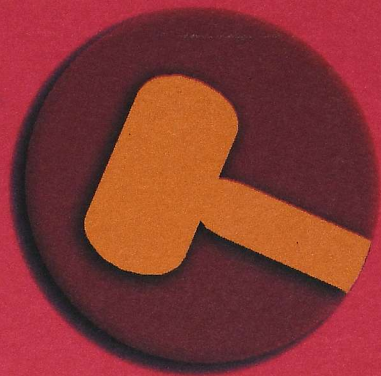


SHI juridikoa

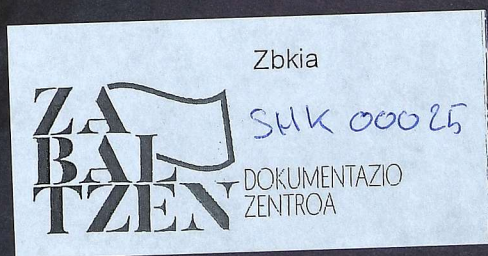


S i n d i k a l H e z i k e t a



Lan baldintzen aldarazpenak

LAB
Hezkuntza



7.

**Lan baldintzen
aldarazpena,
oro har.**

7. Lan baldintzen aldarazpena, oro har.

Moduloaren programazioa eta helburuak.

Modulu hau egun batean zehar egingo da; nahitaezko da aurretiaz koadernotxoa irakurrita ekartzea eta eztabaidan ere aktiboki parte hartzea, ezbaiak, ekarpenak eta abar askatasun osoz planteatuz.

Modulu hau beste batzuen sarreratzat balio du -GEOGRAFI MUGIKORTASUNA, MUGIKORTASUN FUNTZIONALA-, eta horrexegatik du garrantzi handiagoa. Gai honi dagokionez, elkarren segidako erreformek lege anbiguotasuna ezarri joan dira eta, ondorioz, enpresen zuzendaritzari lan harremana aldarazteko ahalbidea emanez, enpresariak ia erabateko boterea duelarik lan harremanen esparru honetan.

Hurrengo hauek ezagutzea komeni zaigu, beraz:

- Zeintzuk diren gai hori araupetzen duten artikuluko Langileen Estatutuan.
- Lan baldintzen aldarazpen ezberdinak.
- Aldarazpen indibidual eta kolektiboak.
- Lan baldintzen aldarazpenetan jarraitu beharreko prozedurak.

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

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**

ipar•hegoa



7.

8 ordu
juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

Lan baldintzen aldarazpena oro har.

Sarrera.

Abiapuntua: Hitzarturiko lana.

Enpresaren zuzendaritza boterea.

Aldarazpen motak.

Dagokien garaien arabera
Duten garrantziaren arabera
Beren iraupenaren arabera

Lan baldintzen funtsezko aldarazpenak.

Funtsezko aldarazpena dagokien gaiak
Aldarazpenok justifikatzen dituzten kausak
Aldarazpen indibidualak edo aldarazpen kolektiboak
Aldarazpenak egiteko prozedura
Funtsezko aldarazpenen ondorioak

MODULUAZ GALDEKETA

7. Lan baldintzen aldarazpena, oro har.

Lan-legeriak era jakin batez arautzen du lanera sartzea (kontratazioa), laneko egonaldia (lan baldintzak) eta lanetik irtetea (utzierak).

Lan-legeria guztiaren mamia, oinarrizko printzipioa, enpresak etekina lortzeko dituen premia sakrosantuen garapena ahalbidetzea da.

Langilea enpresara sartzerakoan, beraz, langileok aurkez ditzakegun oztopoak oro ezabatzen dira (ahalik merkeen, ahalik azkarren,... edozein modutara), hau da, langileok lanera sartzean konpontzea espero genituen premiak, azken batean, aintzat ez hartzea. Kontratazioa gaitzat duen Prestakuntza moduluan sakonduko dugu puntu hori.

Langilea lanetik irteterakoan, halaber, gure legegile ospetsu eta burutsuek edozein oztopo ezabatzeari ekin diote (enpresarentzat beharrezko denean, ahal dela dohainik,... eta txintik esan gabe! izan dadila).

Modulu honetan zera aztertuko dugu, indarreango legeriak-parlamentu espainiarrak onetsia eta konstituzio espainiarrak harrigarriro erdituak-bereak eta bost egiten dituela gure egonaldia lantoki barruan enpresaren premien menpe egon dadin halaber -kontratazioa eta utziera bera, kasu-, gure premiek lege eragozpen izan ez daitezen enpresaren premien garapenerako.

