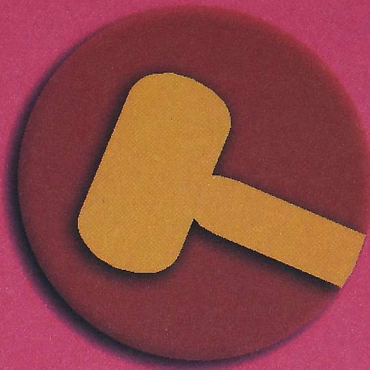


SHK juridikoa



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

10.

Kontratazioa enpresan.

LAB
Hezkuntza

Z A
B A I
T Z E N

Zbkia

SHK 000 28

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

10.

Kontratazioa enpresan.

10. Kontratazioa enpresan.

Moduloaren programazioa eta helburuak.

Modulo hau, ihardunaldi batean zehar garatuko da; beharrezkoa da, erabat, aldez aurretik koadernatxoa irakurtzea eta eztabaidetan aktiboki parte hartzea, zalantzak, ekarpenak etab. askatasun osoz planteatuz.

Moduloa emateko metodologia honako hau izango da:

- Hitzaldiko Arduradanaren azalpena.
- Zalantzen argipena.
- Eztabaida prestatzeko, eraturiko taldeak, ezingo dira 10 pertsona baino gehiagokoak izan.
- Asanblada eta eztabaida orokorrak..

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

Argitarazle: **Ipar Hegoa Fundazioak**



EUSKO JAURLARITZA
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA GIZARTI SEGURANTZA SAHIA



GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

10.

SHI
juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

Kontratazioa enpresan.

SARRERA

KONTRATUEN FORMA

- Hitzezko kontratua
- Idatzizko kontratua

KONTRATUAK LANALDIAREN ARABERA

- Lanaldi osoko kontratuak
- Egun zatirako kontratuak
 - a) Alderdi orokorrak
 - b) Egoera espezifiko batzuk

KONTRATUAK IRAUPENAREN ARABERA

- Kontratu mugagabeak edo finkoak**
- Lanaldi osoz
- Zatikako lanaldiaz
 - a) Iraupen zehatzekoak
 - b) Iraupen ezezagunekoak

KONTRATUAK HELBURU EDO ZIOAREN ARABERA

- Kontratazioaren arrazoiaren arabera**
 - a) Obra kontratuak edo zerbitzu zehatzekoak
 - b) Ekoizpenaren baldintzengatik
 - d) Langileen ordezkapenagatik
 - e) Ordezkapenagatik, 64 urtetako jubilazioa dela kausa
 - f) Egun zatirako errelebu kontratua, jubilazioagatik
- Langilearen betekizunen arabera**
 - a) Prestakuntzarako
 - b) Praktiketarako
 - d) Enplegua sustatzeko
 - e) Etxean jarduteko kontratua
 - f) Taldeko kontratua

PROBA-ALDIAK

KONTRATU AMAIERA

- Legezko amaiera**
 - a) Kontratu amaiera jakinarazi
 - b) Likidazioa
 - d) Kitapena

Legekontrako amaiera

- a) Lehendabiziz: egiaztatutako kontratua legekoa izan den ala ez
- b) Bigarrennez: egiaztatutako lan-uztea bera ere legekoa izan den ala ez

KONTRATUEN KONTROLA

- Langileen ordezkaritza legala
- Enpresaren betebeharrak
- Zehapenak enpresei

10. Kontratazioa enpresan.

Esan dezakegu lan-harremanean hiru fase daudela: sartzea, garapena eta uztea.

Lehendabiziz, sartzean "hoberena eta merkeena" kontratatu nahi dute. Horrela, politikariei azaltzen diete lan-kostuak merketzeko beharra, eta horrenbestez onartzen dira dirulaguntza duten kontratazio ereduak (laguntzak fondo galdu-
ra), edo hitzarmenen arauketa baztertzen dutenak (hitzarmenen alokairu tau-
letan % bat jarrita), edo zergarik gabekoak edo beheraturikoak (Gizarte
Segurantzaren kuotarik gabekoak edo kuota murriztukoak, exentzio fiskalak...)
Hauek dira langileentzako ondorioak: lan berdinari soldata ezberdina, lan ber-
dinari gizarte prestazio txikiagoak, langileriaren arteko lehia, e.a.

Bigarrenez, lan-harremana irauten duen bitartean "agintzen denean, agintzen
dena eta agintzen den moduan" lan egitea nahi dute. Beraz, politikariei azalt-
zen diete gu "produktzio-prozesuaren erritmoetara eta garapen objetibora" ego-
kitzeko dagoen/duten premia, ordutegi aldaketetarako, mugikortasun funtzio-
nal eta geografikorako eta abarrerako bide ematen duten arauak onetsiz.
Honen ondorioak: pertsona beste makina bat bilakatzen dute; lana ez da pert-
sonara moldatzen, aitzitik, pertsona lanera moldatzen da, eta ezin duena... lan-
gabezira doa.

Hirugarrenez, "lan-uztea libre eta doan" izatea nahi dute (gaur egun, 1997ko
maiatzean, libre da, baina oraindik ez da doakoa). Horretarako, politikariei
azaltzen diete plantila "merkatuko fluxu, salmenta, eskaera eta abarretara"
egokitzeko beharra, langileak ahalik eta merkeen eta errazen alde batera uzte-
ko bide ematen duten arauak onartuz. Ondorioa: lan egiteagatiko sarrerak
desagertzen zaizkigu eta ez dira gizarte prestazioekin ordezkutzen (desenple-
gua, gizarte-alkairuak...); izan ere, horiek zergetatik ateratzen dira eta zergak
gauza "konstruktiboagoetan" erabili behar omen dira: dirulaguntzak enpresent-
zat, ertzaintza, beharrezkoak ez diren herri-lan faraonikoak, bankuei
Lemoizengatiko interesak kitatu, politikariei eta aholkulariei behar beste
ordaindu... Dakigunez, defizit publikoa murriztu egin behar da eta.

Koaderno honetan lehenengo fasea aztertuko dugu: enpresan sartzea, hain
zuzen ere. Sartzea "kontratazioa" delakoaren bidez gertatzen da, eta horrela
ikusiko ditugu bere alderdi legalak, modalitateak, motak, zer egin arazoei
aurre egiteko, e.a.

