GIDA

# LAN KONTRATUA

OINARRIZKO LAGUNTZA



LAB
langile abertzaleen batzordeak
Hezkuntza

1998.eko APIRILA

sakontzen

# LAN KONTRATUA

**GIDA**

Idazlea: **Joxean Lozano (Abokatua)**
Argitarazle: **Ipar Hegoa Fundazioa**



1998.eko Apirila.

# AURKIBIDEA

## 3. KAPITULUA
## ZER GERTA DAITEKE PROBALDIETAN?

## 4. KAPITULUA
## ABISATU BEHAR AL DIGUTE, ALDEZ AURRETIK, KONTRATUA LUZATUKO EZ DIGUTELA?

## 5. KAPITULUA
## ZER EGIN BEHAR DUGU KONTRATUA BUKATZEN DENEAN?

1.- KONTRATUA BUKATZEN DELA JAKINARAZI BEHAR DIGUTE.

2.- LIKIDAZIOAREN ORDAINAGIRIA ETA KITOA ESKURATU BEHAR DITUGU.

3.- KONTRATUAREN BUKAERA LEGEAREKIN BAT OTE DATORREN EGIAZTATU BEHAR DUGU.

## GEHIGARRIA
## KONTRATUEI BURUZKO TERMINOLOGIAREN HIZTEGI LABURRA

# HITZAURREA

Hego Euskal Herriko gazteriaren erdia langabezian dago, baina, hala eta guztiz ere, lan erreformak proposatzen dizkigute behin eta berriro, gure arazoaren benetako irtenbideak direla esanez. Egoera, ordea, ez da hobetu, langileok jarraitzen baitugu gaur egungo lan harremanen ereduaren ondorio larriak pairatzen; ondorio horiek askoz ere larriagoak dira lan merkatuan sartu nahi duen sektorearentzat, gazteriarentzat alegia.

Garbi dago gazteriak lan merkatuan duen egoerak gidaliburu honetan egingo duguna baino luze eta sakonago hitz egitea eskatzen duela; hala eta guztiz ere, gidaliburu honek hutsune garrantzitsu bat bete dezakeelakoan gaude: lanean hasterakoan gazteok dugun informaziorik eza, hala alderdi teknikoei nola juridikoei buruz, hala onartzen zaizkigun eskubide apurrei buruz nola enpresariek eskubide horiek urratzen dituztenean geure burua defendatzeko egin beharrekoaz.

Etengabe ezarri dizkiguten lan erreformek ekarri duten gauza bakarra lan merkatua erregulaziorik gabe uztea izan da; merkatuan egindako liberalizazioak edozein egoeratan eta mugarik gabe erabiltzen diren kontratu ezegonkor mota ugari ekarri ditu berekin. Sortu den egoera berri horretan, enpresarien interesak dira kontratuak egiterakoan eta lan baldintzak zehazterakoan indarra duen faktore bakarra; gure eskubideak, ordea, guztiz baztertuta daude. Lan merkatuan sartzerakoan defentsarik eza da gazteon egoeraren ezaugarri nagusia.

Langabezia maila oso handia denez, behartuta sentitzen gara esklabotza moderno hori nolabait onartzera, baita gure errebindikazioak mugatzera ere. Testuinguru horretan, lan merkatua sistemaren tresna eraginkorrenetako bat da gizartearen sektore baten -gazteriaren- borrokatze ahalmena indargabetzeko.

Egoera larri hori areago okertzen duen beste faktore garrantzitsu bat langileriaren zatiketa da: langileak/langabetuak, langile finkoak/behinbehinekoak... Sindikatuak ez dira egoera berri horretara egokitu, eta sindikatu nagusi batzuek -adibidez: CCOOk eta UGTk- erabat onartu dute politika neoliberala; horrek guztiak ahuldu egin du borrokatzeko dugun ahalmena, borrokatze hori inoiz baino beharrezkoagoa den une honetan. Autokritika horretatik hasi behar dugu langile guztien beharrei egokitzen zaien jarduera sindikal berria eraikitzen, langile bakoitzak lan merkatuan duen egoera edozein delarik ere.

Egoera, beraz, larri baino larriagoa da, eta politika neoliberalari aurre egingo dion borroka antolatzen ez badugu kolokan jar dezakegu geure

etorkizuna. Horretarako ezinbestekoa da eredu alternatiboak proposatzea, hau da, ondasunak gutxi batzuen eskuetan uzteari lehentasuna ematen ez dioten ereduak bilatzea.

Gaur egungo erronka horri aurre egiterakoan funtsezko eginkizuna du LABek. Borroka tresna izan behar du, bai lan merkatuan finkaturik dauden sektoreentzat eta bai, bereziki, lan merkatuan sartzeko zailtasun handiak dituzten sektoreentzat; adibidez: gazteriarentzat.

Bukatzeko, gidaliburu hau defentsa tresna bezala aurkezten dugula errepikatu behar dugu. Garbi dago, gure ustez, lana banatzearen aldeko borroka orokor eta bateratua dela irtenbideak eta aldaketa estrukturalak ekar ditzakeen prozesu bakarra.

Langabeziaren aurka borrokatu behar dugu. Horretarako, asteko 35 orduko lanaldia eta gizarte soldata eskatu behar ditugu, duintasunez bizitzeko dagokigun eskubide legitimoa oinarritzat hartuta; horrez gain, proposamen konkretu eta eraginkorrez egin behar diogu aurre kolokatasunari.

Lan-ildo hori da LABetik bultzatu behar duguna eta bultzatuko duguna, prozesu horretan agertuko zaizkigun oztopoak eta zailtasunak eguneroko lanaren bidez gaindituz. Gizarteko hainbat sektoreren eskuhartzea izango da mobilizazio soziala ahalbidetuko duena, eta berari esker aldaraziko dugu egoera hori sortu dutenen jarrera.

# ZER DA LAN KONTRATUA?

Nork ez du inoiz kontraturen bat sinatu? Zerbait erosterakoan, etxebizitza bat alokatzerakoan, mailegu bat eskatzerakoan, ezkontzerakoan... "Kontratua" hitzak hitzarmena esan nahi du, hau da, betebehar bat (zerbait emateko edo egiteko) sortzeko bi pertsona edo gehiagok hartzen duten akordioa:
Eta horixe da, hain zuzen ere, lana aurkitzen dugunean egiten duguna: akordio bat sinatzearen bidez enpresariarentzako zerbitzu batzuk egiteko konpromisoa (betebeharra) onartzen dugu; zerbitzu horiei dagokien lana enpresariaren zuzendaritzapean egingo dugu, soldata baten truke.

"Kontratua", beraz, "Lan Harreman" bat dagoela frogatzen duen agiriaren sinonimo izango litzateke. Garrantzitsua dena, ordea, EZ DA BEREZ DOKUMENTUA, BAIZIK ETA LAN HARREMAN BAT DAGOELA (idatzizko dokumenturik ez egon arren lan kontratu bat izan dezakegu. Kasu horretan, "AHOZKO KONTRATU" bat izango genuke).

Lan kontratuaren ezaugarriak zehatz-mehatz aztertuko ez baditugu ere, komenigarria da jakitea (beste kontratu mota batzuetatik bereizteko) harremanak ondoko ezaugarriak izan behar dituela "lan harremana" izateko:

**1) Menpekotasuna:** enpresariak ezarritako antolakuntza- eta zuzendaritza-esparruaren barruan egin behar dugu lan (enpresariaren aginduetara). Adibidez: abokatu batek ez du lan kontraturik ordutegirik gabe, erabateko independentziaz, bere irizpideei atxikirik eta bere tarifa kasu bakoitzaren arabera kobratuz lan egiten badu, nahiz eta lan hori enpresa batentzat egin, harreman horretan ez dagoelako menpekotasunik; gauza bera gertatzen zaio beste langile batzuekin batera, bere lanabesak erabiliz, ordutegi finkorik eta menpekotasunik gabe lanean diharduen langileari.

**2) Besterentasuna** (beste norbaiten eskuetan egotea): gure lana egiten dugun une beretik enpresariaren jabetza bihurtzen da lan hori, baita dagozkion arriskuak ere (arriskuak ez dira gureak, eta, hortaz, bai enpresariak irabazten duenean eta bai galtzen duenean berdina izango da gure soldata). Hori ez da gertatzen, adibidez, garraiolari (mandatari) autonomo baten kasuan: beronek bidaia bakoitzeko kobratzen du, bere motorra erabiltzen du, bera da kargaren erantzulea eta gehiago edo gutxiago irabazteko edo, noizbait, dirua galtzeko arriskua ere onartzen du.

**3) Izaera oso pertsonala:** nire lana ezin du beste inork egin. Adibidez: eskakizun hori ez du betetzen etxe baten eskailera edo ataria ordutegirik gabe garbitzen duen garbitzaileak, bere lana berak nahi duen beste edonoren eskuetan utz dezake eta.

**4) Ordainketa:** lana prezio (soldata) baten truke egin behar da. Adibidez: ez dago lan harremanik adiskidetasunez, borondate onez edo auzokideei laguntzearren egiten diren lanetan, hala nola ezer kobratu barik (ez zaio ezer eskaini eta berak ez du ezer eskatu) eta ordutegirik gabe parrokia garbitu eta zaintzen... duen eliztarraren lana.

Lan kontratuan honako datu hauek agertuko dira gutxienez: bi parte kontratatazileen (enpresaria eta langilea) datu osoak (izena, abizenak, helbidea...); langileak izango duen lan-maila; lanaldia; ordainketa edo soldata; kontratuaren eta oporren iraupena: zein legeria aplikatzen zaion; zein enplegu-bulegotan erregistratu behar den.

## 1.- ZER EGIN BEHAR DUZU KONTRATATZEN ZAITUZTENEAN?

Esan ohi denez, "hobe da erne ibiltzea...". Beraz, kontratuari dagokionez, beti izango da garrantzitsua KONTRATATU GAITUZTELA FROGATZEN DUEN AGIRI BAT EDUKITZEA. Horrenbestez, lanean hasterakoan LAN KONTRATUAREN KOPIA BAT ESKATU BEHAR DUGU ETA INDARREAN DAGOEN LEGERIAREKIN BAT OTE DATORREN EGIAZTATU (oso ohikoa da, aldi baterako kontratuetan batik bat, legez kontrako baldintzak agertzea). Enpresariak ez badigu kopia hori ematen, INEMen bidez eskura dezakegu.

Lan kontratuaren kopia eskuratzeaz batera, komenigarria da Gizarte Segurantzako Diruzaintza Nagusira joatea (herri handi guztietan ditu bulegoak), enpresariak altan gaituela eta gure lanagatik kotizatzen duela egiaztatzeko.

Bukatzeko, ez dugu ahaztu nahi kontratazioan -zoritxarrez- gero eta gehiago hedatzen ari den gai bat aipatzea: enpresari batzuek "bete gabeko" kontratuak sinatzera behartzen dituzte langileak, hau da, kon-

tratuaren baldintzak adierazi beharko lukeen atala bete gabe utzita sinatzera behartzen dituzte; beste batzuek, berriz, kitoa eta likidazioa sinatzera behartzen gaituzte, daturik idatzi gabe, nahi duten unean eta moduan geu kaleratu ahal izateko. Legez kanpoko egoera horiek saihesteko komenigarria da langileen ordezkari baten aurrean sinatzea, edo, bestela, frogabideren bat ziurtatzea (lekukoak...).

## 2.- ETA KONTRATURIK GABE LAN EGIN BEHAR BADUZU?

Esan dugun bezala, idatzizko kontraturik ez egoteak ez du esan nahi benetako lan kontraturik edo lan harremanik ez dagoenik. Aitzitik, idatzizko kontraturik ez dagoenean lan harremana egun osokoa eta denbora mugagabekoa dela ezartzen du legeriak ohiko arautzat. Hala eta guztiz ere, kontutan hartu behar da kontratuaren izaera mugagabe hori EZ DELA AUTOMATIKOA, enpresak froga baitezake kontratua berez aldi baterako edo ordutegi mugatukoa dela (Langileen Estatutuaren 8.2. art.).

Horrenbestez, pertsona batek idatzizko kontraturik gabe lan egiten duenean, mugagabetzat jo behar dugu lan harreman hori. Kasurik arruntena lanean denbora luzea daramaten langileena da: gehienek ez dute kontraturik.

Idatzizko kontraturik ez edukitzeak ez du esan nahi, inola ere, kontratu hori arautzen duen legerik ez dagoenik; aitzitik, lan hitzarmena eta gainerako arauak (Langileen Estatutua, Lan Ordenantza,...) aplikatzen dira, idatzizko kontratua dutenei aplikatzen zaien bezalaxe.

Idatzizko kontraturik ez dagoenean BETI kontutan hartu behar dena hauxe da: LANEAN ARI GARELA EGIAZTATZEN DUTEN FROGAK BILDU BEHAR DITUGULA (sinatutako faktura edo albaranak, edozein motatako egiaztagiriak, ordainagiriak, izendun edo eramailearentzako taloien fotokopiak,... ). Kasu horietan, garrantzitsua dena LANEAN EGON ZARELA FROGATZEA DA ("esatea" ez da nahikoa). Idatzizko frogarik ezean, edo idatzizko frogei laguntzeko (agiri batek "mila hitzek" baino gehiago balio duela kontutan harturik), komenigarria da lekukoak izatea, lana bukatzen zaizunean "kaleratzearen kontrako demanda" jarri ahal izateko.

## 3.- ETA AUTONOMO GISA LAN EGITEKO PROPOSATZEN BADIZUTE?

Jadanik ikusi dugu zer den lan harremana. Langileen Estatutuaren arabera, "lan harremana" egon dadin beste norbaiten kontura lan egin behar da, eta lan hori enpresa baten antolaketa eta zuzendaritzaren esparruaren barruan ordaindu behar da, enpresa hori pertsona fisikoa edo sozietatea izan daitekeelarik.