Kapitalaren estrategia horri aurre zelan egin ere ikusiko dugu, noski, norbanakoaren zein kolektiboaren interesak erdietsi ahal izateko gure eguneroko borrokan. Kasu batzuetan legeriaz beraz baliatuko gara (zenbaitetan erabilgarri gerta dakigukeen erreminta-kutxa) eta beste batzuetan, aldiz, banako mailan eta, batez ere, kolektibo moduan daukagun ahalmenaz.

Abiapuntua:

hitzarturiko lana.

Lan baldintzak aldarazteaz hitz egiten dugunean, honako honetatik abiatzen gara, hots, baldintza jakin

batzuk ditugula edozein kasutan ere (ordutegi bat, ordainketa sistema bat, sailkapen profesionalerako sistema bat, bakoitzari esleitutako lan-eginkizun batzuk, etab.), hasierako kontratu baten -idatzia zein berbazkoa- fruitu, baita aplikazioko hitzarmen kolektiboaren fruitu eta, azkenez, ohituraren fruitu; betiere, hori emantzat jo-tzen da, Langileen Estatutuaren (LE) beraren arau orokorrak errespetatuz.



Lan-indarra.
Ehoizpen-sistemaren oinarria da.

Ez da legezko behin baino gehiagotan enpresetan entzun ohi dugun hori, "Hemen, agintzen zaudenerako zaude eta, bestela... hor duzu atea". Kode Zibilak dio (1273. art.) edozein kontraturen gaia beronen motaren arabera edo beronen kantidadaren arabera ebatzi beharrekoa dela, nahiz eta legez aldarazgarria den eta, existitzen diren kontratu guztietatik, lan kontratua den arren unilateraki-enpresariak bere aldetik- aldaraz dezakeen bakarra. (Beste edozein kontraturen kasuan, aldarazpenak aldebikoa izan behar du, kontratagileetariko bataren ebazmenaren esku ezin laga daitekeelarik). Salbuespenezko salbuespen hau, jakina, ez da kasualitatezkoa: lan indarra, izan ere, ekoizpen prozesuaren oinarria da eta ondo baino hobeto lotu beharra dago; ezin da izan librea eta **ezin ditu gauzatu bete-betean bere eskubide demokratikoak.**

Hitzarturiko lana da, beraz, abiapuntua. Baina, gauza bitxia bada ere, LEak ez du inon ere azaltzen zertan datzan *hitzarturiko lana*, *betebeharreko prestazioa*, *lan prestazioa*... eta antzekoak, nahiz

7. Lan baldintzen aldarazpena, oro har.

eta leku askotan aipatu (20, 22, 39 art.); hain zuzen ere enpresariaren zuzendaritza boterea izango delako prestazio horien edukia ebatziko duena, egunez egun, egitekoz egiteko, ... guk geuk zuzendaritza botere horri mugak jartzen ez dizkiogun neurrian.

LEaren 39, 40 eta 41 artikulua dira, hain zuzen, une bakoitzean izan ditzakegun lan baldintzen aldarazpenak arautzen dituztenak bereziki.

Gure lan baldintzak argituta ez badaude (ordutegi bat, egiteko horiek eta ez etor daitekeen edozer, pezeta horiek eta ez eztaikit-zeren arabekoak,...), enpresa zuzendaritzak baldintzok aldarazteko duen ahalmena izugarria izan daiteke. Zail baino zailago egingo zaigu kontserbatzea interesatzen zaigun zerbaite lotzea eta defendatzea, haiek nahi izan duten guztian utzi badiegu mugitzen, aldatzen eta aldarazten.

Beti ditugu lan baldintza konkretu batzuk: errelitatean ditugunak (pozik egon ala ez, "x" ordu lan egiten dugu, "x" diru kobratzen dugu...). Lehenbiziko helburua beti izango da, egoera errealetik abiatuz, dagoeneko daukaguna argi uztea eta mantentzea. Horrela ba, funtsezkoa dugu ekintza gure lan baldintzok ondo zehaztuta eta definituta egon daitezen: benetako lan egutegi bat, ordainketa sistema argi eta garbia, egiteko zehatzak (zabalenak izan daitezkeelarik ere), lanpostu konkretu bat, kategoria profesional jakin bat, etab.

Zenbat eta konkrezio maila zehatzagoa, hainbat errazago jardun ahal izango dugu sindikal mailan,

ziur, bizkar gainera etor dakizkigukeen aldarazpenak kontrolatu, eztabaidatu, defendatu eta negoziatzeko orduan.