Kontratu

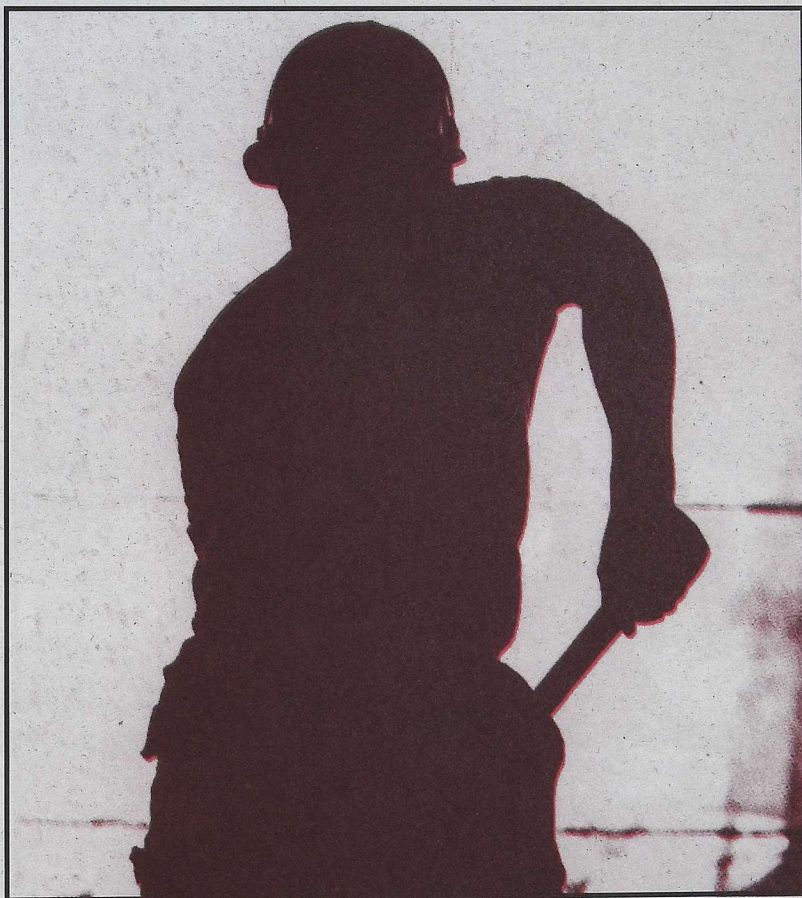
forma

Lan-kontratua hitzez edo idatziz egin daiteke. Edonola izanda ere, kontratua 4 aste baino iraupen luzeagokoa bada, enpresariak idatziz azaldu behar ditu zereginak, lan-baldintzak, lanaldia, eta argi ez dauden alderdi guztiak.

• Hitzezko kontratua.

Kontratua idatzizkoa ez bada ere, lan-kontratu erreal bat da, hots, lan-harremána. Are gehiago esan daiteke: Idatzizko kontratua ez dagoenean, legeek xedatzen dute -ohiko arau gisa- lan-harremána mugagabea eta lanaldi osoz dela.

Beraz, pertsona batek idatzizko kontraturik gabe lan egiten duenean, lan-harreman mugagabe baten aurrean gaude berez (salbuespenak salbuespen). Kasurik ohikoena: urte luzez lanean diharduten pertsona gehienek ez dute "kontraturik".



10. Kontratazioa enpresan.

Idatzizko kontraturik ez izan arren, egon badaude egoera hori arautzen duten legeek edo arauak: hitzarmena eta gainontzeko arauak ezartzen dira (Langileen Estatutua, Gizarte Segurantzako Legea...) idatzizko kontratua dutenen baldintza berberetan. Ondorioz, Gizarte Segurantzari kotizatzeke betebeharra ere badute, besteak beste.

Idatzizko kontratua ez dagonean, BETI izan behar dugu kontuan LAN EGITEN DUGUNeko FROGAK PILATU ETA GORDE EGIN BEHAR DITUGULA (pertsonek sinatutako fakturak eta albaranak, egiaztagiriak, lekukoak, izendun taloiak edo eramailearentzakoak, e.a.). Halakoetan, garrantzitsua da lan egin dugula FROGATZEA ("esatea" ez da aski), noiztik, zenbat orduz... Dena den, legeriak hitzezko kontratua idatziz formali-

zatzeko eskubidea ezartzen du, eta, jakina, bertan jasoaraziko dira lanean hasi zeneko egiazko data eta gainontzeko inguruabarrak (zereginak eta kategoriak, ordain-sariak, e.a.).

Era berean, horrelakoetan eta idatzizko kontraturik gabeko pertsona hau kaleratzen dutenean, KALERATUA IZAN DELA FROGATU behar da, izan ere enpresek ukatzen ohi dute hitzezko kontratua egon dela, lan egin dutela eta kaleratu dituztela ere. Horrela, galdatau behar dugu uzte-agiria idatziz eman diezaguten (eta "jasoagiria" baino ez dugu sinatuko); bestela, lekukoak eramango ditugu kaleratutako pertsonari lana utziarazten diotela entzun dezaten, eta ez dugu lanetik aldegingo horietariko froga bat izan arte (idatzizko uzte-agiria edo lekukoak).



• Idatzizko kontratua.

Garrantzitsua da pertsona kontratatu dutela frogatzen duen paper bat edukitzea, **BAINA EZ DA BERMEA ENPRESAK INDARREAN DAUDEN LEGEAK BETETZEKO.**

Klausula kaltegarriak euki ditzakeen kontratu bat sinatzeak ez du esan nahi horiek bete behar direnik. "Onartuak" izan arren, legeak ez du legekontrakotasunak burutzeraz behartzen.

Idatzizkoak izan behar dira prestakuntza kontratuak (praktike-

takoa eta prestakuntza edo ikasketakoa), egun-zatirako kontratuak (finko-jarraigabeak eta errelebuakoa barne), mugagabeko kontratazioa sustatzeko kontratu berriak, obra-kontratuak, etxean jarduteko lan-kontratuak, eta 4 aste baino iraupen luzeagoko ordezkapen eta zeregin-metaketagatiko kontratu guztiak. Idatzizkoak ez badira, suposatzen da lanaldi osoz eta mugagabeak direla, enpresak aldi baterako edo egun-zatirako direla frogatu ezean. (LE, 8.2. art.).

Arrunta izaten da kontratua bera legekanpokoak izatea (bereziki aldi baterako kontratuetan): hauxe

10. Kontratazioa enpresan.

da egiaztatu behar dugun lehenengoa. Kontratua arau batzuen menpe dago eta ezin ditu legeriak edota ezartze-hitzarmenean zehazten ez diren klausula azpikoak edo ezberdinak eduki (alokairua, kategoria, ordutegia...).

Uste duguna baino ohikoagoa da sartzean paperak zuritan sinatzea. Askotan ez digute uzten ezta kontratua irakurtzen ere, eta gehienetan ez digute kopiarik ematen. Baina egundokoa da abokatu edo enpresari jaun/andereek "iradokitzea" paperak zuritan edo data eta bestelako datuak bete gabeko sina ditzagun. Honek helburu argia du: geroago borondatezko baja faltsuak edo eskubideei uko egitea planteatu ahal izatea. Hala-koetan komenigarria da gertatutakoa notarioak jasota geratzea (adierazpenen notari-akta), eta, ahal izanez gero, hobe sinatu baino lehen, enpresak aipatutako iruzurretaz baliatzean akta erabili ahal izateko.

Kontratuak

lanaldiaren

arabera



• Lanaldi osoko kontratua.

Kontratu edo lan-harreman hau gertatzen da hitzarmenean edota enpresan zehazturiko ohiko lanaldiaz lan egiten denean, ez denbora gehiagoz (aparteko orduak izango liratekeelako) ez eta gutxiagoz ere (lanaldi txikituz egoitea litzatekeena, eta proportzionalki kobratuz normalean).

• Egun-zatirako kontratuak.

Alderdi orokorrak:

Egun-zatirako kontratua gertatzen da hitzarmeneko edota enpresako ohiko lanaldia baino ordu gutxiagoz lan egiten denean. Ohiko lanaldia eguneko, asteko, hileko edo urteko neurketa izan daiteke.

Idatzizko kontratua ez dagonean, mugagabea eta lanaldi osoz dela suposatzen da, kontrakoa frogatu ezean. Mugagabetzat joko da ere burututako lanak enpresaren ohiko jarduera-kopuruaren parte direnean.

10. Kontratazioa enpresan.

Ordainsaria eta kotizazioa izango da, gutxienez, enpresan lanaldi osoz zeregin berdinak burutzen dituen pertsonarentzat ezarritakoaren proportzionala.