Enpresa baten egituran sartuta egotea datu edo adierazle batzuetan islatzen da: aginduak bete behar ditugu; zuzendaritzan diharduten pertsonen menpe gaude; disziplina ezartzen zaigu; enpresaren instalazioetan lan egin behar izaten dugu; lanaldi eta ordutegi jakin bat dugu (gutxi gora-behera), etab.; dena dela, kontratua egon dadin ez da nahitezkoa elementu horiek guztiak batera biltzea.

Nolanahi ere, garai latz hauetan, nahi dutena ordaintzeko eta gurekin gogoak ematen diena egiteko formula majikoa aurkitu dute enpresariek: Gizarte Segurantzan autonomo gisa alta hartzera behartzen gaituzte, hori egitean lan arautegia hausten badute ere.

Hala eta guztiz ere, lanaren munduan ITXURA EZ DA ERREALITATEAREKIN NAHASTU BEHAR, hau da, "autonomoa" izan zaitezke, baina, aldi berean, lan harremanen ohiko ezaugarri guztiak bete; kasu horietan sindikatuaz balia zaitezke, legezko tresnak erabiliz zeure eskubideak ezartzeko. Jarraian iruzurrezko kasu multzo bat aurkeztuko dizuegu (kontutan hartu horiek ez direla kasu guztiak, problematika horren adierazle bakar batzuk baizik).

• **ZAMAKETA ETA HUSTUKETA LANAK.** Biltegiratze-enpresa batean, enpresaren materialekin eta enpresaren aginduetara somara (mugitutako kiloen arabera kobratuz) lan egiten dutenek badute lan harremana.

• **INKESTATZAILEA.** Badago lan kontratua inkesta kopuru jakin bat egitera behartuta gaudenean, TALDEBURU batek emandako arau eta orientabideen arabera, taldeburu horrek zehazten duen lekuan eta denboran. Badago lan harremana, halaber, enpresaren kontura eta beraren menpe eta zuzendaritzapean lan egiten dugunean, eta, orobat, enpresaren onerako jarduera normal eta iraunkorrez lan egiten dugunean, ordutegi edo lantoki finkorik ez badugu ere.

• **MEZULARIAK.** Lan harremana izango dute zerbitzua euren ibilgailuz, mantenimendu eta amortizazioko gastuak eta erregaia eurek ordainduz eta zerbitzu bakoitzeko zenbateko bat kobratuz lan egiten dutenek; zenbateko horrek ez du garraioaren prezioarekin zerikusirik, enpresak eta bezeroek ezartzen baitute mezularia kontutan hartu gabe; merkantziek izan litzaketen kalteak euren erruz gertatu direnean soilik ordaindu behar dituzte mezulariek, zeinek, gainera, enpresaren iragarkiak eraman baititzakete jantzietan edo ibilgailuan.

• **BANATZAILEA.** Badute lan kontratua diru-kopuru baten truke egunero edo aldizka gutunak enpresan hartu eta banatzen dituztenak (banatu ezin izan dituztenak enpresara itzuliz).
Beste batzuek, berriz, goiz-goizetik joaten dira enpresara, euren ustez sal ditzaketen merkantziak hartu -sozietatearen kontrolpean-, eta enpresak ezartzen dien bidea egiten dute, aldez aurretik zehaztutako bezeroak bisitatzeko.
Euren ibilgailu propioan enpresaren anagrama eramanez egunero, merkantzia kopuru finko bat banatzearen truke, eta kilometrajea kobratuz lan egiten duten banatzaileek ere badute lan harremana.

• **GARRAIOA.** Badago lan harremana harremanaren elementu nagusia lan pertsonala denean eta ibilgailua lanaren bigarren mailako elementua edo tresna laguntzailea denean.
Horrelako harreman bat lan harremantzat jotzeko beste ezaugarri batzuk bildu behar dira norberaren ibilgailuz lan egiten denean; adibidez: ordutegi finkoa (gutxi gora-behera) izatea, enpresara joan behar izatea, enpresak zehaztutako bidea egin behar izatea, ezarritako bezeroak onartu behar izatea, enpresaren anagramak eraman behar izatea...
"Aldizkariak banatzen dituenaren" kasuan badago lan kontratua bere ibilgailu propioa erabiltzen badu, ibilbidea eta saltokiak enpresak ezartzen badizkio, egunero diru-zenbateko bat kobratzen badu eta lanera ez doanean ordezko bat jartzen badiote.

• **ASEGURUAK.** Aseguru agenteari dagozkion eginkizunak betetzeaz gain, bulegoa, telefonoa, posta, etab. ordaindu behar direnean badago lan kontratua.
Halaber, badago lan kontratua bezeroei polizak proposatzen dizkien langilearen kasuan, poliza horiek onartzea edo gaitzestea enpresaren esku soilik baldin badago eta langileak ezartzen zaizkion eginkizun guztiak bete behar baditu.

Gogoratu behar dugu, beste behin ere, lan harremana izan dugula erakutsi ahal izateko ezinbestekoa dela funtsezko ahaleginak egitea MENPEKOTASUNEZKO LAN HARREMAN HORI IZAN DUGULA EGIAZTA DEZAKETEN FROGAK BILDU ETA GORDETZEKO (sinatutako dokumentu, egiaztagiri eta ordainagiriez gain,....frogatu behar dugu ibilbide berberak aldiro egiten ditugula, lan ordutegiak ezartzen dizkigutela, ezin dugula gure lana antolatu eta zuzendu, eta, azken batean, enpresa edo enpresari horren MENPEAN lan egiten dugula). Garrantzitsua dena, hortaz, ENPRESA EDO ENPRESARI HORRENTZAT LAN EGIN DUGULA frogatzea da -eta ez soilik hori "esatea".

## 4.- NOLA KONTRATATZEN DUTE ENPRESEK?

Hasiera batean, enpresariek askatasunez kontrata ditzakete langileak, legeak ezartzen dituen mugak aintzakotzat harturik: jaioterri, sexu edo iritziak direla-eta diskriminaziorik ez egitea, minusbaliatuentzat legez gorde behar diren lanpostuak erreserbatzea, Lan Sozietate Anonimoetan kanpoko langileei dagokien muga errespetatzea, etab.

Enpresariek langileak kontratatu behar dituztenean, LAN ESKAINTZA deritzana egiten dute. Eskaintza hori langileak eskatzeko egiten da, eta ondoko moduotan bidera daiteke:

- Zuzenean: ezagunen bidez, prentsaren bitartez,...
- Bitartekari profesionalen bidez; berauek publikoak -INEM-, edo pribatuak -Aldi Baterako Laneko Enpresak ("ETT"), enplegu agentzia pribatuak eta langileak aukeratzeko agentziak- izan daitezke.

Kasu horietan guztietan, kontratazioa (idatzizkoa izanez gero) INEMen erregistratzen da. Langilea enpresan lan egiten hasten denean hautsi egiten dira bitartekariekiko harremanak, eta, horrenbestez, langilea eta enpresa kontratatzailea geratzen dira bakarrik (gero ikusiko dugunez, Aldi Baterako Laneko Enpresen kasua horren salbuespena da).

### 4.1.- ENPLEGU AGENTZIA PRIBATUAK

(L.E., 16.2. art.; 735/1995 E.D.)

Langileen Estatutuan 1995ean egin zen erreformaren ondoren sortuak, INEMen erakunde laguntzaileak dira (dirua irabazteko asmorik gabeko

erakundeak); bitartekaritza egiten dute lan merkatuan, eta euren xedea (teoriaz) langileei eta enpresariei laguntzea da: langileei lana aurki dezaten, eta enpresariei euren beharrei hoberen egokitzen zaizkien langileak aurki ditzaten.
Jardun ahal izateko administrazioaren baimena behar dute, baita zenbait eskakizun bete behar ere: dirua irabazteko asmorik ez izatea (enpresariarengadik edo langilearengandik jasoko duten dirua agentziaren zerbitzuen gastuak ordaintzera mugatuko da); berdintasuna printzipioa bermatzea lana bilatzen dutenei; INEMen baimena izatea aldez aurretik; INEMekin sinatutako lankidetza-hitzarmenak zehazten duen lurralde-edo funtzio-esparruan soilik jardutea; baimendu zaizkion zerbitzuak beste inori ez azpikontratatzea.

### 4.2.- LANGILEAK AUKERATZEKO AGENTZIAK

(Enpleguari buruzko 51/1980 oinarrizko legea, urriaren 8koa, 44. art.)

Euren eginkizuna langile egokiak aukeratzea da, testak, froga psikoteknikoak edo gaitasuna neurtzeko frogak egitearen bitartez. Euren zerbitzuak langileak kontratatzen dituzten enpresek ordaintzen dituzte.

Behartuta daude INEMi euren jardueraren berri ematera: INEMek bidalitako langileei egindako frogen emaitzak jakinarazi behar dizkiote beroni, lan eskaintzari emandako irtenbidea eta/edo eskaintza horren ezeztapena adieraziz.

### 4.3.- ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESAK (ABLE - "ETT")

(14/1994 legea; 4/1995 E.D.)

1994ko lan erreforma gauzatu baino lehen legez kanpokoa zen enpresa baten langileak beste enpresa bati lagatzea; are gehiago, delitutzat jotzen zen. Urte horretan, ordea, erabat aldatu zen egoera hori, Aldi Baterako Laneko Enpresak sortzea baimendu baitzen. Horrelako enpresen xedea langileak beste enpresa bati (enpresa erabiltzaile deritzanari) aldi batez lagatzea da, bi enpresen artean sinatzen den "lagapen kontratu" baten bidez.

Aldi Baterako Laneko Enpresen Estatuko Hitzarmen Kolektiboak, 1997ko urtarrilaren 30ean sinatuak, utzitako langileen eta ABLEen arteko harremanak arautzen ditu.

Langileak denbora batez beste enpresa batzuei utzi ahal izateko administrazio-baimena izan behar dute ABLEek, eta hori lortzeko eskakizun batzuk bete behar dituzte: antolakuntza-egitura izatea; euren jarduera bakarra langileak lagatzea izatea; zergak eta Gizarte Segurantzako kuotak ordainduta izatea; indemnizazioak, soldatak eta kotizazioak ordaintzea...

LAGAPEN KONTRATUA

**• Noiz egin daiteke?**
Lagapen kontratua ondoko kasuotan soilik egin daiteke: lan edo zerbitzu konkretu bat egiteko; merkatuak une batean izan ditzakeen beharrei aurre egiteko, pilatutako lanak aurrera ateratzeko edo enpresak eskari handiak dituen garaietan (gehienez 6 hilabetez); lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordezkatzeko; lanpostu finko bat aldi batez betetzeko, aukeraketa edo sustapen prozesuak irauten duen bitartean (gehienez 3 hilabete)..

Lagapenaldia bukatzen denean langileak jarraitzen badu lanean enpresa erabiltzailean, enpresa horretako langile finkotzat (kontratu mugagabea duen langiletzat) joko da.

**• Noiz ezin daiteke egin?**
Lagapen kontratua ezin egin daiteke ondoko kasuotan: greba egiten ari diren langileak ordezkatzeko; segurtasun edo osasunerako oso arriskutsuak diren lanak egiteko; aurreko 12 hilabeteetan ezabatutako lanpostuak betetzeko, ezabatze hori bidagabeko kaleratzeagatik, arrazoi ekonomiko, tekniko, antolaketazko edo produkziozkoengatik, arrazoi horietan oinarritutako behar objektiboengatik edo langileek bultzatutako ebazpen judizialengatik gertatu bada; langileak beste ABLE bati lagatzeko.

**• Forma**
Kontratua idatziz egin behar da beti, inprimaki ofizialean, bi aletan, eta honako datu hauek bildu behar ditu: ABLEaren eta enpresaren datuak; kontratua justifikatzen duen arrazoia; lanaren edukia eta eskatutako prestakuntza; lanpostuak izan ditzakeen arriskuak; gutxi gora-beherako iraupena; lantokia eta lan-ordutegia; adostutako prezioa.

## ABLEEN ETA LANGILEEN ARTEKO KONTRATUA

Idatziz egin behar da beti, hiru aletan, eta INEMen erregistratu behar da hamar egun igaro baino lehen.

Kontratua iraupen jakinekoa izan daiteke, lagapen kontratuaren iraupen berbera izan dezan, edo iraupen edo aldi mugagabekoa. Errealitatean ikus daitekeenez, ABLEen eta langileen arteko kontratu guztiak iraupen jakinekoak dira.

Gaur egun gero eta gehiago hedatzen ari dira mota horretako enpresak (2.000 urtean 500 inguru egongo omen dira), enpresa erabiltzaileentzat oso erosoa baita ABLEen bidez kontratatzea: "lan istilu gutxiago gertatzen dira enpresetan", "lan absentismoa desagertzen da", "langileen benetako lanorduak errantagarriagoak dira", "bajek edo aldi baterako ezintasunek eragindako gastuak ezabatzen dira".

Hala eta guztiz ere, bada argudio nahikorik ABLEen bidezko lagapena langileen eskubideentzat oso kaltegarria dela esateko: lan harremanak kolokan jartzen ditu gero eta areago (lagatako langilearen eta enpresa erabiltzailearen arteko kontraturik ez dagoenez, langile horren baldintzak desberdinak dira: soldatan, prestazio sozialetan,...); lanpostuko segurtasuna murriztu egiten da, eta enpresariek erraztasun handiagoa dute mugikortasun geografiko edo funtzionala ezartzeko; langileak enpresaren esanetara daude erabat, eta zenbait eskubide guztiz desagertzen dira: oporrak, asteko atsedenaldiak, baimenak eta -aldi baterako ezintasuneko kasuetan- babes soziala bera ere; lan baldintzak modu indibidualean negoziatzeko joera bultzatzen da.