Konkrezio nahikorik erdiesten ez den neurrian, ordea, bi ondorio garrantzitsu emango dira bederen:

- Bata, lanera sartzen denarentzat; bere gain hartzen dituen egitekoak zehaztu gabe hartuko ditu (eta ez gutxitan, gainera, ordainketari, lanegunari eta abarri buruzko ondorio lotsagarriekin, sexu eta adinaren arabeko diskriminazioekin, etab.).

- Bestea, langile berria sartzen den lekuko langileriarentzat, zeren pertsona horri hasiera batean esleitzen zaizkion ausazko ordutegiak, egitekoak eta gainerako gauza desberdinek gero antzeko egitekoak eta/edo lanpostuen eta abarren egokitzapenak, lekualdaketak eta birbanaketak ekarri ohi dituzte beti ondoriotzat.

Enpresako langileria ez baldin bada arduratzen lan baldintzak ondo zehazteaz, langileen kolektiboen beraren interesetara egokituz, enpresa izango da den-dena enpresa-premien arabera soil-soilik antolatzeaz eta birbanateaz arduratuko dena.

Enpresetan % honenbesteko bat gero eta ebentualtasun handiagoz eta denbora-zatiz lanean aritzeak (batez ere emakumeak eta gazteak) aipaturiko ondorioak basaki areagotzen ditu, langile ebentualak erabateko serbilismo-egoerara bultzatuz eta pertsonal finkoaren lan baldintzak eurak ere pixkanaka eta etengabe higatuz.

Enpresaren zuzendaritza boterea.

Espainiako lan legeriak enpresari eta ez besteri damaino lan jardueraren zuzendaritza boterea eta antolaketa (LEaren 20. art.), izaera aurretiazko eta orokorrean:

"Langilea hitzarturiko lana burutzera beharturik egongo da enpresariaren edo beronek ordezkotzat jartzen duenaren zuzendaritzapean".

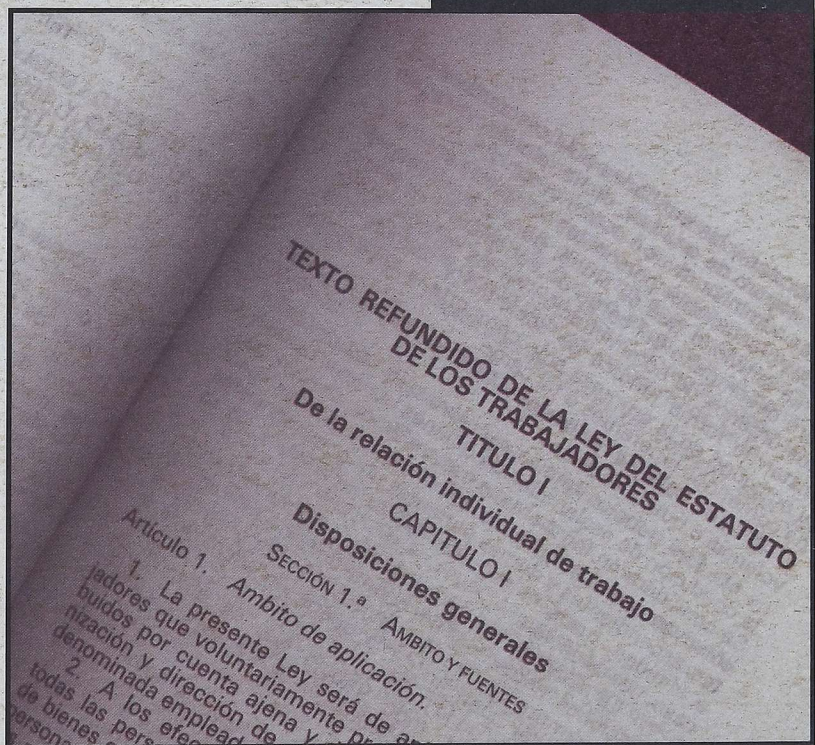
Gainerako zuzenbide-arauen kontrako printzipioa dugu hau, zeren enpresak etekina bilatzeko xedeari zuzenki erantzuteari ekin ahal izateko gakoa baita, gizarte premiei erantzutea inondik ere ez delarik xedetzat hartzen.