Hamaika konbinazio eta posibilitate dago: zenbait egunez astean edo hilean, zenbait orduz egunean... Eta ia kontratu mota guztiekin batera daitezke: behin-behineko kontratuak, aldatzekoak, obra-kontratuak, praktika-kontratuak, enplegua sustatzeko kontratuak, mugagabeak, e.a. Prestakuntza-kontratuak ezin dira inoiz ere ez egun-zatirakoak izan.

1997ko maiatzean egin den Estatutuaren erreforman indargabetu dira astean 12 ordu edo hilean 48 ordu baino gutxiagoko egun-zatirako kontratazio modalitateak - 1994an PSOE-k, PP-k eta PNV-k ezarritakoak-. Horietan ez zegoen eskubiderik Aldi Baterako Ezintasuna hartzeko ez eta langabezi prestazioak jasotzeko ere.

Egun-zatirako kontratazioaren ezaugarriak Langileen Estatutuko 12. artikuluan arautzen dira.

Modalitate honen egoera espezifiko batzuk:

- Finko-jarraigabeak:

Burutu beharreko lanak enpresaren ohiko jarduera-kopuruaren parte direnean gertatzen da, jarraigabeak izan arren eta data desberdinetan hasi eta amaitzen badira ere. Hitzarmenek zehaztu behar harko lukete kanpaina edo landenboraldi bakoitzean langileak deitzeko hurrenkera eta era.

20 eguneko epean erreklamazioa egiten ez bada, legeriak uste du pertsonak ez duela interesik eta bere lan-eskubidea deuseztatzen du. Enpresak ez dio inori "ez diola deituko" jakinarazten, eta ondorioz irazpena legalki gertatzen da. Enpresak, eskubide osoa duenari deitu beharrean, espezialitate edo kategoria berekoa baina antzintasun gutxiagoko beste langile edo pertsona berri bat kontratatzen du.

Langileen Estatutuko 12.2.b artikuluan arautzen da.

Kontratuak

iraupenaren

arabera



• Kontratu mugagabeak edo finkoak.

Kontratu mugagabeen modalitateak.

1997ko maiatzeko erreformaren ostean (maiatzaren 16ko 8/97 Errege-Dekretu Legea; 1997-05-17ko BOE, 118. zk.), lan-harreman edo kontratuetan bi "kategoria" daude: orain artekoak eta 1997ko maiatzaren 17tik aurrera egon daitezkeenak, kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua deritzon modalitatea, hain zuzen ere.

Kontratazio mugagabea sustatzeko modalitatean kontratatuak:

a) Langileen betekizunak kontratatuak izateko:

- 18 eta 25 urte arteko langabe-

tuak edo 45 urtetik gorakoak.

- Iraupen luzeko langabetuak, enplegu eskatzaile gisa urte bat baino gehiago daramatenak.

- Minusbaliatu langabetuak.

- 97-05-17raino edo 98-05-16 arte (urte betez) dauden behin-behineko langileak -aldi baterako kontratazioaz-. Urte hori igarota, negozio kolektiboaren bidez eratu dira.

b) Enpresen betekizunak kontratazeko:

- Kausa objetiboengatik bidegabeko irazpenak burutu ez izana, edo kontratua egin aurreko hama-bi hilabeteetan irazpen kolektiborik egin ez izana.

- Muga honek 97-05-17az geroztik gertatuko lan-uzteetan baino ez du eragiten, eta lan-uzteek eragindako pertsonen lanpostuak betetzeko, beti ere kategoria edo talde

10. Kontratazioa enpresan.

profesional eta lantoki berdinean. Muga hori ez da ezarriko kontratazioa hitzartu denean irazpen kolektibo bateko kontsultaldian.

c) Idatziz egin behar da beti, eredu ofizialean, eta edozein lan-harreman mugagaberen ezaugarriak ditu, aipatutako salbuespenak izan ezik.

d) Kontratu hauek kausa objetiboengatik iraungitzen badira (LEko 52. art.: gaitasunik eza, moldatzerik eza, ekonomi-produkzio-teknologi-antolaketa kausak eta absentismoa) eta epaiak iraungipena bidegabekotzat joko balu, lan egindako urte bakoitzeko 33 eguneko kalteordaina jasotzeko eskubidea baino ez dago, eta muga 24 hileko soldatatan dago. Jakina denez, kausa objetiboengatik iraungipena ez bada erreklamatu edo erreklamatu arren ez bada irabazten, kalteordaina ohikoa da, hots, urte bakoitzeko 20 egun, eta muga 12 hileko soldatatan.

e) Hasiera batean, modalitate hau 2001-05-16 arte indarrean egongo da. Errege-Dekretu Legeak dioenez, gobernuak, patronalak eta UGT-CCOOK erabakiko dute jarraitzea egokia den ala ez (lehenago erreformatutako erreformaren erreforma berri bat ez bada go). Aplikagarria izateari utziko balio, jadanik egindako kontratuak

arau espezifiko hauen bidez arautuko dira.

Modalitate hau 1997-05-16ko 8/97 Errege-Dekretu Legean arautzen da (97-05-17ko BOE, 118.zk.).

Gainontzeko lan-kontratu mugagabeak LEaren bidez arautzen dira, lehenago bezalaxe.

Kontratazio mugagabea lanaldiaren arabera.

Bigarren kapituluaren ikusi dugun bezala, modalitate mugagabeak biak izan daitezke:

Lanaldi osoz:

Langile "finkoak" direnen ohiko kontratuak dira, enpresa edota sektoreko ohiko orduetan edo lanaldian arituz.

Zatikako lanaldiaz:

"Lanaldi txikitukoak" deritzogun kontratu edo lan-harremanak dira eta normalean ordainsaria lan egindako lanaldiari proportzionalki kobratzen dute (ez da betebeharrekoa).

Bi mota daude: batetik, egunero orduren bat lan egiten denean eta, bestetik, orduak asteko, hileko edo urteko zenbait egunetan biltzen direnean.

• Iraupen zehatzeko aldi baterako kontratuak.

Kontratu hauetan lan-uzteko data zehazten da. Beraz, data hori lanean hasten garenetik ezagutzen dugu, geroago data berri bat arte luzatu badezakete ere.

Hauexek dira ohikoenak: presakuntza-kontratuak, egun-zatirako errelebu-kontratuak (egun-zatirako kontratuaz aritu garenean aipatutakoa) eta zeregin-metaketa-koak. Aurrerago, aldi baterako kontratuaren kausetaz dihardugunean, zehatz-mehatz aztertuko dugu.

• Iraupen ezezaguneko aldi baterako kontratuak.

Kontratu hauetan amaiera data, kontratuan espreski aipatzen den baldintza bat betetzearen menpe dago, eta ez dago jakiterik noiz izango den segurtasun osoz.