Ondorio kaltegarri horietako batzuk sahiets zitezkeen, nahi izanez gero, ABLEak arautu zituen legeak gehiago zaindu izan balitu langileen eskubideak. Espainiar legea, haatik, Europakoa baino askoz ere atzerakoiagoa da hainbat alderditan: hemengo kontratuak aldi baterakoak dira beti; Alemanian, ordea, kontratu mugagabeak egin behar dituzte ABLEek nahitaezean. Soldatari dagokionez, berriz, ABLEen langileek enpresa erabiltzailekoek baino askoz ere gutxiago kobratzen dute hemen; Europako nazio gehienetan, ordea, antzeko soldatak izaten dituzte bi enpresetako langileek; gainera, Espainiar Estatuan, lagatako langileak ez dira kontatzen enpresa erabiltzailearen ordezkaritza sindikala zehazterakoan...

# 1. KAPITULUA

# KONTRATU MOTAK

*LAN LEGERIAK EZARRITAKO*

Ugari dira lan kontratuak sailkatzerakoan erabil daitezkeen irizpideak. Nolanahi ere, azterketa errazteko eta gehienak sail batean sartu ahal izateko, komenigarria da lan kontratua ezaugarritzen duten lau alderdi nagusi kontutan hartzea: iraupena (mugagabea edo aldi baterakoa), lanordu kopurua edo lanegun mota (egun osoko edo egun zatiko lanaldia), kontratua legez justifikatzen duen arrazoia edo helburua (obra bukatzeko, kontratazio mugagabea sustatzeko,...), eta kontratua nori zuentzen zaion (gazteei zuzendutako prestakuntza kontratua -lehenago ikasketarako kontratua edo "zabor kontratua" zeritzana -; minusbaliatuen, 45 urtez gorakoen edo emakumeen kontratazioa sustatzera zuzendutako kontratuak, etab.

Zentzu horretan, kontratu motak xehetasunez aztertu baino lehen, zenbait kontratu beste kontratu batzuen nahasketa izan daitezkeela azpimarratu behar dugu, aurreko kapituluan ikusi dugun bezala. Izan ere, kontratu bakoitzean ezaugarri nagusi bat egon daiteke, baina baita beste kontratu batzuetako ezaugarri berdinak ere; adibidez: produkzioaren egoerak eragindako kontratu bat egun zatirakoa (ordutegi mugatukoa) izan daiteke, edo egun zatirako kontratu bat ordezkapenezkoa ere izan daiteke.

Gaur egun erabiltzen diren kontratu motak honako hauek dira:

**1. Aldi mugagabeko kontratuak:**

1.1. kontratu mugagabe arrunta
1.2. kontratazio mugagabea sustatzera zuzendutako kontratua

**2. Prestakuntzako kontratuak:**

2.1. prestakuntzako kontratua (lehengo "ikasketarako kontratua" ordezkatu du)
2.2. ikasketarako kontratua **(*)**
2.3. praktikarako kontratua

**3. Lanaldi partzialeko kontratuak:**

3.1. lanaldi partzialeko kontratu arrunta
3.2. izaera ez iraunkorreko langile finko eta aldiazkakoen kontratua
3.3. errelebuko eta aldez aurretiko jubilazio partizaleko kontratua

**4. Aldi baterako kontratuak:**

4.1. obra edo zerbitzu jakin bat egiteko kontratua
4.2. produkzioaren egoerak eragindako kontratua
4.3. ordezkapen edo bitartekaritza kontratua
4.4. jarduera berria hasteagatik egindako kontratua **(**)**

**5. Beste batzuk:**

5.1. etxeko kontratua
5.2. taldeko kontratua

**(*)** kontratu mota hau 1997ko maiatzean desagertu zen. Nolanahi ere, horrelako kontratua duten langileak asko direnez, oraindik aplikatzen diren alderdi nagusiak aztertuko ditugu.
**(**)** kontratu hau, aurrekoa bezala, desagertu egin da. Hala eta guztiz ere, bada oraindik kontratu hori duen langile talde handi bat.

Jarraian, beraz, kontratazio mota horiek aztertuko ditugu, iraupena, parte kontratatzaileen eskakizunak, etab. aintzakotzat hartuz.

## 1. ALDI MUGAGABEKO KONTRATUAK

### 1.1. KONTRATU MUGAGABE ARRUNTA

(22/92 legea; 1/95 L.E.D., 15. art.)

Kontratu hau lanaldiaren iraupena mugatu gabe sinatzen da. Nolanahi ere, kontratu hau duten langileak ez dira langile finko bakarrak; izan ere, Gizarte Segurantzako alta eman ez zaien langileek ere badute langile finkoen izaera, aplikatu zaien kontratazio mota edozein delarik ere, legeak probaldirako ezarri zuen denbora iragan bezain laster; halaber, legeari iruzurra eginez sinatutako aldi baterako kontratuek ere badute kontratu finkoko izaera.

Legeak murriztu egin du kontratu mugagabeen eta iraupen mugatuko kontratuen artean aukeratzeko askatasuna, zeren iraupen mugatuko kontratuak ondoko kasuotan soilik onartzen baititu legeriak (Langileen Estatutuaren 15.1. eta 17.3. art.): (KOMENIGARRIA IZAN DAITEKE ALDI BATERAKO KONTRATAZIOAREN GEHIEGIZKO ERABILERAZ HAUSNARTZEA)

**1.)** Obra edo zerbitzu jakin bat egiteko.
**2.)** Produkzio egoeraren eraginez sortutako aldi baterako lanak egiteko.
**3.)** Ordezkapenezko lanak kontratatzeko.
**4.)** Jarduera berri bat hasteko.
**5.)** Langile jakin batzuen enplegua sustatzeko.

**KONTRATUA EGITEKO PROZEDURA:** kontratua ahoz edo idatziz egin daiteke, oro har, baina ondoko kasuetan idatziz egin behar da nahitaezean: kontratazio mugagabea, minusbaliatuen kontratazioa edo antzeko sustapen programa publikoei dagozkien kontratuak, edo legeak ezarri dituen beste batzuk (egun zatirako kontratuak, etxean betetzeko kontratuak...). Betebehar hori ez betetzeak lan legeria hausten du, eta, beraz, administrazio-zigorra izan dezake.

### 1.2. KONTRATAZIO MUGAGABEA SUSTATZEKO KONTRATUA (8/97 L.E.D. 9/97 L.E.D.)

**NOR KONTRATA DAITEKE?** Nortzuek sina ditzakete mota horretako kontratuak?

**a)** Ondoko baldintzetako bat betetzen duten langabetuek:
- 18 eta 29 bitarteko gazteek.
- 45 urte baino gehiago dutenek.
- Minusbaliatuek.
- Aldi luzeko langabetuek, lan-eskatzaileen erregistroan gutxienez urte bete eramanez gero.

**b)** Kontratu berria egiterakoan enpresa horretan aldi baterako kontratuekin lanean ari ziren langileek, prestakuntzako kontratua zutenek barne. Kontratu horiek xedapen hau indarrean sartzean eginda zeudenak dira, edo xedapena indarrean sartu zenetik urte bete igaro arte egin zirenak. Epe hori igaro ondoren, negoziazio kolektiboak ezartzen duena bete beharko da kontratu horiek kontratazio mugagabea sustatzeko kontratuen artean sartzeko.

**ESKAKIZUNAK:** kontratu hori aldi mugagabekoa da eta idatziz egin behar da, eredu ofiziala erabiliz.

Kontratazio mugagabea sustatzera zuzendutako kontratuak egiteko posibilitateak lau urtez iraungo du, eta etorkizunean luzatu ahal izango da. Neurri horren indarraldiaren finantziazioak ez du eraginik izango haren

babesean egiten diren kontratuen lege-araubidean, beronek indarrean jarraituko baitu kontratuek dirauten bitartean.

Kontratua sinatu aurreko 12 hilabeteetan bidegabetzat jotako kaleratze objektiboak edo kaleratze kolektiboak egin dituzten enpresek ezin dute kontratu mota hori erabili, kaleratze horiek langileen ordezkariekin adostu ez badira. Bi kasuetan, kontratazioaren muga hori kaleratutako langileek betetzen zuten lanpostuei eta euren lantokiei dagokie.

**KONTRATUAREN BUKAERA (INDEMNIZAZIOAK):** bidegabetzat jotzen diren kaleratze objektiboen kasuan, indemnizazioaren zenbatekoa 33 eguneko soldatari dagokiona izango da urteko, baina 24 hilabeteko soldata gainditu gabe (gogoan izan kasu normaletan 45 egun ordaintzen direla urteko, eta ordainketaren muga 42 hilabeteko soldata izaten dela). Disziplinazko kaleratze bidegabeen kasuan, berriz, indemnizazioa kasu normaletakoa da, hots, 45 eguneko soldata lanean emandako urte bakoitzeko, ordainketaren muga 42 hilabeteko soldata izanik.

## 2. PRESTAKUNTZA KONTRATUAK

### 2.1. PRESTAKUNTZARAKO KONTRATUA
(8/97 L.E.D.; 97-5-8ko M.A.)

Kontratu honek lehen indarrean egondako ikaskuntzarako kontratua (jende artean "zabor kontratua" izenez ezaguna) ordezkatu du, aldaketa batzuk eginez, eta, teoriaz, prestakuntza-maila jakin bat eskatzen duen lanbide edo lanpostu bat betetzeko eskatzen den ezagutza tekniko eta praktikoa lortzera eraman behar du. Dena dela, kontratu mota honetaz eta praktikarako kontratuaz enpresek egiten duten erabilera kritika gogorrak jaso ditu sindikatuen aldetik, gazteak prezio merkean kontratatzeko aprobetxatzen baitituzte kontratu horiek enpresa askok.

**LANGILEEK BETE BEHARREKOAK:**
- 16 urte baino gehiago eta 21 urte baino gutxiago izatea; langile minusbaliatuek ez dute adin mugarik. (Tailer-Eskola eta Lanbide-Etxeen enplegu-prestakuntzako programa publikoen eremuan sinatutako prestakuntzako kontratuetan, berriz, 16 eta 24 urte bitarteko langileekin egin daitezke kontratu horiek).

- Praktikarako kontratu bat egiteko eskatzen diren baldintzak ez betetzea.
- Kontratuaren xede den lanpostua bete ez izana, enpresa berean, 12 hilabete baino gehiagoko denboraz.
- Ikaskuntzarako edo prestakuntzarako kontratuei dagokien gehienezko aldia gainditu ez izana iraganeko lan harreman batean, ez enpresa berean ez beste batean.
- Langileak 2 urte baino gutxiagoko ikaskuntzarako kontratua izan baldin badu aurretik, ezarritako gehienezko iraupena betetzeko falta zaion denborarako soilik kontratatu ahal izango dute.

**ENPRESARIEK BETE BEHARREKOAK:** enpresariek bi muga dituzte kontratu mota hau erabiltzeko:
- Prestakuntza lanetan duten langileen kopurua gehienezko muga bat du, enpresako plantilaren arabera eta hitzarmen kolektiboetan adostutakoaren arabera zehaztu behar dena. Hitzarmenek ez badute ezer esaten, dagokion taula aplikatuko zaio horren ordez. (Gehienezko muga hori kalkulatzeko ez dira kontatzen ez enpresarentzat prestakuntzako kontratuekin lan egiten duten langileak eta ezta enpresan ikasten ari diren langile minusbaliatuak ere).
- Gutxienezko maila profesionala duten lanpostuetarako kontratatu behar dituzte langileak.

**NOLA EGITEN DA KONTRATUA?:** idatziz egin behar da, inprimaki ofiziala erabiliz, eta gero INEMen erregistratu (hala kontratua nola beraren luzapenak).

**IRAUPENA:** gutxienez 6 hilabete eta gehienez 2 urteko iraupena izan dezake, estatu mailako sektoreko hitzarmen kolektiboak, edo, horren ezean, maila txikiagoko sektoreko hitzarmen kolektiboek bestelako iraupenik ezartzen ez badute; hori egiteko, bete beharreko lanpostu edo lanbidearen ezaugarri bereziak hartu behar dira kontutan, eta, edozein kasutan, ez da 6 hilabete baino laburragoa edo 3 urte baino luzeagoa izango. Kontratuaren gehienezko iraupena agortutakoan ezin izango dugu gisa bereko kontraturekin lan egin, ez enpresa berean ez beste enpresa batean.

**LANALDIA:** egun osokoa izan behar du, benetako lanaldiari prestakuntza teorikorako enpresan ematen diren orduak gehitu behar zaizkio eta.

Prestakuntza teorikorako ematen den denbora zehazteko hauxe hartuko da oinarritzat: lanpostuaren ezaugarriak eta lanpostu horri dagokion prestakuntza-modulurako ezarri den ordu-kopurua; dena dela, prestakuntza teorikoaren iraupenak hitzarmen kolektiboan onartutako gehienezko lanaldiaren %15aren gainetik egon behar du, edo, hitzarmenik ezean, legez onartutako gehienezko lanaldiaren %15aren gainetik.

**PRESTAKUNTZAKO EGIAZTAGIRIA:** kontratua bukatzen denean, prestakuntza teorikoaren iraupena eta eskuratutako prestakuntza praktikoaren ezaugarriak jasotzen dituen egiaztagiri bat eman beharko digu enpresariak. Halaber, egindako prestakuntzari dagokion "profesionaltasun egiaztagiria" eska diezaiokegu Administrazioari, egin beharreko frogak gauzatu eta gero; titulu hori lanbide heziketako tituluarekin homologatzen da egin dugun prestakuntza arlorako.