Langileek edo berauen ordezkariak horretan esku hartzea, eta orduan ere izaera guztiz restriktibo eta salbuespenekoz-legeak (edo hitzarmenek) espreski horrela aurrikusten dutenean soilik gertatuko da. Atribuzio hori Espainiako konstituzioak ezarritako ekonomi eredutik dator: espainiar estatuak merkatu ekonomian oinarrituriko sistema hartzen du bereztat, legegintzako botereek beste helburu sozial batzuetarako ezar ditzaketan mugen barruan. LEak planteamendu konstituzional horiexei egiten die men bete-betean, enpresariari botere osoa emanez eta salbuespenak espreski arautuz. Zuzenbidearen gainerako arloetan bi aldeko akordioa hartzen da oinarritzko printzipiotzat, baina ez horrela lan esparruan.

Lan baldintza jakin batzuk ditugula abiapuntu-tzat hartuz, legeriak tresna pila bat jartzen

du enpresetako zuzendaritzaren esku, baldintza horiek aldarazteko eta bere nahierara eta neurrira aldatzeko ahalbi-deak emanez, baita lan harremana bera hautsi ahal izateko ahalmena ere, langileok enpresaren premietara egokitzeko gaitzat jotzen ez gaituenean.

Langileen Estatutua. Enpresariari ematen die lan-baldintzak aldatzeko ahalmen osoa.



Aldarazpen

Motak.

Lege ikuspuntatik, lan baldintzei dagokienez, legeriak garrantzitsutzat jotzen duenaren arabera aldaraz daitezke.

Lan baldintzen aldarazpenak ondoko modu honetara sailka ditzakegu:

▷ **Dagokien gaiaren arabera:**

- **Egitakoak eta sailkapen profesionala:** mugikortasun funtzionala.
- **Lan denbora:** lanegunaren, ordutegiaren, ... aldarazpenak.
- **Ordainketak:** ordainketaren sistemari eta zenbatekoari buruzko aldarazpenak.
- **Lantokia:** geografi mugikortasuna.

▷ **Aldarazpenen garrantziaren arabera:**

- **Ohizkoak:** Legeriak enpresari baimentzen dizkion aldarazpenak direnean, ezelako mugarik ez tramiterik gabe.
- **Ezohizkoak:** aldarazpenak baimendu bai, baina denboraldi jakin batean zehar bakarrik eta zirkunstantzia konkretu batzuetan baimentzen direnean.
- **Funtsekoak:** garrantzitsuak izanik, normalean behin-betiko izaera hartzen dutenean eta legerian xedaturiko tramite bereziak (LEaren 41. artikulukoak) behar dituztenean.

▷ **Beren iraupenaren arabera**

- **Aldi baterakoak**
- **Behin-betikoak**

Legeriak zerbait ez garrantzitsutzat jotzen badu, enpresak bide libre du erabat; aitzitik, interes-gatazkak eragoz baleza aldarazpena lortzea, legeriak zenbait tramite seinalatzen du aldarazpen hori "arrazoiz" -hau da, enpresaren premien arabera-konpontzeko.

Legeriak gogortu egiten ditu aldarazpenetarako baldintzak, legeriak berak aldarazpen horiek egoera ez arruntetara hurbiltzen direla eta behin-betikotzat bihurtzen direla baloratzen duen neurrian.

Lan baldintzen

funtsezko aldarazpenak.