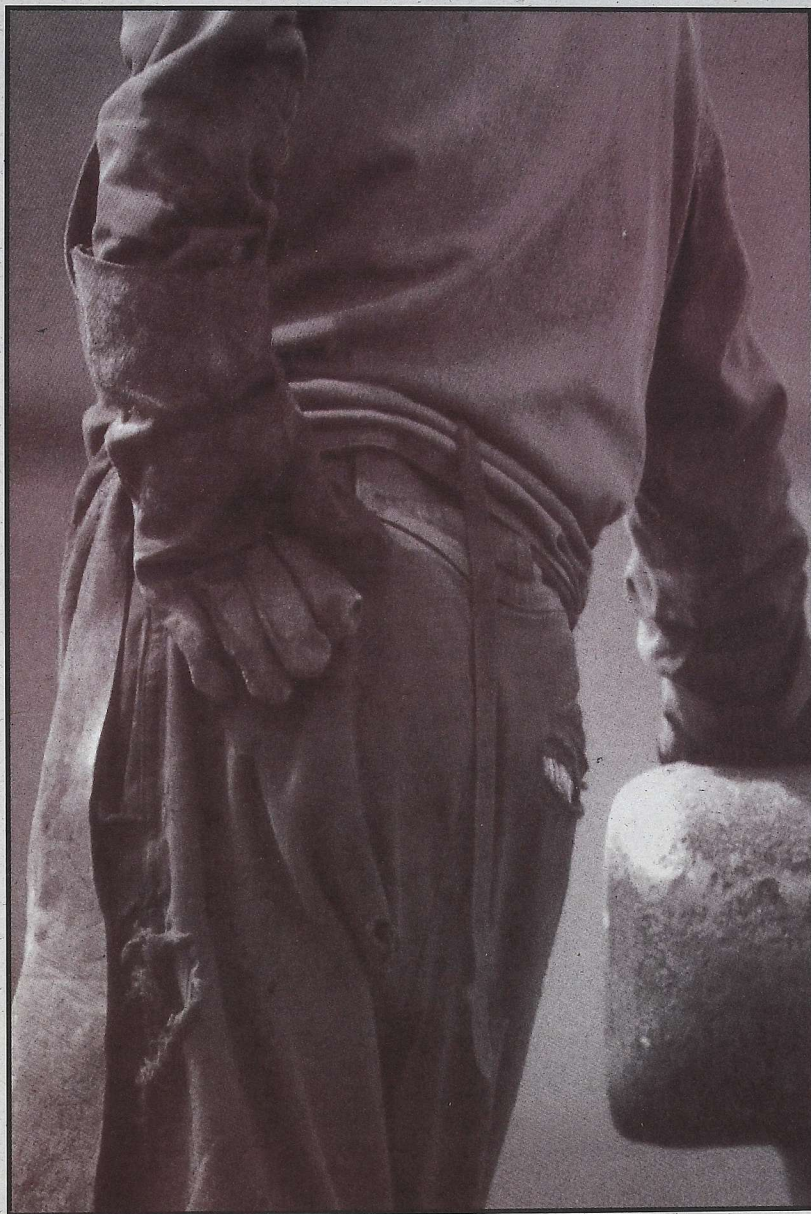
Hauexek dira ohikoenak: obra-kontratuak (obra amaitu arte) eta ordezkapen-kontratu batzuk (ordezkatzen den pertsonak alta hartu arte, lanera itzuli arte...).

Baldintza betetakoan lanean jarraitzen bada, lan-harreman mugagabea bilakatzen da, antzinatasuna gordez.

Kontratazioak

iraupenaren

arabera



• Kontratazioaren arrazoiaren arabera.

Obra edo zerbitzu zehatzagatik.

Obra edo zerbitzuak autonomia eta berezko izaera eduki beharko dute enpresaren jardueraren barnean, eta hasiera batean iraupen ezezaguna ere. Hitzarmenetan (sektorialak eta enpresak) zehaztu beharko litzateke zein lan edo zeregin bete daitezkeen.

Aurreikusitako iraupena lau aste baino gehiagokoa bada, kontratua idatziz egin beharko da beti, eta bertan obra edo zerbitzu zehatza argi jaso behar da.

Kontratuak urte bat baino gehiagoko iraupena badu, enpresak amaiera jakinarazi behar du 15 eguneko aurrerapenez gutxienez. Horrela ez balitz, langileari kalteak ordaindu beharko dizkio: bete ez den epeari dagokion guttizko ordainsariaren kopuru baliokidea.

10. Kontratazioa enpresan.

Langileen Estatutuko 15.1.a. artikuluan eta 12-29ko 2546/94 Errege Dekretuan (95-01-26ko BOE) arautzen da.

Zeregin metaketagatik:

Egoera bereziei erantzuteko sortzen dira, hala nola zeregin-metaketa edo gehiegizko eskaerak, enpresaren ohiko jardueraren barruan izanik ere. Kontratuan argi eta zehazki jaso behar da justifikatzen duen kausa.



Gehieneko iraupena sei hilabete dira, kontratazioaren hasieratik 12 hilabeteko epearen barruan. Denbora laburragoz egin bazen, luzatu daiteke sei hilabeteko gehieneko horretara ailegatu arte.

Gehieneko iraupena, plantilari buruzko proportzionaltasun irizpideak eta jarduera-aldia aldatu ahal izango dira estatuko hitzarmen kolektibo sektorialean -edo holakoa egon ezean, behemailako beste hitzarmen sektorial batean-. Ohartu behar gara UGT-CCOO sindikatuek estatuko negoziazio esparrua finkatu nahi dutela Hego Euskal Herrian dauden egiazko gehien-go sindikalen gainerik.

Langileen Estatutuko 15.1.b. artikuluan eta 12-29ko 2546/94 Errege Dekretuan (95-01-26ko BOE) arautzen da.

Langileen ordezkapenagatik.

"Aldartekoa" ere izendatu dena. Egoera hauetan dauden langileak ordezkatzeko egiten dira: Ezintasun Iragankorra eta Amatasuna, soldadutza, zigor-epairik gabeko kartzelaldia, derrigorrezko eszedentzia, seme-alabak zaintzeko eszedentzia eta zehatuak (oro-korki, ordezkatu beharreko pertsonak lanpostua gordetzeko eskubidea duenean). Legeek onartzen dute ere lanpostu bat betetzea, lanpostu hori behin-betiko betetzeko

hautatze edo sustatze prozesua irauten duen bitartean.

Kontratuan ordezkaturiko pertsonaren izena eta ordezkapenaren arrazoa agertu behar dira, eta espreski adieraziko da lanpostua no-rena den: ordezkaturiko pertsona-rena edo ordezkatuaren lekua hartzen duenarena.

Iraupena izango du ordezkaturiko langilea lanean berrasi arte, edo hori berrasi behar eta egiten ez duen egunera arte, edo berrasi ezina ezagutu arte (heriotza, Gizarte Segurantzak elbarritasuna ematea...). Dena den, kontrataturiko pertsonak zerbitzuak ematen jarraitzekotan, kontratua mugagabetzat joko da. Amaiera data zehatza kontratuan ezarriko da, ezagutzen baldin bada (eszedentziak, zehapenak, e.a.).

Langileen Estatutuko 15.1.d. artikuluan eta 12-29ko 2546/94 Errege Dekretuan (95-01-26ko BOE) arautzen da.

Ordezkapen kontratua ohizkanpoko jubilazioagatik.

Ordezkapen edo aldarteko kontratu bat da. Gertatzen da ordezkaturiko pertsona 64 urtetan jubilatzen denean, baina 65 urte edukita izango litzuzkeen baldintza berdinetan. Legeek egoera hau onartzen dute jubilazioa eta aldi-bereko ordezkapena hitzarmene-

an itundu direnean. Ez da nahastu behar egun-zatirako errelebu kontratuarekin.

Gutxieneko iraupena urte bete izango da eta ordezkaturiko pertsonaren izena jaso behar da.

8-17ko 1194/85 Errege Dekretuan (85-07-20ko BOE) arautzen da.