**SOLDATA:** hitzarmen kolektiboan adostutakoa izango da; hitzarmenik ezean, ezin izango da inoiz ere lanbidearteko gutxienezko soldataren (urteko LGS) azpitik egon -lanaldi errealari dagokion proportzioan-, edo LGSaren %85aren azpitik 18 urte baino gutxiago dituzten gazteen kasuan. Prestakuntzarako erabiltzen den denbora ez da ordaintzen; beraz, prestakuntza teorikoa betetzen denetik aurrera handiagoa izango da soldata, prestakuntza praktikorako denbora luzatzen den heinean.

**GIZARTE SEGURANTZA (babesa):** langileak eskubidea izango du gora-behera profesionaletatik (lan istripuak eta gaixiotasun profesionalak) eta gora-behera arruntetatik (gaixotasun arrunta, lanez kanpoko istripua, amatasuna) eratortzen diren osasun-prestazioak eta diru-prestazioak jasotzera, eta, orobat, pentsioak eta Soldatak Bermatzeko Fondoaren ("FOGASA") laguntzak kobratzera. Modu horretan, langabezi prestazioak babes sozialetik kanpo geratzen dira.

Hala eta guztiz ere, gobernuak legez ezartzen ez duen bitartean (1997ko irailerako egitekoa zen) langileek ez dute eskubiderik arrisku arruntetatik eratorritako aldi baterako ezintasunagatik kobratzeko (adibidez: gripea edo lanez kanpoko istripuren bat izanez gero ez duzu diru-prestaziorik kobratzeko eskubiderik).

### 2.2. IKASKUNTZARAKO KONTRATUA ("ZABOR KONTRATUA)
(L.E., 11.2. art.; 2317/93 E.D.; 94-9-19 M.A.; Ald. 96.10.18)

1997ko maiatzaz geroztik ezin egin daiteke horrelako kontraturik. Dena dela, kontratu mota hori erabiliz kontratu asko egin zirenez, eta horieta-

ko asko oraindik indarrean daudenez, komenigarri iritzi diogu berauek ere aztertzeari.

Praktikarako kontratuak bezala ikaskuntzarako kontratuak ere kritika gogorrak jaso ditu mugimendu sindikaletik. Izan ere, kontratu horiek ez dute gazteen lan integrazioa bermatzen; aitizkik, kontratu horiei esker langile merke gisa erabiltzen gaituzte enpresek. Kasu askotan, gainera, aspaldiko langileak ordezkatzeko erabiltzen gaituzte, ikaskuntzarako kontratatutako gazteoi gutxiago ordaintzen zaigu eta.

**ESKAKIZUNA:** kontratuak 16 urte baino gehiago eta 25 urte baino gutxiago dituzten langileekin sina daitezke, gazte horiek goi mailako edo maila ertaineko titulurik ez badute.

Enpresek kontrata dezaketen ikastun-kopurua enpresaren tamainaren arabera zehazten da (adibidez: 5 langile edo gutxiago duten enpresek ikastun bakarra kontrata dezakete, 6 eta 10 bitarteko langile-kopurua dutenek bi, 11 eta 15 bitarteko dutenek hiru,...(ikus taula)).

**IRAUPENA:** gutxienezko iraupena 6 hilabetekoa da eta gehienezkoa 3 urtekoa, sektore mailako hitzarmen kolektiboak BESTELAKORIK esaten ez badu.

**EZAUGARRIAK:** prestakuntza teorikoari dagokion denbora lanaldiaren %15koa da gutxienez.

**SOLDATA:** Soldata hitzarmenez ezarriko da. Edonola ere, soldata ez da izango LGSaren %70, %80 eta %90 baino txikiagoa kontratuaren lehenengo, bigarren eta hirugarren urtean, hurrenez hurren (gogoan izan behar dugu LGS hori murriztu egiten dela 18 urte baino gazteago direnentzat -1997an 66.630 pezetakoa zen LGSa 18 urtetik gorakoentzat; 18 urtetik beherakoentzat, berriz, 59.130 pezetakoa zen).(6)

Soldata lanean benetan ematen diren orduen arabera kalkulatzen da. Halatan, LGSaren %70, %80 eta %90 portzentaje horiek murriztu ahal izango dira prestakuntza teorikorako hitzartu den denborak lanaldiaren %15a gainditzen badu. Adibidez: prestakuntza teorikoaren denbora hitzarmenean aurreikusitako gehienezko lanaldiaren %50ekoa baldin bada, adierazitako soldata %35 murriztuko da gutxienez, edo %50, interpretazio zorrotzagoa eginez gero.

**IKASTUNAREN BABES SOZIALA:** ikaskuntzarako kontratuaren lan kostua murrizteko langileen eskubideak murriztu dira. Hona hemen utzi zaizkien eskubideak: lan istripu edo gaixotasun profesionalei dagozkien diru-prestazioak; osasun-asistentzia gora-behera arruntengatik; pentsioak; aldi baterako lan ezintasunari (ABLE) dagokion prestazioa,'amatasunaren kasuan; eta Soldatak Bermatzeko Fondoa. Ikus daitekeenez, gora-behera arruntek (gaixotasun arruntak eta lanez kanpoko istripuak) eragindako Aldi Baterako Ezintasuna (ABE), horrelako gora-beherek eragindako Behin-Behineko Elbarritasuna eta langabezi prestazioa kanpo geratzen dira.
1997ko maiatzaren erreformaren bidez onartu zen prestakuntzako kontratuak gainerako langileekin parekatu nahi ditu ikastunak, babes sozialari dagokionez; bitxia da, beraz, erreforma horrek ez duela eraginik 1997ko maiatza baino lehen sinatutako ikaskuntzarako kontratuetan, eta, hortaz, langile horiek gainerakoek baino babes sozial gutxiago dutela (baita euren kontratua 1997ko maiatzaz geroztik sinatu duten ikastunek baino gutxiago ere).

**(6)** *Salbuespena: 18 urtez beherako ikastunak, berauek euren adinari dagokion Lanbidearteko Gutxienezko Soldataren %85a kobratuko baitute gutxienez.*

### 2.3. PRAKTIKARAKO KONTRATUA

(L.E., 11.1. art.; 2317/93 E.D.; 8/97 L.E.D.aren bidez aldatua)

8/1997 LEDa indarrean sartu baino lehen egindako praktikarako kontratuei erreformaren aurreko L.E.aren 11.1. artikulua aplikatu beharko zaie.

**ESKAKIZUNAK:** Unibertsitateko titulua (diplomatua edo lizentziatua) edukitzea, edo, bestela, Teknikaria edo Arututako Lanbide Heziketako goi mailako Teknikaria izatea (legez onartutako tituluak). Praktikarako kontratuak ikasketak amaitu eta hurrengo lau urteetan egin ahal izango dira, garai hori soldaduska edo ordezko zerbitzu soziala egiteko eteten ez bada. (Lau urteko epe hori ikasketak amaitzen diren unetik hasten dira kontatzen, ez titulua jasotzen den unetik).
Praktikarako kontratua egun osokoa edo egun zatikoa izan daiteke.

**IRAUPENA:** Gutxienez sei hilabete eta gehienez bi urte. Hori horrela izan arren, sektore mailako hitzarmen kolektiboek (estatukoak, autono-

mikoak edo probintziakoak...) iraupen hori alda dezakete, baina beti ere lehen aipatutako gehienezko mugak kontutan harturik.
Gainera, ez dago baimenduta langileak bi urtez baino gehiago kontratatzea titulazio berberagatik, ez enpresa berean ez enpresa desberdinetan.

**PROBALDIA:** langileak duen titulazioaren araberakoa da, eta gehienez, hitzarmen kolektiboak kontrakorik esan ezean, hauxe izango da: hilabete bat maila ertaineko titulatuentzat (Diplomatuak eta Arututako Lanbide Heziketako Teknikariak); bi hilabete goi mailako titulatuentzat (Lizentziatuak eta Arututako Lanbide Heziketako Goi Mailako Teknikariak).

**NOLA EGITEN DA KONTRATUA?:** Idatziz, inprimaki ofiziala erabiliz, langilearen titulazioa, kontratuaren iraupena eta praktiketan beteko den eginkizuna adieraziz.
Hala kontratua nola beraren luzapenak INEMen erregistratu behar dira 10 egun igaro baino lehen. Halaber, kontratuaren amaiera ere jakinarazi beharko da.
Kontratua idatziz ez egiteak, administrazio-zigorrak eragiteaz gain, arrunt, mugagabe eta egun edo lanaldi osoko bihurtzen du kontratua, kontrakorik frogatu ezean.

**SOLDATA:** hitzarmen kolektiboak praktiketako langileentzat ezartzen duena; kontratuaren lehenengo edo bigarren urtean, dena den, ezin da lan berdina egiten duten langileentzat hitzarmenean ezarritako soldataren %60 edo %75 -hurrenez hurren- baino txikiagoa izan.

**EGIAZTAGIRIA:** kontratua bukatzen zaigunean egiaztagiri bat eman behar digu enpresariak. Agiri horretan praktikaldiaren iraupena, betetako lanpostu edo lanpostuak, eta horietako bakoitzean egindako jarduera nagusiak azalduko dira.

## 3. LANALDI PARTZIALEKO KONTRATUA

(L.E., 12. art.; 2317/93 E.D.; M.A. 95-1-18)

Kontratu mota honetan langileek ordu kopuru mugatu batez lan egiten dute egunean, astean, hilabetean edo urtean; euren ordutegia, beraz,

betetzen ari diren lanpostuari normalean legokiokeen ordutegia baino laburragoa da.
Lanaldi osorako kontratatuek dituzten eskubide berberak ditugu, lan egindako denboragatik hitzarmenak edo legeak ezartzen dituzten salbuespenak salbu. Soldata, aparteko orduen kopurua, etab. lan egindako denboraren araberako proportzioan daude.

**LANGILEENTZAKO ESKAKIZUNAK:** edozein langileri egin dakioke horrelako kontratu bat.

**IRAUPENA:** mugagabeko denboraz (enpresaren jarduera normalaren barne dauden lan finko eta aldizkakoak egiteko sinatzen denean -"lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoa" izeneko kontratua-; edo enpresaren jarduera normalean iraunkorrak ez diren lan finkoak egiteko sinatzen denean, lan horiek egun ez finkoetan bete behar badira -"lanaldi partzialeko kontratu finko ez iraunkorra" izeneko kontratua-, edo aldi baterako (obra edo zerbitzu jakin bat egiteko kontratuak; merkatuaren egoeragatik, lanak pilatu direlako edo enpresak eskari gehiegi dituelako egiten diren kontratuak; lanpostua erreserbatuta duten langileak ordezkatzeko (ordezkapen kontratua; errelebu kontratua).

**NOLA EGITEN DA KONTRATUA?:** idatziz beti ere, inprimaki ofiziala erabiliz, kontratua mugagabea edo aldi baterako den adieraziz; azken kasu horretan, iraupen horren zergatia justifikatu behar da; adierazi behar da, halaber, egunean, astean, hilabetean edo urtean lan egingo diren orduak (zenbat diren eta nola banatzen diren).
Hala kontratua nola beraren luzapenak INEMen erregistratu behar dira, sinatzen direnetik 10 eguneko epea igaro baino lehen. Langileen ordezkariei kopia bat eman behar zaie.
Kontratua idatziz ez egiteak, administrazio-zigorrak eragiteaz gain, arrunt, mugagabe eta egun edo lanaldi osoko bihurtzen du kontratua, kontrakorik frogatu ezean.

**SOLDATA:** lan egindako orduen arabera kobratuko da. Kobratzeari dagokionez, kontratuan hitzartutako lanaldia gainditzen duten ordu guz-

tiak "aparteko ordutzat" joko dira ondorio guztietara -Gizarte Segurantzari dagozkion ondorioak barne.

**GIZARTE SEGURANTZA:** Gizarte Segurantzako kotizazioaren oinarria, oinarri horrekin batera biltzen diren gainerako diru-ekarpen guztiak bezala, lan egindako orduen arabera jasotako ordainketa guztiek osatzen dute.

Kotizazio aldia eta Gizarte Segurantzako prestazioak (langabezi prestazioak barne) arautzen dituen oinarria kalkulatzeko lan egindako orduak baino ez dira kontatzen. Adibidez, egun erdiz (%50) lan egiten duen langilearen kasuan, bere kotizazio-eguna egun erdi baten baliokide da kontatzerakoan; hortaz, 180 egun lan egin izana eskatzen badiote, 360 egun eman behar izan ditu lanean egun erdiz (1993ko erreformaren aurretik hori ez zen horrela; lanean emandako eguna = kotizatutako eguntzat jotzen zen, lanaldiaren iraupena edozein zelarik ere. Adibide horrek ederki asko erakusten digu nola sarritan ez dugun ulertzen lan erreformen benetako eragina, eragin hori gure eskubideen kontrakoa izaten baita beti ere. Erreformaren hotsa entzuten duzunean mobiliza zaitez!).