Funtsezko aldarazpena sagokien gaiak

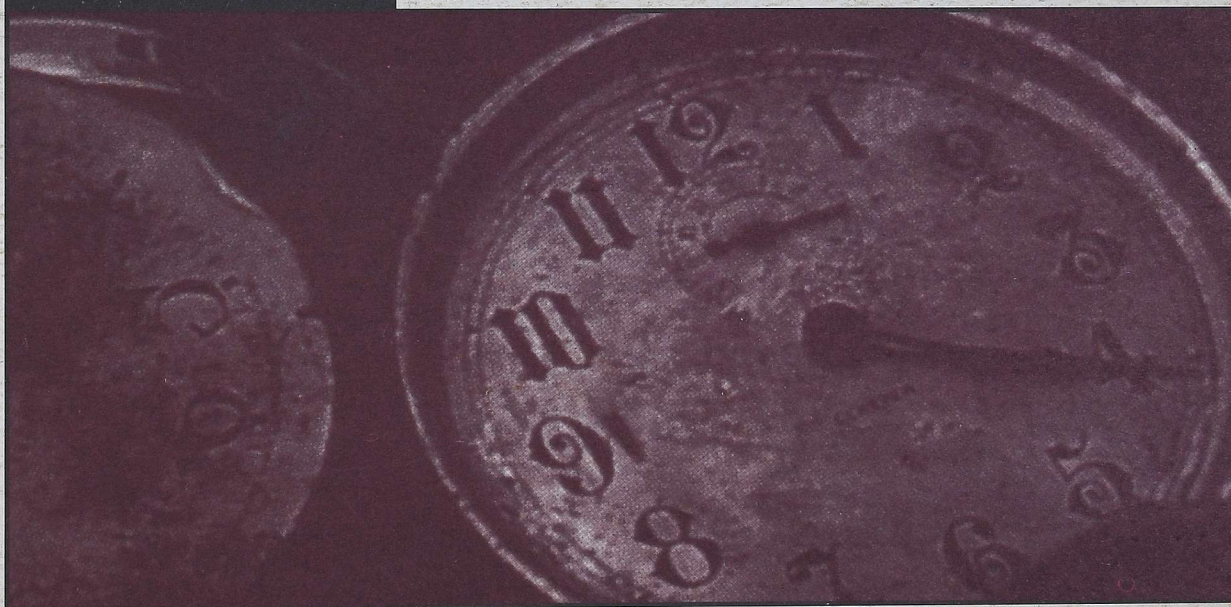
Legeriak (LEaren 41.1 art.) honako hauexek baino ez ditu hartzen aldarazpen funtsezkotzat:

- Laneguna: ordu kopurua, aste-barruko atsedenaldien dinamika, lanegunen arteko atsedenaldiak,...
- Orduategia: Egun bakoitzeko lan-jardunaren hasiera eta amaiera ordua finkatzea, hala nola gerta dai-

tezkeen etenaldien eta geldialdien hasiera eta amaiera finkatzea.

- Txandakako lan erregimena: txanda errotatorioen erregimena soilik, zeren juridikoki txanda fin-koak orduategiaren alderdi soil bai-zik ez baitira (LEaren 36.3 art.)
- Ordainketa sistema
- Lan eta errendimendu sistema
- Eginkizunak

Orduategia. Alda daitezkeen gaietariko bat da.



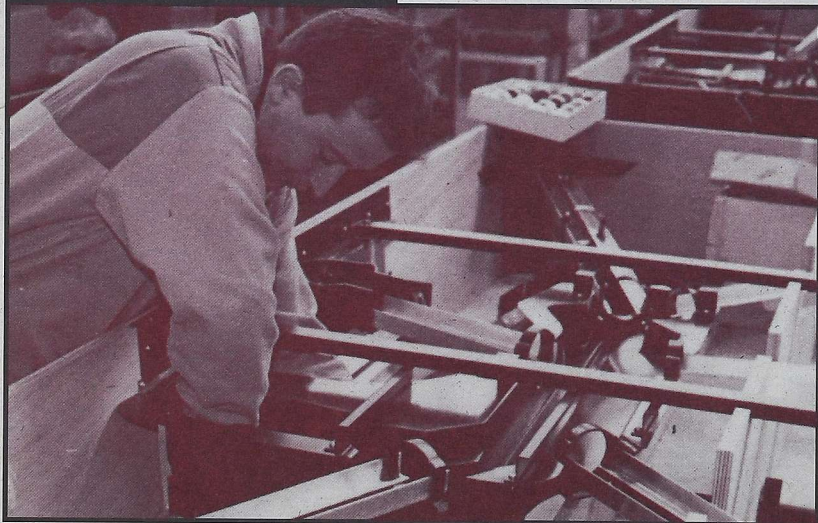
7. Lan baldintzen aldarazpena, oro har.

Zein kauek justifikatzen dituzten aldarazpen horiek.

Egin nahi diren aldarazpenek -dio LEak bere 41.1 artikuluan- "ekonomiari, teknikari, antolamenduari eta ekoizpenari dagozkion arrazoi frogatuetatik eratorri behar dute...", eta honako kasuan jo behar dira halakotzat, hots, "... proposaturiko neurriak hartzeak enpresaren egoera hobetzeko lagungarri direnean, enpresa horren posizio lehiakorra merkatuan bultzatuko duen edo demandaren eskakizunei erantzun hobea ematea aldeztuko duen baliabideen antolaketa egokiago baten bidez."