Egun-zatirako errelebu kontratua, jubilazio partzialagatik.

Enpresa batek kontratu hau egin dezake enpresarekin adostasunean jubilazio partziala hartuko duen pertsona bat ordezkatzeko, beti ere pertsona horrek jubilatze-ko betekizunak betetzen baldin baditu, adina izan ezik (galdatzen dena baino hiru urte gutxiagokoa, gehienez).

Errelebuz kontrataturiko pertsonaren lanaldia izan behar da ordezkaturikoarenaren %50, gutxienez. Hala ere, legeek onartzen dute pertsona biak lanpostu eta ordutegi berean batera egotea, kategoria profesional desberdina izatea e.a. Dea den, puntu hauek hitzarmenean itundu daitezke kontrataturiko pertsona berria ordezkatzeko duenaren osagarri izan dadin eta modalitate hau arrazoi-gabeki erabil ez dadin.

10. Kontratazioa enpresan.

Enpresan sartzten denaren kontratuaren iraupena izan behar da gutxienez ordezkaturiko pertsonari ezarritako jubilazio adina lortzeko falta zaion denboraz.

Langileen Estatutuko 12. artikuluan eta 10-31ko 1991/84 Errege Dekretuan (84-11-9ko BOE) arautzen da.

• Kontratutako pertsonaren ezaugarrien arabera.

Praktiketako lan kontratua.

Kontratatu beharreko pertsonaren betekizunak: lanbide batean jarduteko behar diren ikasketak amaitu izana, ikasketa horiek amaitu eta hurrengo lau urteetan egotea -kontuan izanda soldadutzak edo ordezeko-prestazioak konputu hori eteten dutela-.

Lanpostuak lanbidean trebatzeko balio behar du, egindako ikasketekin zerikusia izanik.

Lehenengo bi urteetan ordainsaria ezin da izan lanpostu bera edo baliokidea betetzen duenarentzat hitzarmenak xedatzen duenaren %60 edo %75 baino gutxiagokoa. Horrez gain, egun-zatirako kontratua balitz, ordainsaria lanaldiari proportzionala izango da.

Modalitate honetan ezin da pertsona bera bi urte baino denbora luzeagoz kontratatu, ez en-

presa horretan bertan ez eta beste enpresa batean eta ikasketa berdinentzat ere.

Iraupena izango da sei hilabetekoa gutxienez eta bi urtekoa gehienez, estatuko negoziazio kolektibo sektorialean -eta holakorik egon ezean, behemailako sektorialean- laburtu daitekeena.

Kontratua amaitzean lanean jarraituz gero, antzintasuna bailitza konputatzen da.

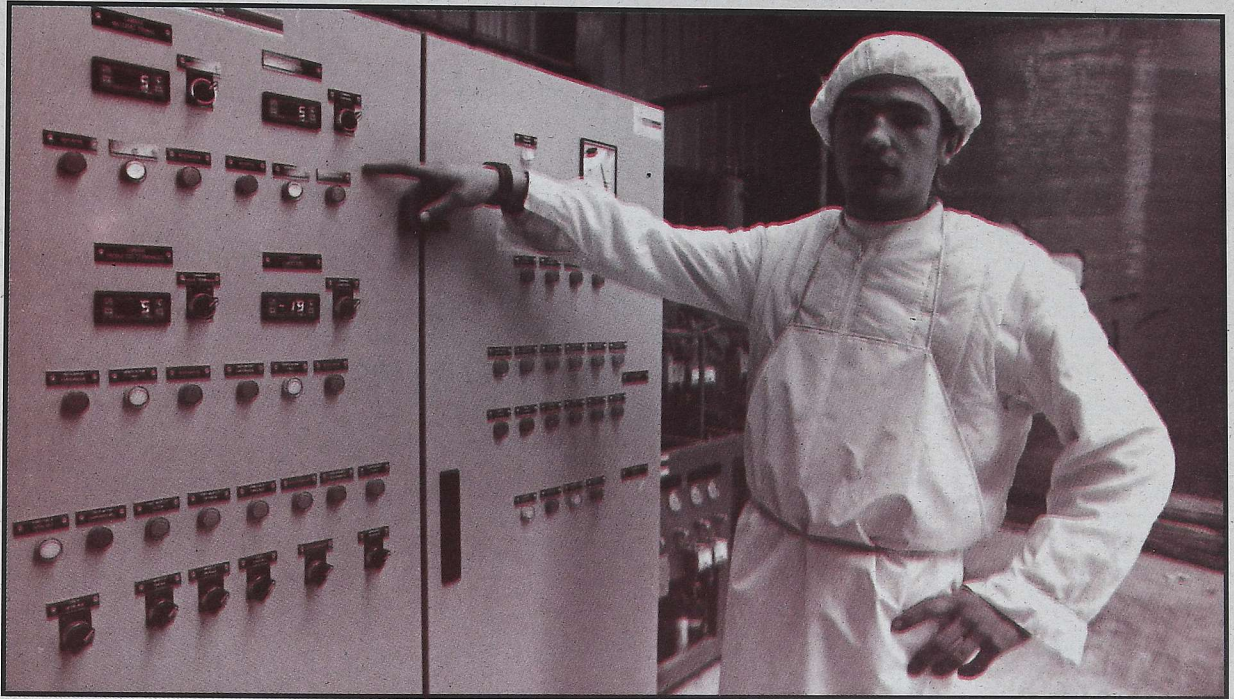
Langileen Estatutuko 11.1. artikuluan eta 10-31ko 1992/84 Errege Dekretuan (84-11-9ko BOE) arautzen da.

Prestakuntzako lan kontratua.

Kontratatu beharreko pertsonaren betekizunak: kontratua sinatzean 16 eta 21 urte bitartekoa izatea (minusbaliatuak izan ezik), praktiketako kontratua egiteko eskatzen den titulazioa ez izatea, kontratatuko den lana lehenago enpresa berean 12 hilabete baino denbora luzeagoz egin ez izana.

Teori prestakuntzarako denbora: gutxienez lanaldiaren %15, baina kontratatu den lanbide eta lanposturako egokiak diren ikastarotak egin izana egiaztatuz gero, ez da derrigorrezkoa.

Kontratuaren helburua izango da lanbidean edo lanpostu kualifi-



katuan jarduteko behar diren praktika-ezagutzak erdiestea. Lanbide edo lanpostu kualifikatuak horrela zehaztuak egongo dira enpresari aplikagarri zaion lanbide-sailkapeneko sisteman. Negoziazio kolektiboan mota honetako kontratu kopurua erabaki ahal izango da plantilaren tamainaren arabera, beti ere legeak berak ebazten ez badu (oraindik ez du egin). Apren-dizaren tutore edo arduradun bat egon behar du.

Gutxienerako iraupena sei hila-betekoa da eta gehienekoa bi urtekoa -negoziazio kolektiboan erabaki ezean- muga hiru urtetan egonik. Gehieneko iraupena gain-ditutakoan, inolako enpresarik

ezin izango du pertsona berberekin modalitate honetako beste kontraturik egin. Kontratua amaitzean, enpresariak egiaztagiria eman beharko dio (kontratuaren iraupena, lortutako prestakuntza praktikoaren maila...). Kontratua amaitu eta gero lanean jarraitzekotan, prestakuntza kontratuaren iraupena antzintasun modura konputatuko da.