**KONTUTAN HARTZEKOA:** astean 12 ordu baino gutxiago edo hilabetan 48 ordu baino gutxiagoko lanaldia duten langileen babes soziala dela eta. Kasu horietan honako hau hartzen du barne babes sozialak: lan istripuak, gaixotasun profesionalak, gora-behera arruntei dagokien osasun-asistentzia, amatasunari dagokion prestazioa (ABE) eta Soldatak Bermatzeko Fondoa; kanpo geratzen dira, beraz, gaixotasun arruntek edo lanez kanpoko istripuek eragindako Aldi Baterako Ezintasuna (ABE), langabezirako laguntza, eta pentsioak (jubilaziokoa eta elbarritasun iraunkorrekoa batik bat). Horrek lehendik zegoen jurisprudentzia ezabatzen du, hots, eguneko lanordu-kopurua edozein zelarik ere lanegun mota guztiak kotizatutako eguntzat jotzen zuen printzipioa ezabatzen du. Arau hori emakumeentzat da batez ere kaltegarria, beraiek baitira egun zatirako (lanaldi partzialeko) kontratu gehien izaten dituztenak; arau horrek, gainera, mesprezatu egiten ditu euren iraupen laburragatik garrantzi gutxikotzat jotzen diren jarduerak, hau da, "bizimodua ateratzeko adina ematen ez dutenak".

## 4. ALDI BATERAKO KONTRATUAK

### 4.1. OBRA EDO ZERBITZU JAKIN BAT EGITEKO KONTRATUA
(L.E., 15.1.a. art.; 2546/94 E.D., 2. art.)

Kontratu hauen asmoa enpresaren berezko obra edo zerbitzu autonomoak egitea da; obra edo zerbitzu horien iraupena mugatua da, baina ezin da aldez aurretik zehaztu.

**IRAUPENA:** Kontratatutako obra edo zerbitzua egiteko beharrezkoa dena; bukatuko da bi parte kontratatzaileek jakinarazten dutenean.
Urtebete baino gehiago iraunez gero, berriz, kontratuaren bukaeraren berri eman behar zaio langileari obra edo zerbitzua amaitu baino 15 egun lehenago. Enpresariak ez badu hori egiten, bete ez duen epeari legokiokeen soldata ordaindu beharko dio langileari.
Kontratua ondoko kasuotan bihurtzen da mugagabe, obra edo zerbitzua izatez denbora mugatukoa dela egiaztatzen ez bada:
- Idatziz egiten ez denean.
- Probaldia gainditu eta gero Gizarte Segurantzako altarik ez dagoenean.
- Kontratuaren epea bukatzen denean, inork ez badu bukaeraren berri eman eta langileak lanean jarraitzen badu.
- Legeari iruzurra eginez sinatu bada (adibidez: enpresak obra jakin baterako kontratatu gaituen arren bestelako lanak egitera behartzen gaituenean).

**NOLA EGITEN DA KONTRATUA?:** Idatziz, kontratazioaren izaera argi eta garbi adieraziz eta egin beharreko obra edo zerbitzua zein den ongi zehaztuz.

**KASU BEREZIA:** eraikuntza sektorean egin ohi den kontratua, "obrako kontratu finkoa" izenez ezagutzen dena.
Kontutan hartu behar dugu kontratazio horrek ez duela esan nahi, nahitaezean, kontratuak egin beharreko obra (eraikina, obra zibila) erabat eta guztiz amaituta egon arte iraungo duenik; izan ere, kontratuaren muga obraren edozein elementu, fase edo atal bukatzea izan daiteke (hori argi eta garbi zehaztu behar da kontratuan). Elementu, fase edo atal horiek zehazten ez badira, kontratuak obra osoa amaitu arte iraungo duela ulertzen da.
Kontratua bukatzen denean bukaerako indemnizazioa kobratzeko esku-

bidea dugu; horren zenbatekoa kontratuak iraun duen bitartean kobratu ditugun soldata-kontzeptu guztien %4,5a da, kontzeptu horiek Hitzarmenaren tauletan zehaztutako guztiak direla kontutan harturik.

### 4.2. PRODUKZIOAREN EGOERAK ERAGINDAKO KONTRATUA

(L.E., 15.1.b.art.); 2546/94 E.D., 3.art.)

Kontratu honen xedea merkatuaren noiz-behinkako eskaerei erantzutea da, lanak pilatzen direnean edo enpresak ohi baino eskari gehiago dituenean, enpresaren jarduera normalaren barruan.

**IRAUPENA:** gehienez 6 hilabete, 12 hilabeteko garai baten barruan, aipatutako egoera sortzen den egun beretik kontaturik. Dena dela, jarduera zein urtarori dagokion kontutan harturik, sektoreko hitzarmen kolektiboak gehienezko iraupen hori alda dezake, halako moldez non 18 hilabeteko garai baten 3/4ak izatera hel daitekeen.
6 hilabete baino gutxiagorako egiten baldin bada, legeak onartzen duen gehienezko epea bete arte luza daiteke kontratua, bi parte kontratatzaileak ados egonez gero.
Kontratu mota hau mugagabe bihurtzeko aukerari dagokionez, ikus aurreko atalean esandakoa.

**NOLA EGITEN DA KONTRATUA?:** idatziz egin behar da 4 aste baino gehiagorako egiten bada; garbi adierazi behar da zein diren kontratua justifikatzen duten arrazoia eta egoera. Horrez gain, kontratazioaren izaera, iraupena eta egin beharreko lana ere adierazi behar dira.

### 4.3. ORDEZKAPEN KONTRATUA

(L.E., 15.1.c. art.), 14. xed. gehig.; 2546/94 E.D., 4. art.)

Mota honetako kontratuak lanpostua erreserba diezaieten eskubidea duten langileak ordezkatzeko egiten dira, edo, bestela, arau, hitzarmen indibidual edo hitzarmen kolektibo batek baimentzen dituenean, edota lanposturen bat behin-betiko betetzera zuzendutako aukeraketa edo sustapen prozesuak dirauen bitartean. Kontratu horiek ahalbidetzen dituzten beste egoera batzuk honako hauek dira: gaixotasuna (ABE) eta

amatasuna, aldi baterako ezintasuna, soldaduska edo ordezko zerbitzu zibila, espetxealdia (zigor-epairik ez dagoenean), derrigorrezko eszedentzia eta lan zigorrak.

**IRAUPENA:** ordezkatutako langileari lanpostua erreserbatzeko eskubidea gordetzen zaion bitartean, edota lanpostua behin-betiko hornitzera zuzendutako aukeraketa edo sustapen prozesuak dirauen bitartean, nahiz eta azken kasu horretan ezin duen 3 hilabete baino luzeagoa izan. Herri Administrazioen aukeraketa prozesuetan, berriz, prozesu horiek egiteko aurreikusi den denboraren adinakoa izango da iraupena.
Kontratua amaituko da: ordezkatutako langilea lanera itzultzen denean; lanera itzultzeko legez edo ohituraz ezarri den epea agortzen denean; lanpostua erreserbatzeko onartu zen arrazoia desagertzen denean; 3 hilabeteko epea edo Herri Administrazioetako prozesuetan onartutako epea amaitzen denean. Kontratua amaitzeko ez da aurreabisurik behar, kontrakorik hitzartu ez bada behintzat.

Kontratua ondoko kasuotan bihurtuko da mugagabe:
- kontratua bukatzeko aurreikusi den arrazoia desagertzen denean, inork ez badu kontratua bukatutzat ematen eta langileak lanean jarraitzen badu.
- idatziz egin ez denean;
- probaldiari dagokion epera iritsi edo berau gainditutakoan Gizarte Segurantzako altarik ez dagoenean.

**NOLA EGITEN DA KONTRATUA?:** idatziz egin behar da, derrigorrez, eta kontratazioaren izaera, egin beharreko lana, ordezkatutako langilea eta ordezkapenaren arrazoia zein diren azaldu behar da argi eta garbi. Horrez gain, kontratatuak beteko duen lanpostua ordezkatutako langilearena edo beronen lanpostua bereganatu duen beste langile batena ote den zehaztu behar da. Halaber, egokia denean, kanpo aukeraketa edo barne sustapena egitearen bitartez behin-betiko beteko den lanpostua zein den azaldu behar da.

## 5. BESTE ZENBAIT

### 5.1. ETXEKO KONTRATUA
(L.E., 13.1. art.)

Kontratazio mota hau gero eta hedatuago dago, eta, horrenbestez, egoki iruditu zaigu lan honetan aztertzea. Kontutan hartu behar da, dena dela,

kontratazio hori "ezkutuko ekonomiaren" barnean egin ohi dela, hau da, lan arautegia bete gabe, zergak ordaindu gabe eta Gizarte Segurantzako altarik gabe.
Kontratu mota hau jantzigintzan edo oinetakogintzan erabili izan da iraganean; gaur egun, berriz, garrantzia handia du tele-lanean: ordenadorez eta bideo-terminalez egindako lanean.

Kontratu mota honi dagokion lana langilearen etxean egiten da, edo, bestela, langileak askatasunez aukeratu duen leku batean, enpresariaren kontroletik kanpo. Epaitegiek ezarri dute zein diren etxeko harreman bat lan harremana dela adierazten duten elementuak:

- ez dago askatasunik eskariak onartzeko edo errefusatzeko.
- produkzio-tresnak (lehengaiak, lanabesak, makinak) ez dira langilearenak.
- debekatuta dago lan bat baino gehiago izatea, hots, langilea pertsona bakar batentzat lan egitera dago behartuta.

**NOLA EGITEN DA KONTRATUA?:** inprimaki ofizialik ez egon arren, idatziz egin behar da beti ere. Gero, enplegu bulegoan erregistratu behar da. Derrigorrezkoa da, halaber, bulego horretan kopia bat uztea, baina horrek ez du esan nahi langileen ordezkariei oinarrizko kopiarik eman behar ez zaienik; aitzitik, berauek eskubide osoa dute kopia bat jasotzeko.
Idatziz ez egiteak mugagabeko eta lanaldi osoko bihurtzen du kontratua automatikoki, eta, horrez gain, administrazio-bidetik zigor daitekeen arau-hauste bat eragiten du (50.000 eta 500.000 bitarteko isunaz zigor daiteke).
Kontratuan adierazi behar da non gauzatuko den lan jarduera.

**IRAUPENA:** parte kontratatzaileek adosten dutena. Kontratu mota hau bateragarria da aldi baterako kontratazioaren formekin.

**LAN BALDINTZAK:** beren-beregi hitzartu ez denerako, arau orokorra eta hitzarmen kolektiboak aplikatuko dira, gainerako lan motei bezalaxe.

• Kontratazio motak: guztiak, praktikarako eta prestakuntzako kontratuak izan ezik. Kontratua, beraz, mugagabea edo aldi baterakoa, lanaldi osokoa edo partzialekoa, banakakoa edo taldekoa izan daiteke.

• Probaldia: enpresariak kontrolatzea zaila izan arren, posible da probaldi bat ezartzea.

• Lanaldia: ez dago adostasunik legez ezarritako gehienezko lanaldiaren aplikazioaren inguruan. Nolanahi ere, epaileek "lanera ez joateagatik" kaleratzea justifikatu dute, "lana mugarik eta justifikaziorik gabe" bertan behera utziz gero (K.A.E., 81-1-27koa).

• Soldata: askatasunez ezar daiteke, dagokion hitzarmen kolektiboa dioenaren barruan; dena den, normalena soldatak obra-unitate bakoitzeko ezartzea izaten da. Soldata ezartzeko modua edozein delarik ere, sektore ekonomiko horretako langileen maila profesionalari dagokionaren adinakoa izango da gutxienez.

• Ordezkariak izateko eskubidea: etxeko langileak badu ordezkari kolektiboak izateko eskubidea; horretarako, lantokiko lan-erroldan eman behar du bere izena, hala hautagai nola hautesle gisa. Salbuespena: famili talde batean lan egiten duten langileak.

• Gizarte Segurantza: langile hauek sartuta daude, inolako salbuespenik gabe, Gizarte Segurantzaren sisteman, norberaren maila profesionala eta soldataren forma nahiz zenbatekoa zeinahi ere diren; barne sartzen dira lan istripuengatik eta gaixotasun profesionalengatik ordaindu beharreko kotizazioa.

• Lan segurtasun eta higienea: langilei hauei ere aplikatu behar zaie lan segurtasun eta higieneari buruzko legeria.

# ZER GERTA DAITEKE PROBALDIETAN?

L.E.ko 14. artikuluaren arabera, lan kontratuetan probaldi bat ezar daiteke (idatziz beti ere) parte kontratatzaileek nahi baldin badute; probaldi horretan, bidezko arrazoirik aipatu gabe (epaitegietara jo behar izan gabe), aurreabisurik gabe eta kalte-ordainik gabe eman dezakete bukatutzat kontratua bi parte kontratatzaileek. Hala eta guztiz ere, probaldi horretan Gizarte Segurantzako kotizazioak ordaindu behar ditu enpresak, eta lan egindako denborari dagozkion soldata eta likidazioa ordaindu behar dizkigu langileoi.
Kasu horretan, gure errua izan ez diren arrazoiengatik galduko dugu lana, eta, hortaz, LANGABEZI PRESTAZIO EDO LAGUNTZAK BERRIRO KOBRATZEN HASTEKO ESKUBIDEA IZANGO DUGU, lanean emandako denbora labur horri esker kotizatzeko falta zitzaigun denbora betetzen baldin badugu.

**IRAUPENA:** hitzarmen kolektiboak askatasunez ezartzen duena. Horren ezean, gehienezko iraupena legez ezarri da: 6 hilabete teknikari titulatuentzat eta 2 hilabete gainerako langileentzat (edo 3 hilabete, 25 langile baino gutxiago dituzten enpreseetan).
Praktikarako lan kontratuek bestelako arauak dituzte: legeak onartzen duen gehienezko iraupena hilabete 1ekoa da maila ertaineko titulatuentzat eta 2 hilabetekoa goi mailako titulatuentzat.

Probaldia lan erreala hasteaz batera hasten da kontatzen; dena den, probaldia ondoko kasuotan luza daiteke bi parteek hitzartzen baldin badute: aldi baterako ezintasuna, amatasuna, adopzioa edo babesa. (Epaileek esan dutenez, legezko grebak eten egiten du kontaketa).