Bistakoa denez, zaila da, benetan, enpresak planteatzen diren edozein aldarazpen sartu gabe uztea berba horien barruan. Honako honetatik abiatu behar baitugu beti: enpresaren zuzendaritzak zerbitzua, produktuak, antolamendua... hobetzea hartuko duela jomugatzat, baldin eta horrek ondorio eko-

Antolakuntza. Giza-baliabideen antolakuntzak lehiakortasuna hobetzen duela "susmatzen" baldin bada, lan-baldintzak aldatzea justifikatzen da.



nomikoak baditu azkenean. Enpresari ez dio axola ezertxo ere produktu edo zerbitzu bat hobetzeak, baldin hobekuntza horrek salmenta gehiago edo kostu gutxiago ez badakar (gutxienez lehen bezala mantentzea). Horren adibide anker eta ikusgarrienak zerbitzu publikoetan ditugu, osasungintzan adibidez (itxaron-ilarak, mediku jaunen ordu extrak eta plurienplegua,...), baina esparru pribatuan ere gauza bera gertatzen da. Eragile inmediatea etekina den bitartean, ezin enpresa edo zerbitzu publikok ere ez du berenez bilatuko gauzak hobetzea, bezero eta erabiltzaileentzako -eta are gutxiago etekin hori lortzeko tresna soil garen langileontzako-aldaketa positiboetara jotzea.

Normalean, aldarazpenei lege aldetik aurka egitea ezin izango dugu artikulatu aldaketa horien kausak legezkoak diren ala ez eztabaidatuz; joku gehiago emango digute alderdi formalistek, hau da, alde aurreko tramiteak bete diren, etab., eta batez ere izaera prebentiboko neurri legalistak erabiltzeak, gai bakoitzari dagozkion esku-bideak finkatuz, gai horri buruzko aldarazpenak aurretiazko akordio-rik gabe burutzea eragotzi edo oztopatuko duten -edo aldarazpenon efektuak mugatuko dituzten- klausulak espresuki konbenioetan sartuz, etab.

Argi dugu, beraz, lan sindikala eta kolektiboa dela jadanik daukaguna babesteko eta defendatzeko tresna eraginkor bakarra (eta, ez dago esan beharrik ere, behar duguna eta ez daukaguna lortzeko!!).

• **Kolektiboak**, beraz, aipatutakoei baino langile gehiagori ukitzen dioten aldarazpenak izango dira.

• **Indibidualak**: aldarazpenek, 90 eguneko epealdian, 100 langiletik beherako enpresetan 10 langile baino gutxiagori ukitzen diotenean; 100 eta 300 langile arteko enpresetan, %10ari baino gutxiagori; eta 300 langiletik gorakoetan, 30 baino gutxiagori. (Kontuz: LEak "enpresario", eta ez lantokia).

Aldarazpen indibidualak edo aldarazpen kolektiboak

Enpresak, *aldarazpen indibidualen* figuraren izenean, 90 eguneko hurrenez hurreneko epealdietan aldarazpenak egingo balitu arrazoi berririk gabe, aldarazpen berriok lege-maulaz egindakotzat jotzen dira; hau da, ez enpresaren tamainuaren arabera xedaturiko langile kopurua gainditu gabe egindakoak, baizik eta muga horiez gaindi egindakoak.

Aldarazpen kolektiboei dago-kienez (ezein kasutan ere ez dira indibidualtzat hartzen), 41,2 artikulua bereizketa sibilino bat egingen du -betiere ordutegiari, txandakako lan erregimenari, ordainketa sistemari eta lan eta errendimendu sistemari dagozkienetan (lehenago aipaturiko b, c, d eta e atalak)- "...LEaren III tituluan arauturiko konbenio kolektiboetan xedaturiko baldintzen" eta "...langileei akordio edo itun kolektiboaren izenean ezagaturiko edota en-

presariak berak ondorio kolektiboko erabaki unilaterala hartzea-gatik langileek gozatzen dituzten baldintzen" artean.

Gure lan baldintza konkretuak **konbenio batean sarturik ez badaude, terminoaren zentzu hertsian**, enpresak nahi duen aldarazpena egin ahal izango du, tramiteak jarraitzea beste obligazioz gabe.