Ordainsaria hitzarmenean xedatuko da, baina ezin izango da Lanbidearteko Gutxienerako Alokairua baino txikiagoa izan. Ordainsaria lan egindako orduengatik izango da; beraz, behar besteko prestakuntza egiaztatuz gero eta prestakuntza denbora erabilt-

10. Kontratazioa enpresan.

zen ez bada, ordainsaria proportzionalki areagotzen da.

Modalitate honek ez du oraindik langabezi eskubiderik (baina bai EI, amatasuna e.a.), 97-05-17ko erreforma izan arren.

Langileen Estatutuko 11.2. artikuluan, 12-29ko 2317/93 Errege Dekretuan (93-12-23ko BOE), 5-19ko 797/95 EDan (95-06-10eko BOE) eta garatzen duten zenbait Ministrari Agindutan (94-09-19koa, 94-09-28ko BOE eta beste) arautzen da.

Enplegua sustatzeko:

"Enplegu berriak sustatzeko" omen dira, baina, egia esan, gehienbat erabili izan dira lanpostu bera aldi baterako kontrataturiko ondoz ondoko langileekin betetzeko. Gaur egun (97ko maiatza), bigarren mailako erabilpena dauka, obra eta zeregin-metaketatiko kontratuek ordezkaturik.

Zein kolektibori zuzendurik da goen: langabezi prestazioak edo sorospena jasotzen duten eta urte bete baino denbora luzeagoz enplegu eskatzaile moduan inskriba-

tuta dauden onuradunei; 45 urtetik gorakoei eta minusbaliatuei.

Enpresak lanportu bat amortizatu izan badu irazpenagatik, enplegua erregulatzeko espedienteagatik... edo bete nahi den lanpostua izaera bereko (enplegua sustatzeko) beste kontratu batek beterik izan bada, enpresak hamabi hilabetez itxaron beharko du kontratu mota hau egiten hasteko.

Gutxieneko iraupena sei hilabetekoa da eta gehienekoa hiru urtekoa. Aldi baterako kontratu honek eskubidea du lan egindako urte bakoitzagatik 12 eguneko kalteordaina jasotzeko. Hala eta guztiz ere, hitzarmenean baldintza hobekak ebatzi daitezke.

Langileen Estatutuko 17.3. artikuluan arautzen da.

Etxean jarduteko kontratua:

Modalitate hau ez da oraindik sarritan gertatzen. Bere ezaugarri nagusia da lana langilearen bizilekuan edo berak hautatzen duen beste edozein lekutan egiten dela, zuzeneko jagoletzarik gabe. Kontratu mota honetan lekua jaso

behar da, beste edozein lantokiko segurtasun arauak eta lan-osasuna bete behar direla.

Enpresariak jarduera, emandako lehengaiak eta abar kontrolatzeko agiriak eman behar ditu.

Ordainsaria enpresa edo sektoreko beste edozein langilerena bezalakoa da, kotizatzen du eta prestazio berberak ditu. Gainontzeko langileek bezalaxe, hauteskunde sindikaletan parte har dezake ere.

Langileen Estatutuko 13. artikuluan arautzen da.

Taldeko kontratua:

Modalitate hau gutxitan agertzen da ere. Ezaugarri nagusia da kontratua langile talde batekin -talde gisa joaz- itundu egiten dela. Talde-burua ordezkaria izango da enpresariaren aurrean.

Langileen Estatutuko 10. artikuluan arautzen da.

Proba

aldiak

Proba-alditzat jotzen dira egiazko sarrera datatik aurrerako egun edo hilabeteak, zeinetan enpresak lana utzarazi ahal dizu inolako justifikaziorik gabe (proba-aldia ez gainditzeagatik) eta aurretiko jakinarazpenik gabe.



10. Kontratazioa enpresan.

Kontratu mugagabeak eta aldi baterako kontratu mota guztiak proba-aldiei buruz dauden arauen menpean daude. Haien iraupena hitzarmen kolektiboetan ager daiteke; bestela Langileen Estatutuko 14. artikulua ezartzen da (6 hilabete teknikari tituludunentzat eta 2 gainontzekoentzat). Hala ere, kontratuak dioena ezin du hitzarmenean edo LEan xedatutakoa baino okerragoa izan. Proba-aldiak balia du antzinasunarentzat.

Proba-aldiko klausulak ez du baliorik lehenago lan bera egin bada, kontratazio modalitatea edozein izanda ere. Horrelakorik gertatzekotan, proba-aldia amaitzeagatik lan-uztea aurkara daiteke eta, aldeko epaia egotekotan,

lan-uzte bidegabekotzat joko da, dagokion kalteordaina jasotzeko eskubidea izanik.

Proba-aldian Gizarte Segurantzari kotizatu behar da, hala nola lan egindako denboraldiari dagokion ordainsaria eta likidazioa ordaindu ere.

Langileak lana galduko du berari egotzi ahal ez zaizkion arrazoiengatik, eta gainera langabezi sorospena edo prestazioak berhartzeko eskubidea baino ez du izango. Prestazio edo sorospen berriak eskatu ahal izango ditu, aurreko lan-uztea ere langileari egozgarria ez zaion kausarengatik gertatu bada.

Kontratu

amaiera



• Legezko amaiera.

Honela izendatuko ditugu legek ezartzen dituen betekizun guztiak biltzen dituzten lan-uzteak. Beraz, ezin izango dugu erreklamatu lan-agintaritza eskudunaren aurrean. Beste kontu bat da lan-uztea baino lehenagoko eskubideak erreklamatu ahal izatea, hau da, burutu gabeko eskubideak (oraindik ordaindu ez dena, eduki ez diren oporrak, okerreko sailkapen profesionala...).

Eska daiteke lan-uzteen izapideetan sindikatuko edo batzordeko ordezkari bat egoteko (lan-uztearen jakinarazpena, likidazioa, kitapena sinatzean...).

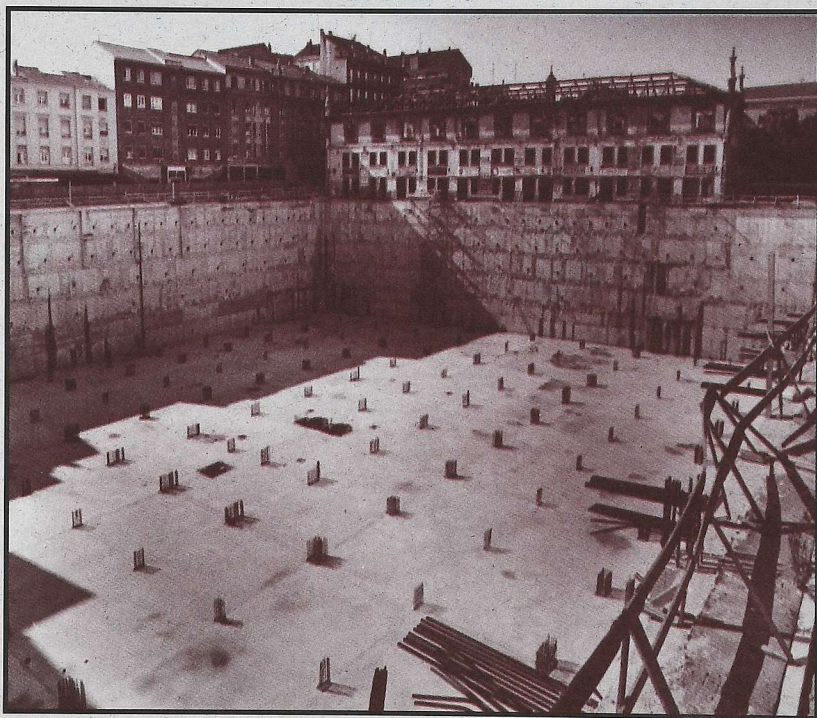
Kontratu amaiera jakinarazi:

Kontratu edo lan-harremanen amaiera guztiak (iraizpenak, aldi baterako kontratuaren amaiera eta abar) idatziz jakinarazi behar dira.