**KONTUTAN HARTZEKOA:**

- Ezinezkoa da probaldia kontratu egin eta gero hitzartzea (eskuratutako eskubideen T.).
- Proba-hitzarmena baliogabea izango da hor zehazten diren eginkizunak jadanik bate baditugu enpresan, edozein kontratu motaren bitartez (aldi baterako edozein kontratu, ikaskuntzarako kontratua edo praktikarako kontratua).
- Probaldian, behin-betiko kontratua edukiz gero izango genituzkeen eskubide (ekonomikoak barne) eta betebehar berdinak ditugu langileok.

• Etxeko langileen kasuan, probaldia 15 egunekoa dela onartzen da, idatziz jasotzen ez bada ere.
• Posible da probladi berezi bat hitzartzea, ondoko baldintzak dituena: bi parteek ezezta dezakete kontratua bidezko arrazoirik egonez gero, aurreabisurekin eta indemnizazioa jasotzeko eskubidez; izan ere, probaldiaren inguruko erabakia enpresak hartzen du, eta, hortaz, enpresak badu probaldi horren baldintzak ezartzeko aukera.
• Hitzarmen kolektiboetan hauxe hitzar daiteke: enpresariek uko egiten diotela probaldiak ezartzeari.
* Probaldia kontutan hartuko da lan-antzinatasuna kalkulatzerakoan, probaldi hori gainditzekotan.
• Kontratua probaldia igaro baino lehen eten behar du enpresariak, ez probaldia igaro eta gero, zeren orduan behin-betiko bihurtzen baita kontratua (mugagabe edo aldi baterako, kasuaren arabera). Etete horrekin ados ez bagaude, horren berri jasotzen dugun egunetik 20 eguneko epea dugu erreklamazioa egiteko, hots, disziplinazko kaleratzeen kasuan izango genukeen epe berdina.

Esan dezagun, bukatzeko, hitzarmen horrek ez diola inolako mesederik egiten langileari, eta, hortaz, guretzat hobe dela probaldia ahalik eta laburren izatea.

# ABISATU BEHAR AL DIGUTE, ALDEZ AURRETIK, KONTRATUA LUZATUKO EZ DIGUTELA?

Begi-bistakoa denez, AURREABISUAz hitz egiten ari gara, hau da, lan harremanaren bukaeraz aldez aurretik abisatzeko edozein parte kontratatzailek (enpresariak edo langileak) duen betebeharraz.

Galdera horrek iraupen jakineko kontratuekin du zerikusia, baina aldez aurretiko abisu hori beste kasu batzuetan ere da beharrezkoa. Ikus ditzagun:

**a)** Iraupen mugatuko kontratuak: urtebete baino gehiago irauten duten kontratuetan derrigorrez abisatu behar da. Aurreabisua edo bukatze-jakinarazpena eman behar duen parteak (gehienetan enpresariak), kontratua bukatu baino 15 egun lehenago eman behar dio bukaeraren berri beste parteari.

Garaiz abisatzeko betebeharra ez betetzeak indemnizazio bat ordaintzera behartzen du enpresaria (soldataren kontzeptu guztiengatik). Ordainketa hori epea bete ez den egun-kopuruaren baliokide izango da.

**b)** Langilearen dimisioa: kasu horietan aldez aurretik abisatu behar diogu enpresariari. Abisatzeari dagokion epea Hitzarmen Kolektiboak dioena edo tokiko ohiturek ezartzen duena izango da, Langileen Estatutuak ez baitu gutxienezko aurreabisu-eperik ezarri.
Aurreabisu hori ez betetzekotan, dagokion diru-kopurua deskonta dezake enpresariak langilearen soldatatik, bere ustez jasan dituen kalteak kitatzeko.

**c)** Kontratua arrazoi objektiboengatik bukatzea: (langileak gaitasunik ez duelako, edo lanpostuaren aldaketa teknikoetara ezin egoki daitekeelako; arrazoi ekonomiko, tekniko edo produkziozkoak direla-eta lanpostua ezabatzen delako) enpresariak 30 egun lehenago abisatu behar digu; bestela, epe horri legokiozkeen soldatak ordaindu beharko dizkigu, kontratuaren ezabaketa eragozten ez bada ere.

Kasu guztietan, langileen ordezkariei jakinarazi behar die enpresariak aurreabisua (kontratuaren bukaerari dagozkien beste dokumentu batzuekin batera: kaleratze-gutuna, kitoaren ordainagiriak, etab.). Betebehar hori ez betetzea falta larritzat jotzen du lanari buruzko legeriak (Langileen Estatutuaren 64.1.2. eta 95.7. art.), 50.001 eta 500.000 bitarteko isunaz zigortzen baitu.

# ZER EGIN BEHAR DUGU KONTRATUA BUKATZEN DENEAN?

Une hori lan harremanaren garrantzitsuenetako bat da, eta, hortaz, arreta handiz ibili behar dugu. Bestela, "larrutik ordainduko" dugu.

Dena den, une horretan zer egin behar dugun aztertu baino lehen, komenigarria da jakitea kontratuaren bukaera arrazoi desberdinengatik gerta daitekeela (arrazoi horiek guztiak Langileen Estatutuan ageri dira). Ikus ditzagun arrazoi horiek sailkaturik:
KONTRATUA BUKA DAITEKE:

**A)** Enpresariak eta langileak nahi dutelako: biak ados jartzen direlako; kontratuan ezarrita dagoelako (adibidez: kontratuarekin jarraitzeko titulazio profesional jakin bat eskuratu behar dela zehaztu bada, edo enpresak Administrazioari eskatu dion laguntza lortzea jarraitzeko baldintzatzat jarri bada, etab.); edo kontratuaren iraupena agortzen delako (adibidez: praktikarako kontratuaren epea agortzen delako, kontratuaren xede zen obra amaitzen delako, ordezkatutako langilea -ordezkapen kontratuetan- lanera itzultzen delako...)

**B)** Langileak nahi duelako: langileak kontratua bukatutzat jotzea erabakitzen du, justifikatutako arrazoirik gabe (lanpostua uztea, dimisioa) edo arrazoi justifikatua izanik (enpresak ez duelako kontratua betetzen; adibidez: ez duelako soldata ordaintzen; edo lan baldintzak nabarmenki aldatu direlako; adibidez: beste lantokira lekualdatzen dutelako langilea, horrek kalte handiak dakarzkio-eta langileari familia arloan).

**C)** Enpresariak nahi duelako: atal honetan kontratua bukatzeko arrazoi ezagunenak sartzen dira (izan ere, gauzak nola dauden ikusita, ez da oso ohikoa langileek beren kabuz enpresa uztea; aitzitik, kaleratzen dituztelako alde egin ohi dute langileek garai hauetan). Hona hemen arrazoi horiek:
Disziplinazko kaleratzea (lanera sarritan eta justifikaziorik gabe ez agertzea; puntualtasun, disziplina edo obedientziarik eza; enpresariari edo gainerako langileari ahoz edo fisikoki erasotzea; alkohola sarritan edatea edo bestelako drogomenpekotasunak...); arrazoi objektiboak: (langileak gaitasunik ez duelako, edo lanpostuaren aldaketa teknikoetara ezin

egoki daitekeelako; arrazoi ekonomiko, tekniko edo produkziozkoak direla-eta lanpostuak ezabatu behar direlako; absentismoagatik); kaleratze kolektiboak: arrazoiak ekonomikoak, teknikoak edo antolaketa zein produkzioaren eremukoak izan daitezke; ezinbesteko egoerak: (naturako gertaerak: lurrikarak, suteak, uholdeak, izurriteak, edo Herri Administrazioak eragindakoak: nahitaezko desjabetzapenak, etab.)

**D)** Langilearen eta/edo enpresariaren eremu pertsonaleko gertaerak: bata, bestea edo biak hil, jubilatu edo lanerako ezintasunak jota geratzen dira, eta, horrenbestez, lan harremana bukatu egiten da. (Enpresarien kasuan, bukaera ez da gertatuko enpresaren jarduerak aurrera jarraitzen badu, haren enpresa merkataritza sozietatea delako edo seme-alabek negozioarekin jarraitzen dutelako...).

Kontratua bukatzeko arrazoia edozein delarik ere, beraz, hauxe da galdera: ZER EGIN BEHAR OTE DUGU lan kontratua bukatzen denean?

## 1.- KONTRATUA BUKATZEN DELA JAKINARAZI BEHAR DIGUTE:

Lana edo kontratua bukatzen denean, KALERATZE ESKUTITZA izenekoa bidali behar digu enpresariak bukaera hori idatziz jakinarazteko, (ez nahastu eskutitz hori eta aurreabisua: ez dira gauza bera). Kaleratze eskutitzak kontratuaren bukaera eguna eta kaleratzea eragin duten arrazoiak adierazi behar ditu. Hori egiten ez bada, oso garrantzitsua da aholkularitza ahalik eta arinen bilatzea. Ez utzi 20 egun baino gehiago pasatzen! (horixe baita kaleratzearen kontrako demanda aurkezteko epea; epe hori agortzen bada ezin aurkez dezakegu inolako erreklamaziorik).

Jakinarazpena zenbait modutan egin dezake enpresariak: eskuz eman (lekukoak aurren izanik edo lekukorik gabe), postaz bidali -eskutitza jaso dela dioen egiaztagiriaren truke-, telegramaz edo notari baten bidez. (Kontuz!: eskutitza jasotzeari uko egiten badiogu, enpresa erantzukizunez libre geratzen da, jakinarazpena egiteko tramitea betetzat jotzen baita).

Kaleratze eskutitza eskuan emanez gero, sinatzeko eskatuko digu enpresariak; horren bidez, eskutitza jaso egin dugula egiaztatu nahi du. Ez

dago inolako arazorik "JASO DUT" esaldiaren azpian sinatzeko, hori egitean onartzen dugun gauza bakarra eskutitza jaso egin dugula baita (horren berri dugula aitortzen dugu): ez du esan nahi kaleratzearekin ados gaudenik.

Nolanahi ere, badaezpada eta segurtasun neurri gisa, komenigarria da gure sinaduraren ondoan "jaso dut" esaldia eta eskutitza jaso duguneko data zehatza eskuz idaztea. Edozein zalantzarik izanez gero, gainera, gomendatzekoa da langileen ordezkariekin (eskuordeak edo enpresa komiteko kideak) hitz egitea; modu horretan, ondorio gogaikarri eta ezusteko txarrik sahiestuko ditugu, eta, aldi berean, kaleratzea eta beronen arrazoiak jakinaraziko dizkiegu ordezkari horiei.

## 2.- "LIKIDAZIOAREN ORDAINAGIRIA" ETA "KITOA".

**A) LIKIDAZIOA:** kaleratze eskutitzarekin batera (edo aurreabisuarekin batera) likidazioaren ordainagiria eman behar digu enpresariak.

Likidazioa hauxe da: lanean emandako denboragatik langileari oraindik zor zaion diru-kopurua. Halatan, likidazioan ondoko kontzeptuak sar daitezke: kaleratzeko hilabeteari dagokion ordainketa (kontratua bukatzen denean oraindik ordaindu ez diguten zenbatekoa), aparteko soldatetatik (gabonetakoa, uztailekoa, etekinak...) kobratu beharreko proportzioa, hartu ez ditugun oporrei dagokien proportzioa (kontutan hartu behar da, beti ere, oporrak izateko eskubidea urte naturalaren barruan erabili behar dela, hots, oporrak hartzeko edo erreklamatzeko epea aurtengo urtarrilaren 1ean hasi eta aurtengo abenduaren 31n amaitzen dela), eta enpresak zor digun beste edozein zenbateko (aparteko orduak, atzeratutako ordainketak...).

Likidazioa ez da nahastu behar kontratua bukatzean kobratu behar dugun indemnizazioarekin. Izan ere, indemnizazioa arau bidez (adibidez: lege baten bidez, kaleratze kasuetan; hitzarmen kolektibo baten bidez, obra bukatzeko kontratuetan (eraikuntzaren hitzarmen kolektiboa)) ezarritako beste zenbateko bat da.

Likidazioaren zenbatekoaz (quantum) zalantzarik izanez gero, "OKER EDO HUTSIK EZEAN" esaldia erants dezakegu sinaduraren aurrean, eta, hori egiteaz batera, enpresak eskainitako zenbatekoa onartu.

Dagokiguna baino gutxiago eskaintzen digutela ziur bagaude, berriz, "EZ NAGO ADOS" idatzi eta eskainitakoa kobratuko dugu. Bi kasu horietan, enpresak jakingo du ez dugula kobratutako dirua berriro eskatuko (erreklamazioan); horrela jokatuz gero, ez dugu itxaron beharko eskaintzen zaiguna kobratzeko.

**B) KITOA:** agiri hau sinatzea ez da nahitaezkoa, ez enpresariarentzat eta ez langilearentzat, baina, hala ere, ohitura da kontratua bukatzean enpresariak "zorrak garbitzeko ordainagiria" -"kitoa"- sinatzeko eskatzea. Horrekin bukatutzat jotzen da lan harremana, langileak sinatzen baitu bere nagusiak garbitu dituela berarekin zituen zorrak; enpresaria agiri horretaz baliatuko da langileari diru gehiagorik zor ez diola frogatzeko.

Agiri horretan, normalean, "kitatzeren bidezko likidazioa" edo "kitoa" esapidea ageri da. Agiria likidazioari erantsita egon daiteke, edo, bestela, agiri bereiztu bat izan; agiri horretan, "x pezeta jasotzearen truke langileak kitatutzat jotzen du.... gehiagorik eskatu gabe" edo antzeko esaldiren bat irakur daiteke (enpresak idatzia).

