekizun batzuk bete gabe uzteak kontratua "legearen kontrako" bihurtzea.

Adibiderik garbiena eta gogorre-na ahoz kaleratua izatea da, idatzizko jakinarazpenik gabe. Ez dugu inoiz ere lana utziko idatzizko jakinarazpenik gabe edo ahozko jakinarazpenaren zuzeneko lekukorik gabe (lekuko horiek epaiketara etortzeko prest egon behar dira, beharrezkoa izanez gero). Ahozko bukaera batean lekukorik egon ezean, lekukoak dituen egoera bat sortu behar dugu lehenbailehen. Bestela, legezko ondorioetara lana gure borondatez uztearen parekoa izango da egoera, borondatezko baja bat balitz bezala!!

Testu honetan ez gara hasiko bukaeren modalitate eta motei buruz hitz egiten: bukaerei buruzko koaderno espezifikoan (lan harremanaren bukaera) luze hitz egiten dugu horretaz. Bakarrik azpimarratu nahi dugu erreklamazioak bideragarriak izan daitezen ez dela "azken kitatzea" sinatu behar, ez dela 20 eguneko epea iragan behar bukaera jakinarazi (idatziz edo ahoz) zenetik, eta bukaera ahoz jakinarazten denean lekukoak egon behar direla.

"Legearen kontrako" bukaeretan ere "legezkoetan" dauden eskubide batzuk ditu langileak (hala nola likidazioa); beraz, lehengo atalean likidazioaz esan duguna izan behar dugu gogoan.

7.- Kontratuaren

“kontrola”



Legeren arabera, langileen ordezkariak kontratazioa “kontrolatzeko” duten ahalmena nahiko mugatua da: enpresak jadanik egin dituen (beti “a posteriori”) kontratuak ezagutzea eta haien informazioa jasotzea, besterik ez. Eskubide hori Langileen Estatutuaren 8.3. artikuluan ageri da eta, Aldi Baterako Laneko Enpresen kasuan, 14/94 Legean, 4/95 Legearen 9. artikuluan (95-6-2ko BOE) eta 5-16ko 8/97 Legearen 5. artikuluan. Dena dela, hitzarmenetan klausula gehigarriak itundu ahal dira eta itundu behar dira gutxienezko informazio eskubide horiek handitzeko.

7.1.- Langileen legezko ordezkariak

Legezko testuak ez du zehazten terminologia horren barnean zer sartzen den (“legezko ordezkariak” hitz egiten du), eta horrek -LABen kasuan- argudio edo interpretazio interesatuak jar ditzake enpresen esku geu, enpresa batzordeak eta langileen ordezkariak baztertzen saia daitezten.

Langileen “legezko ordezkariak” terminoak enpresa batzordeak eta langileen ordezkariak hartu behar ditu barne, baina baita sail sindikalak ere: ezin da inoiz ere onartu -ezta ikuspuntu juridikotik ere- batzordeak edo langileen ordezkariak informaziorik ez jasotzea legeak aipatzen dituen eta gero azalduko ditugun alderdien inguruan; hau da, enpresek informazioa eman behar diete batzordeari eta ordezkariari, sindikatu (sail sindikal) bakoitzari banan-banan ere eman arren. Bestelako kontu bat da zein batzordekideri eman behar zaion informazioa: kide guztiei, presidenteari, idazkariari, ...; batzordeak pertsona bat izendatu behar du horretarako eta, horren ezean, enpresak nahi duen pertsonarekin beteiko du tramite hori, legeak ahalmena ematen baitio hori egiteko (normalean presidenteari edo idazkariarekin

egingo du, horrelakorik egonez gero, eta, bestela, berarekin harremanak izaten dituen pertsonarekin).

Edonola ere, LABek ere –sindikatu bezala– legean aipatzen den informazio maila berbererako eskubidea du, hain zuzen ere legearen anbigutasun horregatik.

Azken batean, beraz, bai batzorde edo ordezkarien bidez eta bai sail sindikalen bidez legediak jasotzen duen informazioa eskuratu ahal izango da.

7.2.- Enpresaren betebeharrak

- Idatziz egiten diren kontratu guztien oinarrizko kopia bat ematea: ordezkariaren sinadurak kopia jaso dela adierazten du soilik, ez adostasuna ("jaso nuen" dioten agiria soilik sinatzen da).

- "Goi mailako zuzendaritzaren eremuko lan harreman bereziko" kontratuen jakinarazpena.

- Idatziz egin behar diren kontratu guztien luzapen eta/edo bukaeren jakinarazpena: idatzizko jakinarazpena, zeren ez baitago inolako "ahozko jakinarazpenik".