10. Kontratazioa enpresan.

Honela ez bada, aholkua eskatu behar dugu berehalaxe, izan ere erreklamatzeko 20 eguneko epea baino ez baitago. Idatzizko jakinarazpena jasotzeak, sinatzeak edo "jasoagiria" k ez du lan-uztearekin ados gaudenik suposatzen, horren berri izan dugula baizik. Prekautio eta segurtasun neurri modura, komenigarria da guk geuk eskuz idaztea "jasoa dut" hitzak eta jaso duguneko data zehatza gure sinaduraren ondoan: honela, edozein zalantza egotekotan, ezusteko ondorio desatseginak ekidingo ditugu.

Enpresak likidazio proposamena eman behar du lan-uztearen jakinarazpenarekin batera, kontsultatu ahal izateko kobratu eta sinatu aurretik.



Edonola izanda ere, gomendatzen dugu enpresa batzordeko kideekin kontsultatzea, bai segurtasunagatik eta baita haiek ezagut ditzaten lan-uzteak eta beraien kausak ere. Honela borroka sindikaleko prozesuei ekin ahal izango zaie, haxe baita benetan lanerako berronartzea lor dezakeen bakarra.

Likidazioa:

Ez dugu likidazioa eta "kalteordaina" nahastu behar. Likidazioa lan egindako denboraldiari dagokion ordaindu gabeko diru-kopurua da; "kalteordaina", aldiz, arautegiren batean xedatzen den diru kopurua da (iraizipenetan eta abar, hala nola enplegua sustatzeko kontratuetan ere bai).

Likidazioan kontzeptu hauek sartzen dira:

- Uneko hilabeteko ordaindu gabeko egunei dagokion ordainsaria.
- Amaigabeko aparteko soldaten parte proportzionala (azaroaren 30ean joango banintz, Gabonetako aparteko soldataren 5/6, e.a.).
- Hartu ez den oporraldiaren parte proportzionala (1/1 l enpresan egondako hilabete bakoitzeko), beti ere kontuan izanik oporrak hartzeko eskubidea edukiko dugula uneko urte naturalaren barruan (hau da, urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra) hartzen edo eskatzen baldin baditugu.

- Ordaindu gabeko beste edozein motatako zorrak (aparteko ordudak, atzerakinak...).

Likidazioaren doitasunaz zailantzarik izatekotan, sinatu baino lehen gehitu ahal izango dugu "oker edo hutsik ezean", eta enpresak eskaintzen duen diru-kopurua jaso. Ziur bagaude eskaintzen digutena dagokiguna baino gutxiago dela, orduan "ez ados" gehituko dugu, eta eskaintzen digutena jasoko dugu. Kasu bietan enpresak ziurtasun osoa dauka -guk sinaturik baita- ordiandutakoa ezin izango dugula berriro eskatu. Guk, bestalde, ez dugu itxaron beharko jadanik eskaintzen digutena kobratu ahal izateko.

Kitapena:

Likidazioa dagoen idazki edo paper berean agertzen ohi den klausula bat da ("kitapenagatiko likidazioa" edo "kitapena" baino ez...). Honekin enpresak azaldu nahi du "langilea kitatutzat jotzen da X PTA, jasotzen baititu eta ez du ezer erreklamaterik..." edo horrelako zerbitu.

Adierazpen hauek edo antzekoak dituen agiriren bat sinatzekotan, ia ezinezkoa izango da lan-uztea -legezkoa ez balitz- edota zor digun beste edozein diru-kopurua erreklamatzeari.

Eskubide osoa daukagu likidazioa sinatzeko "kitapena" sinatu

gabe: enpresak ezin du likidazioaren ordainketa "kitapena" sinatzearen baldintzapean jarri. Horrela gertatuko balitz, lekukoak lortu beharko ditugu eta Goardiako Epaitegira jo ahal izango dugu berehalaxe salaketa jartzeko: txantai onartezina da, enpresako lan-aholkularitza batzuk lotsagabeki kolaboratzen ohi dutela. Enpresak eta bere ohiko aholkulariek likidazioa eta "kitapena" idazki ezberdinetan eman behar dituzte, horrela eskatzen baldin bazaie.

• Legezkontrako amaiera.

Honela izendatuko ditugu legeak ezarritako betekizunak jasotzen ez dituzten aldi baterako kontratuen amaierak, lan-agintaritza eskudunaren aurrean haien kontra erreklamatzeko aukera izanik.

Argi dago jakin behar dela amaiera zehatz bakoitza legezkontrakoa den ala ez:

Lehendabiziz: Egiatzatu kontratua legezkoa izan den ala ez.

Lan-uzteak badute beti zerikusirik izandako lan-harremanarekin eta horren arabera dira erabat: lan-harremana legezkontrakoa izan bada hasieratik edo horrelaxe garatu bada, lan-uztea legezkontrakoa izango da normalean.

10. Kontratazioa enpresan.

Beraz, lehendabiziz jakin behar dugu sinatu genuen kontratua legeak (hitzarmenek, Estatuak, e.a.) ezarritako betekizunekin bat zetorren ala ez.

Askotan, kontratu bi edo gehiago egiten dira jarraian eta formalki aldi baterako lan-harremana zena mugagabe bihurtzen dute, haien artean denboraldi bat egon arren. Horrenbestez, komenigarria da KONTSULTATZEA enpresa batean sartzean, luzapenak edo kontratu berriak daudenean, lan-uzte bakoitzean eta abar. Egoera batzuetan hobe da ez erreklamatzeko legekontrakotasun bat dagoenean, horrela enpresa egoera kaltegarriagoan egongo baita gure eskubideen aurrean. Esate baterako: kontratu batzuk bateraezinak dira, baina bigarren kontratua eskaintzen digutenean komenigarria da sinatzea legekontrakotako izan arren, legekontrakotasun horrek lan-harremana mugagabea bilaka baitezake; geroago, kontratua berritzen edo beste bat egiten ez digutenean, irazpenagatik erreklamatu ahal izango dugu, lan egiten eta kobratzen jarraituz.

Bigarrenez: Egiatzatu lan-uztea bera ere legezkoa izan den ala ez.

Legeek arautzen dituzte lan-uzteak eta beraien forma: formalitate batzuk bete behar dituzte, epe batzuk errespetatu... Hau da, lan-

uztea berez "legezkoa" izan daiteke (justifikatua), baina zenbait betekizun ez errespetatzeak "legezkanpoko" bihurtzen du.

Koaderno honetan ez ditugu azalduko lan-uzte modalitateak eta motak: Ordezkarier Prestakuntza Planean behar bezala azalduko ditugu. Hemen aipatuko dugu erreklamazioak bideragarriak izango direla "kitapena" sinatu ez bada eta lan-uztearen jakinarazpenetik (hitzez zein idatziz) 20 eguneko epea igaro ez bada.

"Legezkanpoko" lan-uzteetan eta "legezkoetan" eskubide berberak ditugu (likidazioa...); beraz, aurreko 7.1. paragrafoan esandakoari lotzen gataizkio.