Horrelako edo antzeko adierazpenak dituen agiriren bat sinatuz gero, ia ezinezkoa izango da erreklamatzea, ez kontratuaren bukaera -kaleratzea legez kontrakoa izatekotan- soilik, baizik eta baita enpresak zor digun beste edozein zenbateko ere. Hau da, kitoak balio liberatzailea du (enpresariarentzat), eta izaera hori gal dezan horren kontrako frogak aurkeztu behar dira; adibidez: ez bada argi eta garbi ondorioztatzen lan harremana langilearen adostasunarekin bukatu dela, edo irregulartasunen bat gertatzen bada: kitoa sinatzera behartzea; kitoa sinatu eta gero berau aldatzea; langilea bete gabeko kito-agiri bat sintzera behartzea, edo agiria lana harremanaren hasieran -edo bukatu baino lehen- sinaraztea... (azken bi irregulartasun horiek langileen eskubideen aurkako lege-hausteak dira, eta, beraz, epaitegian sala daitezke).
"Kitoa" sinatzeari uko egin arren eskubide osoa dugu likidazioa kobratzeko. Komenigarria da hori ez ahaztea, zeren enpresariek kontrakoa esaten baitute normalean, hots, sinatu gabe ezin kobra dezakegula. Enpresak ezin jar dezake "kitoaren" sinadura likidazioa kobratzeko baldintzatzat. Behartzen saitauz gero, lekukoak bilatu eta Epaitegira jo beharko genuke; izan ere, ekintza hori zigor-kodea hausten duen txantaje onartezina da, zeinean, zoritxarrez, enpresaren lan aholkulariek ere

hartzen baitute parte gero eta gehiagotan. Enpresa eta beraren aholkulariak behartuta daude likidazioa eta kitoa agiri desberdinetan eskuratzeko, hori egiteko eskatzen zaienean.

## 3.- KONTRATUAREN BUKAERA LEGEAREKIN BAT OTE DATORREN EGIAZTATU BEHAR DUGU.

Kontratuaren bukaera oso lotuta egon ohi da aurretik gauzatu den lan harremanarekin. Lan harremana legez kanpo hasi edo gertatu baldin bada, legez kanpokoa izango bide da horren bukaera ere. Halatan, jakin beharko dugun lehenengo gauza da ea sinatutako kontratua bat ote zetorren legeak ezarritakoarekin (Langileen Estatutua, Hitzarmenak...).

Horren ostean, bukaera legezkoa ote den aztertuko dugu: kontratuen bukaerak araututa daude lanari buruzko legerian: baldintza eta epe jakin batzuk bete behar dira, bidezko arrazoi batean oinarritu behar dira, etab. Osterantzean, bukaera hori "legearen kontrakotzat" jo daiteke.

Bukaera horren arrazoi guztiak zehatz-mehatz aztertuko ez baditugu ere, hauxe hartu beharko dugu aintzakotzat: KALERATZEAREKIN ZERIKUSIA DUEN EDOZEIN ERREKLAMAZIO BIDERATU AHAL IZATEKO EZINBESTEKOA DA ERREKLAMAZIOA 20 EGUN IGARO BAINO LEHEN AURKEZTEA; EPE HORI BUKAERAREN JAKINARAZPENA (AHOZKOA EDO IDATIZKOA) JASOTZEN DENETIK HASTEN DA KONTATZEN. EPE HORREN OSTEAN EZ DA AXOLA ARRAZOI IZATEA EDO EZ IZATEA, ZEREN EPAITEGIAK IRAUNGITZAT JOKO BAITU KALERATZE-EKINTZA, ETA, HORRENBESTEZ, EZ DUGU ERREKLAMATZERIK IZANGO. (Dena dela, horrek ez du eragozten beste erreklamazio batzuk egitea; adibidez: hitzarmenak ezarritako soldatatik oraindik zor digutena, maila profesionalagatik dagokiguna, Gizarte Segurantzako kotizazioak, etab.).

Ez dugu ahaztu behar, kaleratze mota bakoitzari (bidezkoa, ez bidezkoa, edo baliogabea) legez dagokiona alde batera utzirik, enpresariak beti dagoela likidazioa ordaintzeko behartuta. Hori horrela, bukaeraren legezkotasuna egiaztatzea bezainbat garrantzitsua da dagokigun likidazioaren zenbatekoa zehaztasunez kalkulatzea.

Esandakoa: ZALANTZARIK IZANEZ GERO, EGITEN ARI ZAREN LANA ZURE MAILA PROFESIONALARI EZ DAGOKIOLA EDO BEHAR BAINO GUTXIAGO ORDAINTZEN DIZUTELA SUSMATUZ GERO..., HOTS, IRREGULARTASUNAK EGITEN DIRELA IKUSIZ GERO: JO EZAZU ZURE LANTOKIKO LAB SINDIKATUAREN ORDEZKARITZARA ETA AHOLKUA ESKATU!

# KONTRATUEI BURUZKO TERMINOLOGIAREN HIZTEGI LABURRA

**LANARI UZTEA.-** Langileak nahita eta behin-betiko uzten dio lanari, hitzarmenak edo tokiko ohiturak ezarritako epea bete gabe.

**AB INITIO.-** Hasieratik.

**LAN ABSENTISMOA.-** Lanera noizean behin ez joatea, justifikaziorekin edo justifikaziorik gabe. Kontratua arrazoi objektiboak direla-eta bertan behera uzteko arrazoietako bat da, Langileen Estatutuaren 52.d. artikuluaren arabera.

**NAGUSIKERIA.-** Lege, hitzarmen edo hitzartutako baldintzak hausten dituzten edo langileen duintasunaren kontra doazen aginduak, enpresariak langileei emanak.

**ADISKIDETZE-EGINTZA.-** Elkarri kontrajarritako bi parteek administrazio-organoetara (Biartekaritza, Arbitraje eta Adiskidetze Zerbitzua, edo hitzarmen kolektiboak ezarritakoa) edo epaitegira jotzen dute, auzia sahiets dezakeen akordio bat lortzeko xedez. Adostasunaz, adostasunik gabe edo eraginik gabe buka daiteke.

**MARKO-AKORDIOA.-** (Marko-hitzarmena edo hitzarmen orokorra horren baliokideak dira). Negoziazioa beheko mailetan antolatzera zuzendutako lanbidearteko hitzarmena edo hitzarmen kolektiboa: "hitzarmenak bideratzeko hitzarmena".

**AD NUTUM.-** Kontzeptu hau arrazoia adierazi gabe egiten diren kaleratzeekin du zerikusia.

**AD PERSONAM.-** Eskubideekin du zerikusia: lan kontratua indarrean dagoen bitartean langileari dagozkion eskubideak.

**ONDASUN ALTXAMENDUA (EDO ATXIKIPENA).-** Enpresariak ezkutatzen ditu, bere hartzekodunen kaltetan, kredituak ordaintzeko erabili behar ziren ondasunak. Lan arloan: langileen aldeko kredituak, indemnizazio eta/edo soldatak ordaintzeko.

**AMORE-EMATEA.-** Demandatuaren adostasuna auzia jarri duen pertsonaren eskakizunekin.

**AMORTIZAZIOA.-** Lanpostuak ezabatzea, arrazoi ekonomiko edo teknikoengatik, edota antolaketa zein produkzioaren eremuko arrazoiengatik.

**ANIMUS.-** Asmoa, nahia, borondatea.

**ANTZINATASUNA.-** Enpresan emandako denboragatik langilearen soldatari gehitzen zaion zenbatekoa.

**ABITRAJEA.-** Gatazka kolektiboak (legearen edo interesen eremukoak) konpontzeko modu bat: bitarteko batek esku hartzen du, eta laudo arbitral bat erabiliz konpontzen du arazoa.

**SOLDATEPEKOA.-** Beste norbaitentzat egindako lanaren truke soldata bat kobratzen duen pertsona.

**ARINGARRIA.-** Zigorra merezi duen edozein ekintzatan erruduntasun maila murrizten duen zirkunstantzia.

**AUSENTZIA.-** Lantokian ez agertzea. Ausentzia horri, justifikaziorik gabe errepikatuz gero, zigorra ezar dakioke, hainbesteraino non langilea kaleratzera eraman baitezake (Langileen Estatutuaren 42.2.a. art.).

**LAN AGINTEA.-** Lan arazoetan aginpidea duen Estatuko edo Autonomi Erkidegoko ordezkaria (Lan Ministeriokoa edo Lan Sailekoa).

**ADOSTASUNA.-** Abenikoa, bat etortzea.

**FEDE ONA.-** Enpresariaren eta langilearen arteko kontratu-harremanak zuzendu behar dituen printzipioa. Beraren arabera, zuzentasunez jokatzeko asmoa dute bi parteek. Langileek fede ona hausteak disziplinazko kaleratzea eragin dezake, L.E.aren 54.2d. artikuluak dioenez.

**IRAUNGIPENA.-** Eskubideak galtzea, legezko ekintza aurreikusitako epearen barruan ez gauzatzeagatik.

**KALERATZE ESKUTITZA.-** Kontratuaren bukaera langileari jakinarazten dion agiria. Kaleratzearen arrazoiak eta data adierazi behar ditu.

**AURREABISUKO ESKUTITZA.-** Lan kontratuko parte batek besteari egiten dion jakinarazpen bat da, kontratu-harremana aurreikusitakoa baino lehen bukatuko dela adierazten duena. Eperik jarri ez bada, lan-harremana bukatzera doala jakinarazten du aldez aurretik.

**MAILA PROFESIONALA.-** Langileak enpresaren barruan sailkatzeko modua. Bete beharreko eginkizunak, soldata eta bestelako lan baldintzak (opor-txanda, atsedenaldiak, etab.) maila horri lotuta daude.

**LAN-ERROLDA.-** Edozein lantokiko langileen zerrenda. Talde, maila, antzinatasun edo bestelako irizpideen arabera antola daiteke.

**LANTOKIA.-** Antolaketa espezifikoa duen eta Lan Agintean izaera horretaz altan dagoen produkzio unitate teknikoa (tailerra, denda, bulego, behin-behineko lan esparrua, etab.).

**ENPRESAKO EGIAZTAGIRIA.-** langabezi prestazioa tramitatzeko beharrezkoa den agiri bat, lan harremana bukatzen denean enpresak langileari eman behar diona.

**SAILKAPEN PROFESIONALA.-** Langileak maila edo talde profesionaletan sailkatzeko erabiltzen den bitartekoa. Bete beharreko eginkizunak, oinarrizko soldatak eta bestelako lan baldintzak sailkapen horri lotuta daude.

**ENPRESA KOMITEA.-** Enpresa edo lantoki bakoitzeko langileak -euren interesak defendatzeko- ordezkatzen dituen batzordea. Horrelako komite bat eratu ahal izateko, dena den, lantokiak 50 langile izan behar ditu gutxienez (L.E.aren 63.I. art.).

**ADISKIDETZEA.-** (ikus adiskidetze-egintza).

**LEHIA DESLEIALA.-** Berau gertatzen da langile batek bere jarduera-sektore berbereko beste lanen bat egiten badu aldi berean, bere kabuz edo beste norbaitentzat lan eginez, enpresariaren baimena izan gabe (L.E.aren 5.d. eta 21.I. art.).

**BALDINTZA SUNTSIARAZLEA.-** Kontratuan jasotako arrazoi bat, baliozkoa izan behar duena eta enpresariak bere eskubideak neurriz kanpo erabiltzearen ondorio izan behar ez duena. Baldintza horrek kontratua bertan behera uztera darama, kontratua egitean bi parteek kontutan hartu ez zuten zerbait gertatzen bada (zerbait hori iraganean edo etorkizunean gerta daiteke, edo zehaztu gabeko zerbait izan daiteke).

**HITZARMEN KOLEKTIBOA.-** Enpresari batek edo batzuek edo enpresari-elkarte batek edo batzuek, alde batetik, eta langileen ordezkariek (banakakoak edo sindikalak), beste batetik, sinatutako hitzarmena. Beraren helburua lan baldintzak esparru espezifiko batean finkatzea da, eta, halaber, parte kontratatzaileen eskubide eta betebeharrak adostea.

**ERRUA.-** Betebeharraren izaerak edo pertsona, une eta leku konretuen zirkunstantziek eskatzen duten zerbait ez betetzea. Erruak erantzukizun zibila sortzen du, hala kontratuaren barruan nola kontratutik kanpo.

**ERRUDUNTASUNA.-** Lege hauste guztietan agertzen den osagai bat. //Erantzukizuna//Egozgarritasuna.

**KALTE ETA GALERAK.-** Eragindako kaltea -galdutakoaren balioa- eta galdutako irabazia -irabazi ez den dirua- konpentsatu nahi duen indemnizazioa.

**LANGILEEN ORDEZKARIA (edo eskuordea).-** Langileak ordezkatzen dituen pertsona, 10 langile baino gehiago eta 50 baino gutxiago dituzten enpresa eta lantokietan, eta, orobat, 6 eta 10 bitarteko langilekopurua duten enpresa eta lantokietan, horko langileek horren alde azalduz gero.

**ORDEZKARI SINDIKALA.-** Enpresa komiteetan ordezkaritza duten sindikatuen sekzio sindikaletako ordezkaria, 250 langile baino gehiago dituzten enpresa edo lantokietan.

**ATZERA EGITEA.-** Auzia jartzen duenak atzera egiten du, prozedurarekin aurrera jarraitzeari uko egiten baitio. // Lan kontratuari dagokionez: langileak bere kabuz uzten du lana, edo enpresariak bertan behera uzten du kontratua langileak ez duelako probaldia gainditu. Kasu horietan, justifikaziorik adierazi gabe eta aurreabisurik egin gabe jokatzen du enpresariak, eta langileak ez du indemnizaziorik kobratzeko eskubiderik izaten.