Konbenio kolektiboa zentzu hertsian izanez gero, ordutegiari, txandakako lan erregimenari, ordainketa sistemari eta lan eta errendimendu sistemari dagozkienetan hitzartutakoa kasu honetan besterik ezin izango du aldatu: enpresa bakoitzaren eta langileen ordezkarien artean itundutako berriazko akordioaren bidez, eta akordio berririk ez bada, ezin du ezarri aldarazpena, nahiz eta 41. artikuluan seinalaturiko tramite guztiak egin. Lan-denborari dagozkion gainerako alderdi guztietan, konbenio berri bat beharko da eta bitartean ezin du aldaketa ezarri edo, ezartzen badu ere, aldarazpen prozesua ilegala izango litzateke. Horren ondorioz, praktikan, konbenioa enpresakoa baldin bada, edozein gai delarik ere, konbenio berri baten bidez besterik ezin dira aldarazi. Betiere aldarazpen kolektiboan kasuan, ezen ez indibidualtzat hartutakoen kasuan.

Horrela, erraz ikus daiteke zein garrantzitsua eta erabakiorra den lan baldintzak besterik gabe aldarazpenak izan daitezela ala ez ez soilik lan baldintza egokiak edukitzea, baizik eta baldintza horiek non ageri diren idatzita.

7. Lan baldintzen aldarazpena, oro har.

Aldarazpenak egiteko prozedura

**Gaur egungo 41. artikulua-
ren arabera, jadanik ez da
existitzen administrazio bai-
menik, eta finkaturiko proze-
dura honako honen menpe da-
go: egin nahi diren aldarazpe-
nak indibidualak ala kolekti-
boak diren:**

- **Indibidualetarako**, aski da aldarazpenak ondorio-jasaleari eta beronen ordezkari legalei komunikatzea besterik gabe, indarrean sartu baino 30 egun lehenago gutxienez; ebazpenaren aurka helegitea aurkez daiteke gizarte arloko epaitegietara, Lan Prozedurako Legean (LPL) xedaturiko aurkapen (inpugnazio) indibidua- laren berariazko prozedura erabiliz, aldarazpena komunikatu dene- tik zenbatzen hasi eta 20 eguneko epearen barruan.

- **Kolektiboetarako**, konsulta eta negoziazio aldi bat egin beharra dago aldez aurretik; akordiorik ez balego, enpresak bere erabakia komunikatuko du -hori ere 30 egun aurretiaz gutxienez-, aldarazpen horren aurkako helegitea ere epaitegien aurrean aurkez dezakete, hala ondorioa jasotako pertsonak (jasaleek) nola langileen ordezkariak legalak, gatazka kolektiboaren prozedura erabiliz, 20 eguneko epearen barruan, halaber.

Funtsezko aldarazpen ondorioak

Aldarazpena komunikatu ondoren, legeriak hiru hipotesi planteatzen ditu, proposamena besterik gabe jaso eta jasateaz gain: erabakia ilegal eta justifikaezinezkotzat jo eta aurkapen judiziala aurkeztu, norbere burua kaltetutzat hartu eta lan harremana deuseztatu eta, azkenez, aldarazpenak lanbide prestatuntza kaltetzen duela edo duintasunaren kontrakoa dela planteatu eta kontratuaren ebazpen judiziala eskatu. Bereizketa hori ez da inozoa, ikusiko dugunez, zeren eta legeak ondorio juridiko (eta, beraz, monetario) oso desberdinak ematen baititu.

- **Aurkapen judizialaren ondorioak:** gizarte arloko epaitegiaren sententziak erabaki enpresariala justifikaezina deklaratu balu eta enpresak ez badu betetzen ebazpen hori, jasaleek bi aukera dituzte: epaia bere terminoetan bete dadila eskatzea edo kontratuaren iraungipenaz bete dadila eskatzea, urteko 45 eguneko kalteordainaren eskubidearekin. (LEaren 50.c art.)