Ikus daitekeenez, dagokigun likidazioagatik diru-kopurua zehaztea bezain garrantzitsua da lan-uztearen legekonotasuna egiaztatzea -garrantzitsuagoa ez bada-

Kontratuak

kontrola

Langileen ordezkariak legalak burutzen duen kontratazioaren "kontrola" enpresak jadanik egin dituen kontratuak (beti a posteriori) ezagutzera eta informatzera mugatzen da, beste ezertarako ahalmenik izan gabe, Langileen Estatutuko 8.3. artikuluan jasotzen dena; Aldi Baterako Lan Enpresei dagokienez, 19/94 Legean, 4/95 Legearen 9. artikuluan (95-06-2ko BOE) eta 05-16ko 8/97 Legearen 5. artikuluan xedatzen da.



• Langileen ordezkariak legalak.

Testu legalak ez du terminologia argitzen ("ordezkariak legalak" aipatzen du). Honek enpresen esku uzten ditu argudioak eta interpretazioak gu -LABen kasuan-, enpresa batzordeak eta langileen ordezkariak baztertzeko saiatzeko.

Langileen "ordezkariak legalak" esaten denean enpresa batzordeak, langileen ordezkariak eta atal sindikaletaz ari gara: ez da inolaz ere onargarria - ez eta zuzenbide ikuspuntutik ere - batzordeari edo langileen ordezkariari lekualdaketak ez ematea edota legezkoak diren alderdietaz (gera-go aztertuko ditugunak) ez informatzea e.a. Izan ere, enpresek batzordeari eta ordezkariari informazioa eman behar diete, sindikatu bakoitzari (atal sindikalei) ematen diotena alde batera utzita. Beste

10. Kontratazioa enpresan.

arazo ezberdin bat da batzordeko zein kideri eman behar zaion informazioa: kide bakoitzari, lehendakariari, idazkariari...; batzordeak pertsona bat izendatu behar du horretarako, eta horrela egingo ez balu, enpresak egoki deritzonari eman ahal izango dio eta betetzat joko da, babes legala izanik (normalean lehendakariari edo idazkariari emango dio, eta honelakorik ez badago berarekin ohiko harremana duenari).

Edonola izanda ere, LAB sindikatua den aldetik, legeak ezartzen duen informazio maila bera jasotzeko eskubidea dauka, eta, hain zuzen, legearen beraren anbigutasuna dela eta.

Azken batez, legeek xedatzen duten informazio maila lortu ahal izango dugu batzorde edo ordezkarien bidez zein sindikatuaren bidez.

• Enpresaren betebeharrak.

• Idatzizko kontratu guztien oinarrizko kopia bat eman: ordezkariaren sinadurak jaso izana baino ez du adierazi behar, inoiz ez adostasuna ("jasoagiria" baino ez da sinatzen).

• Jakinarazi "Goi-zuzendaritzako ohizkanpoko lan harremana" deritzen kontratuak.

• Jakinarazi idatzizko kontratu gutien luzapenak edo amaierak: idatzizko jakinarazpena, ez baitago "hitzezko jakinarazpenik".

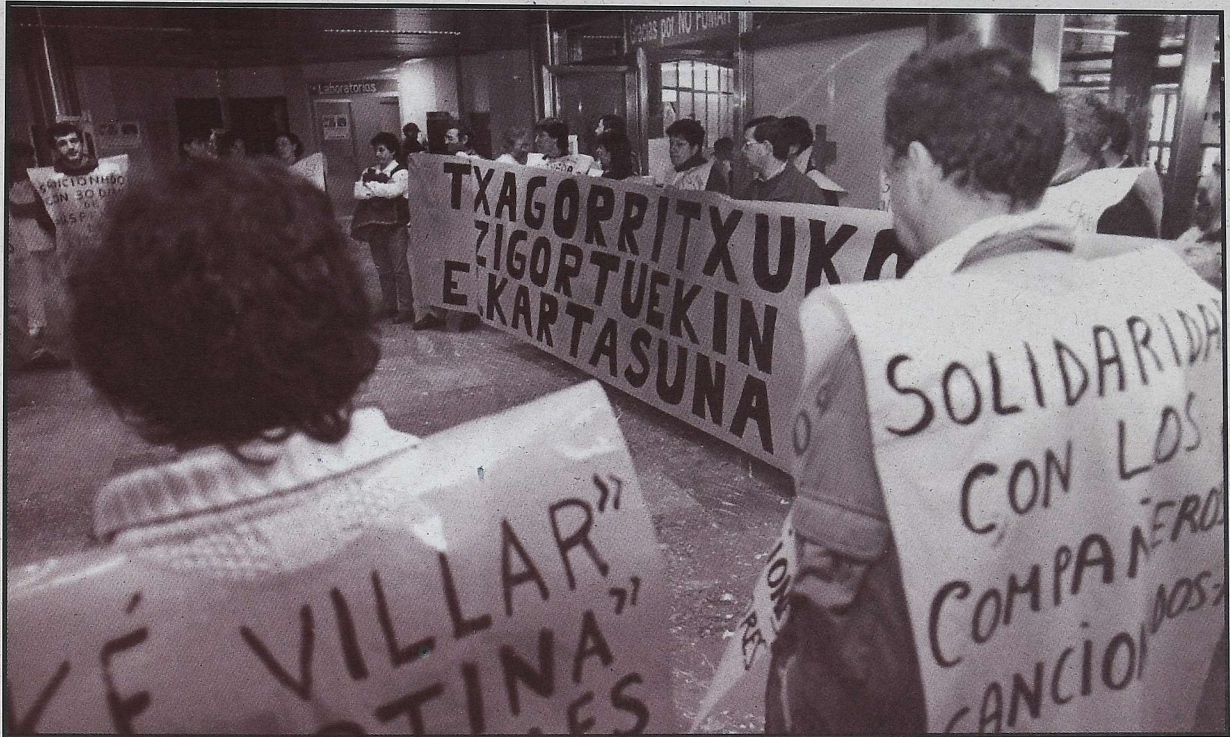
• Informatu enpresaren aurrikuspenetaz kontratu berriak egiteko, kontratu kopurua eta modalitate edo motak adieraziz.

• Informatu balizko subkontratazioetaz -hau interesgarria da-.

• Langileen ordezkariari eman likidazio agiriaren proposamen bat (zor den diru-kopurua agertuz), enpresako edozein enplegaturen - "finkoa-jarraigabea" izeneko lan harreman bat dituzten pertsonak barne- aldi baterako kontratuak amaitzean edo lan harremana iraungitzean (edonolako kausa izanda ere). Kitapena sinatzeko unean, eragindako pertsonak eska dezake langileen legezko ordezkari bat egon dadin.

• Zehapenak enpresei.

Legeek zehazten dutena betetzen ez badute, urratze larritzat joko da, Urratze eta Zehapenei buruzko 8/88 Legean xedatzen dena.



rekin bat (50.000 eta 500.000 PTA arteko isuna, bikoitza berrerotzekotan). Aldez aurretik espedientea irékiko da, langileen legezko ordezkariak Lan Ikuskaritzan edo Lan Ordezkaritza Autonomikoan eskatuta. Lan-agintaritza eskudunak zehapena onartu beharko du.

Ondorioz, salaketa Lan Ikuskaritzan egin behar da, inolako formalismorik ez duen salaketa, hain zuzen ere (gertaerak kontatu Ikuskaritzak ezagut ditzan, eta horrek enpresa justifikatu edo zehatu egin beharko du).