- Enpresak aurreikusita dituen kontratu berriei buruzko informazioa, kontratuen kopurua eta erabiliko diren modalitateak eta motak zein diren adieraziz.

- Azpikontratazioaren erabilerari buruz informatzea –hau interesgarria da–.

- Aldi baterako kontratuak bukatzen di-

renean edo enpresan enplegatuta dagoen pertsonaren lan harremana deuseztatzen denean (arrazoia edozein delarik ere), "etenkako lan harreman finkoa" duten pertsonak barne hartuta, enpresak zor dituen zenbatekoak likidatzeko dokumentuaren proposamena eman behar dio langileen ordezkariari. Ukitutako pertsonak langileen legezko ordezkari baten presentzia eskatu ahal izango du azken kitatzea sinatzeko unean.

- Betetzeko dauden lanpostuen inguruko informazioa ematea aldi baterako kontratua duten langileei.

7.3.- Enpresen aurkako zehapenak

Legean ezarritakoa ez betetzea arau-hauste larritzat jotzen da, Arau-Hauste eta Zehapenei buruzko 8/88 Legearen arabera (50.000 eta 500.000 bitarteko isuna, eta hori bikoiztuta enpresak arau-haustea errepikatzen bada); prozesua hasteko, langileen ordezkariak espedientea zabaltzeko eskaria aurkeztu behar dute Lan Ikuskaritzan edo Autonomia Erkidegoko Lan Ordezkaritzan; zehapena lan aginteak onartu beharko du.

Hortaz, salaketa egin beharko da Lan Ikuskaritzan. Salaketak ez du inolako formalismorik (gertatutakoa kontratu behar da, besterik gabe, Ikuskaritzak horren berri dakienean enpresaren jokabidea justifikatu edo zigortu beharko du).

8.- Azpikontratazioaren

“kontrola”

Enpresan bi azpikontratazio mota gertatzen dira:

- a) Noiz behinkakoa: konponketak, erreformak, lan bereziak egiteko...
- b) Estructurala: ekoizpen prozesuaren edo zerbitzu-prestazioaren funtsezko zati diren jarduera jakin batzuk enpresatik "ateratzen" dira edo pribatizatu egiten dira, besterik gabe.

Ikuspuntu sindikaletik bigarren mota da interesatzen zaiguna, lan baldintzen prekarizazioa okertzeko tresna bat delako.

Legediaren zenbait alderdi lagungarriak izan dakizkiguke joera horien aurka borrokatzeko.

Langileen Estatutuaren 42.4. artikulua-
ren arabera, derrigorrezkoa da langileen legezko ordezkartzari honen inguruko informazioa ematea:

- Enpresa kontratista edo azpikontratataren izena edo sozietate-izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.
- Kontrataren xedea eta iraupena.
- Kontrata gauzatzeko lekua.
- Hala dagokionez, kontratak edo azpikontratak enpresa nagusiaren lantokian okupatuko dituen langileen kopurua.
- Jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurriak, laneko arriskuen prebentzioaren ikuspuntutik.

Hori gutxienez bete behar dena da, baina hitzarmenetan osatu daiteke eta osatu

behar da (batez ere azpikontratazioa normalean erabiltzen duten enpresa edo administrazio konkretuetan) operatibotzat jotzen ditugun -negoziazio kolektibo bakoitzaren eremuan- beste klausula batzuekin.

Ikuspuntu sindikaletik, LABek enpresa bakoitzean dituen Sail Sindikalek azpikontratatetako langileen lan baldintzak hobetzeko ekintzak sustatu behar dituzte, zeren eta langile horiek, estrukturaliki, langile finkoak bezain beharrezkoak baitira enpresaren jarduera edo zerbitzua ekoizteko edo gauzatzeko: langile finkoen soldata, ordutegia, jarduera sindikala eta beste puntu onuragarri batzuk azpikontraten lanari eta sortzen duten enpresa-etekinei esker lortzen dira. Errealitatean, azpikontrata iraunkorretako langileak "nire enpresakoak dira", nire sail edo ataleko langileak bezainbeste.

Azken xedea, beraz, hauxe da: azpikontratatetako langileen lan baldintzak enpresajarduera gauzatzeko eta garatzeko lanetan "kolaboratzen" dugun pertsona guztien lan baldintzekin homogeneizatzea ("homologatzea"); alde horretatik, langile talde bakoitzak enpresari eta lan baldintza desberdinak izateak ez gaitu ez nahastu ez itsutu behar.

Ezin dugu ontzat eman, gauza normal eta saihestezintzat eman, lantoki berean gutxienez hiru pertsona maila egotea: finkoak, aldi baterakoak eta... "kontratatetakoak".