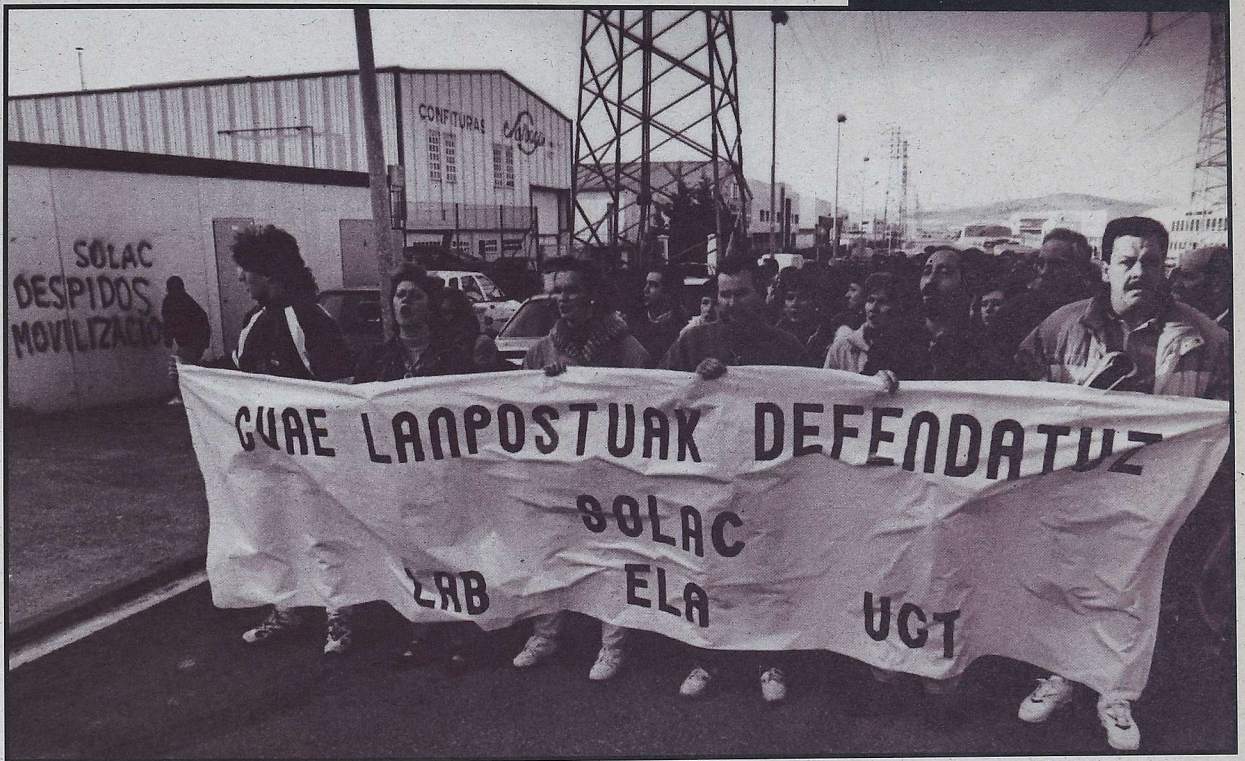
- **Deuseztapenaren ondorioak LEaren 41.3 artikulua-
ren aplikazioz:** laneguna, ordu-
tegia eta txandakako lan erregi-
menaren kasuetan soilik, eta alda-
razpenaren jasaleak kaltetutzat har
daitezkeenean, kontratua iraungi-
tzea hauta daiteke urteko 20 egu-
neko kalteordainerako eskubide-

→ Lan baldintzen
funtsezko aldarazpenak.

arekin eta 9 hilabeteri dagokion kalteordainaren zenbatekoaren tope batekin; iraungipen hori kalteratze objektiboak bezalaxe tramitatzen da (gutuntxoak, kalteordaina kobratu, ahal bada, eta langabeziara, zorterik baldin bada); bestelako kasuan, erreklamazio judizialera jo beharra dago.

• **Kontratuaren ebazpenaren ondorioak:** gizarte arloko epaitegiaren sententziak prestakuntzari oztopo edo duintasunari kalte egiten zaiola deklaratu bala, enpresa urteko 45 eguneko kalteordaina ordaintzera kondenatzen da (LEaren 50.a art.).

Honratua deuseztea. Honratua deuseztu daiteke halte-ordainketa eskubideaz, lanaldia [ordutegia] aldatzen baldin bada.



ariketak



Lan baldintzen
aldarazpenak,
oro har.

MODULUAZ GALDAKETA

- 1.- ZER HARTZEN DA LAN BALDINTZETAN FUNTSEZKO ALDARAZPENTZAT?
- 2.- FUNTSEZKO ALDARAZPENTZAT JOTZEN AL DA TXANDAKAKO LANERA IGAROTZEA?
- 3.- ZEIN KAUSEK JUSTIFIKA DEZAKETE LEGALKI LAN BALDINTZEN ALDARAZPENA?
- 4.- ZEIN PROZEDURA AURRETIAZKO ETA OSTEKO HARTU BEHAR DIRA KONTUTAN LAN BALDINTZETAN ALDARAZPEN KOLEKTIBO BAT EGITEKO ORDUAN?
- 5.- LAN BALDINTZETAKO FUNTSEZKO ALDARAZPENA KALTEORDAIN-ESKUBIDEA DUEN KONTRATU-DEUSEZTAPENAREN KAUSA AL DA?