**DESOBEDIENTZIA.-** Langileak ez ditu enpresarien aginduak betetzen, nahiz eta betebehar hori kontratuan agertu. Desobedientzia horrek langilea kaleratzera eraman dezake, falta larria izanez gero (L.E.aren 54.2b. art.).

**KALERATZEA.-** Kontratua bukatzera eraman dezaketen arrazoietako bat da. Enpresariaren esku dago, L.E.aren 49.i. eta k. artikuluen arabera.

**KALERATZE KOLEKTIBOA.-** Arrazoi ekonomiko edo teknikoak, edo antolaketaren zein produkzioaren eremuko arrazoiak direla-eta bukatutzat jotzen da lan kontratua. Horretarako eragina izan behar du, larogeita hamar egunez, ondoko langile multzoetan: gutxienez 10 langileengan 100 langile baino gutxiagoko enpresetan; langileen %10engan 100 eta 300 langile bitarteko enpresetan; edo 30 langileengan 300 langile edo gehiago dituzten enpresetan (L.E., 51. art.).

**DISZIPLINAZKO KALERATZEA.-** Enpresariak kontratua ezereztea erabakitzen du, langilea arau-hauste larriren baten errudun delako; bat dator L.E.aren 54.2. artikuluarekin.

**ARRAZOI OBJEKTIBOETAN OINARRITUTAKO KALERATZEA.-** Kontratua ezerezten da ondoko arrazoietako batengatik edo batzuengatik: langileak gaitasunik ez duelako; bere lanpostuan gertatutako aldaketa teknikoetara egokitu ez delako; edo lanera ez joateagatik; L.E.aren 52. artikuluaren bidez araututa dago.

**EZINBESTEKO EGOEREK ERAGINDAKO KALERATZEA.-** Kontratua ezerezten da, lana betetzea behin-betiko eragozten duen arrazoi bat sortu delako; horretarako, lan aginteak egiaztatu behar du arrazoi hori benetakoa dela. Bat dator L.E.aren 49.I.h eta 51.12. artikuluekin.

**DIMISIOA.-** Kontratua langileak nahi duelako bukatzen da. Ez da beharrezkoa arrazoia justifikatzea, baina bai enpresariari aldez aurretik abisatzea (L.E., 49.I.d. art.).

**DISKRIMINAZIOA.-** Kontratu-harremanean edozein pertsona beheko mailakoa balitz bezala tratatzea. Debekatuta dago konstituzioan edo legean. Diskriminazioa lan kontratua ezerezteko erabiliz gero, indarrik gabe geratuko da ezerezte hori (Langileen Estatutua: 55.5. art.).

**DOLOA (MALTZURKERIA).-** Atzipe, engainu edo fede txarra kontratu-harremanean; beraren bidez parte batek beste partea engainatzen du.

**BETEARAZPENA.-** Epaiketaren fase bat da, epaiak agindutakoa gauzatzen duena. Lan Ihardunbideari buruzko Legearen Testu Bateratuaren 235. eta hurr. artikuletan dago araututa. Kaleratzeari buruzko epai irmoen betearazpena arau horretako 236. artikulutik aurrera dago araututa.

**BAHITURA.-** Ondasunak atxikitzeko edo bahitzeko epaileek emandako agindua, epai irmoak ezarritako ordainketa bermatzera bideratua. Ordainketa hori lan harremanean zehar parte kontratatzaile batek besteari ordaindu beharko zion zenbatekoa da; aipatutako LILTBaren 252. eta hurr. artikuluetan dago araututa.

**MOZKORKERIA.-** Alkoholezko toxikazioa. Sarritan gertatuz gero langilea kaleratzera eraman dezake, disziplinazko kaleratzearen bidez (L.E.; 54.2.f. art.).

**AUZITARA EPATZEA.-** Epaileak edozein pertsonari ematen dion agindua, zehaztutako egun eta orduan demandatu edo lekuko gisa epaitegian azal dadin.

**ENPRESA.-** Produzkio unitate ekonomikoa. Lantoki bat edo batzuk izan ditzake.

**GAIXOTASUN ARRUNTA.-** Langileen osasunean azaldutako edozein gaitza, lan istriputzat edo gaixotasun profesionaltzat hartzen ez dena. Kontratua bukatutzat ematera eraman dezake, gaixotua hirugarren batentzat lan egiten badu eta gaixotasunak edozein mailako ezintasuna eragiten badio. Ezintasun hori, dena den, adiministrazioak edo epaitegiak onartu behar dute epai irmo baten bidez.

**GAIXOTASUN PROFESIONALA.-** Hirugarren batentzat egindako lanaren eraginez harrapatutako gaixotasuna. Izaera hori izan dezan, lan horri dagokion arautegiak onartutako taulan zehaztutako jadueretako bat egitean sortu behar izan du gaixotasunak, eta, horrekin batera, taula horrek gaixotasun profesional bakoitzerako adierazten dituen substantzia edo elementuen eraginez sortu behar izan du.

**ESZEDENTZIA.-** Egoera honetan langileak, langile izaera galdu gabe, bere lana betetzeari uzten dio nahita eta denbora batez. Denbora horretan ez du soldatarik kobratzen; eszedentzia derrigorrezkoa baldin bada, lanpostua gorde behar diote; eszedentzia nahi izan duelako hartu badu, berriz, lehentasuna izango du libre geratzen diren lanpostuak betetzerakoan (L.E., 46. art.).

**ALDE BIKO ESPEDIENTEA.-** Langileen ordezkari edo eskuorde sindikal bat disziplinagatik kaleratu baino lehen egin beharreko prozedura. Prozedura horretan, ordezkariak edo eskuordeak ezezik langileen gainerako ordezkariek ere dute entzun diezaieten eskubidea.

**ENPLEGUA ARAUPETZEKO ESPEDIENTEA.-** Administrazio prozedura honen bidez, lan kontratu batzuk bertan behera uzteko baimena eskatzen dio enpresak lan aginteari; horren arrazoiak ekonomikoak, teknikoak edo antolaketaren nahiz produkzioaren eremukoak izan daitezke (L.E., 51.2. art. eta urtarrilaren 19ko 43/1996 E.D.).

**LAN KONTRATUA EZEREZTEA.-** Lan harremana bukatutzat ematen da, langilearen, enpresariaren edo bien borondatez, edota langilearengan edo enpresariarengan eragina duten arrazoi pertsonalengatik. L.E.aren 49-57. artikuluetan dago araututa.

**FALTA.-** Lan aginduren bat ez betetzea. Bere larritasun mailaren arabera -arina, larria, oso larria- zigor daiteke, eta langilea kaleratzera ere eraman dezake.

**FINKOA EZ IRAUNKORRA.-** Horrelako lana duen langileak aldizkako lan finko ez iraunkor bat egiten du. Lan hori beti egun berdinetan egiten ez bada, hitzarmenez adostutako ordena bati jarraituz deitu behar dio enpresak langile bakoitzari. Langilea agertzen ez bada, ordea, enpresak kaleratu ahal izango du Gizarte Epaitegia bat etorriz gero (L.E.aren 12.2. art.).

**KITOA.-** Agiri honen bidez, lan harremana bukatu dela onartzen da, eta ordainketa gehiagorik -orain edo etorkizunean- egiteko beharretik liberatzen du enpresa, agiri horretan langileak onartzen baitu egin zaion likidazioa zuzena dela.

**SOLDATAK BERMATZEKO FONDOA ("FOGASA").-** Erakunde hau apirilaren 8ko 16/1976 legearen bidez sortu zen, eta Lan, Gizarte Segurantza eta Gizarte Arazoetako Ministerioaren menpe dago. Bere eginkizuna langileen soldata eta indemnizazioen ordainketa segurtatzea da, ordainketa hori enpresariak ezin egin dezakeenean.

**LEGE IRUZURRA.-** Itxuraz legezkoa izan arren ezarritako arauen kontra zuzentzen den egintza, normalean borondatezkoa.

**EZINBESTEA.-** Kontratua bukatzera daramaten arrazoietako bat. Enpresaren esku ez dagoen zerbaiten eraginez -hau da, ezusteko edo saihestezinezko zerbaiten eraginez- lana betetzea eragozten duen egoera bat sortzen denean gertatzen da ezinbestea. Dena dela, ezinbesteko egoera bat sortu dela lan aginteak erabaki behar duen zerbait da.

**ENPRESA TALDEA.-** Enpresa batzuk elkartzen dira zuzendaritza bakar baten menpe. Talde horrek enpresen arteko lotura ekonomikoak ahalbidetzen dituzten egitura mota desberdinak (zirkulu edo piramide formakoa, erradiala, etab.) izan ditzake, eta taldeko enpresa bakoitzak besteen akzioak izan ditzake.

**TALDE PROFESIONALA.-** Lan eginkizunari dagozkion gaitasun profesionalak, titulazioak eta eduki orokorrak modu bateratuan biltzen dituen taldea. Barne har ditzake hala maila profesionalak nola funtzio edo espezialitate profesionalak.

**GREBA.-** Presioa egiteko bitarteko zilegi eta kolektiboa: enpresa, sektore edo ekonomia osoko langileek lan egiteari uzten diote, euren eskakizunak enpresariengandik lortzeko xedez.

**IUS VARIANDI.-** Lan kontratuaren baldintzak neurri txikian aldatzeko legeak onartzen duen posibilitatea.

**JUBILAZIOA.-** Legez ezarritako adina eta baldintzak eskuratzean, pentsio edo biziarteko diru laguntza baten truke, lan egiteari behin-betiko uzteko langileak duen eskubidea. Jubilazioa, halaber, lan kontratua ezerezteko arrazoietako bat da.

**LAN KONTRATUKO ALDAKETAK.-** Kontratuaren zenbait baldintza - lanaldia, ordutegia, txandak, ordainketa-sistema, etab.- aldatzeko aukera, egiaztatutako arrazoiak - ekonomikoak, teknikoak edo antolaketa zein produzkioaren eremukoak- direla medio (L.E., 41. art.).

**HERIOTZA.- (hiltzea).** Enpresariaren edo langilearen heriotza kontratua ezereztera eraman dezaketen arrazoietako bat da (L.E., 49.I.e. eta g. art.).

**ELKARREN ARTEKO ADOSTASUNA.-** Bi parteen -langile eta enpresaren- adostasunaren bitartez lan harremana bukatutzat emateko aukera (L.E., 49.I.a. art.).

**AXOLAGABEKERIA.-** Zuhurtzigabekeria edo arduragabekeria. Langilearentzat, zigorra edo disziplinazko kaleratzea eragin diezaiokeen zerbait da. Enpresariarentzat, berriz, lan segurtasun eta osasunari buruzko neurriak ez betetzeagatik zigorra ekar diezaiokeen zerbait.

**BALIOGABETASUNA.-** Aurretik gertatutako zerbaitek baliorik gabe uzten du legezko egintzaren edo negozioaren behartze-indarra. Kontratua ezerezteari dagokionez, kaleratzea baliorik gabe uzten da beraren oinarria Konstituzioan edo Legean debekatutako diskriminatze arrazoietako bat baldin bada, edo langilearen oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak zapalduz egiten baldin bada (L.E., 55.5. art.).

**ERASOA.-** Enpresariari, lankideei edo beraien senitartekoei ahoz edo fisikoki erasotzea. Disziplinazko kaleratzea dakarkio erasoa egiten duen langileari (L.E., 54.2.c. art.).

**KEREILA.-** Zigor-prozesua hasteko instrukzio epaitegian zabaltzen den auzibidea.

**PORROTA.-** Bere zorrak ezin ordain ditzakeen enpresiaren ondarea likidatzera bideratutako beterazpen prozedura. Prozedura honek berdintasunez eta proportzionaltasunez tratatu behar ditu hartzekodun guztiak, langileak barne.

**BERRIZ ONARTZEA.-** Langilea enpresara itzultzen da, kaleratu baino lehen zituen baldintza berdinetan, kaleratze hori bidegabetzat jo baldin bada, edo, bestela, enpresaria ados egonez gero, langilea damutzen bada lana utzi edo dimititu izanaz.

**REBUS SIC STANTIBUS.-** Klausula honen bidez kontratuak aldatzeko aukera onartzen da, kontratazioa egin zenean zeuden baldintzak nabarmenki aldatu badira eta horrek kostuak nabarmenki igo baditu.

**DISZIPLINA ARAUBIDEA.-** Bere betebeharrak betetzen ez dituen langilea zigortzeko enpresak duen ahalmena; bat dator L.E.aren 58. artikuluan eta hitzarmen kolektiboetan xedatutakoarekin.

**ENPLEGUA ARAUPETZEA.-** Ikus enplegua araupetzeko espedientea azaltzen duen definizioa.

**KONTRATUA EZEREZTEA.-** Kontratua edo betebeharra indarrik gabe uzten duen ekintza.

**ALDE BATEK KONTRATUA EZEREZTEA.-** Kontratua bi aldeetako batek (langileak edo enpresariak) nahi duelako ezerezten da.

**ERANTZUKIZUN SOLIDARIOA.-** Epai edo zor baten aurrean, kargak elkarren artean banaturik, pertsona edo enpresa talde batek duten erantzukizuna.

**ORDEZKO ERANTZUKIZUNA.-** Erantzukizun mota hau sortzen da zigortu edo zordun nagusiak ezin dionean aurre egin ezarritako zigorrari edo ordaindu beharreko zorrari (dirurik ez duelako).
**ZIGORRA.-** Legezko xedapenak edo hitzarmen kolektiboak oinarritzat hartuta enpresak langileei ezar diezaiekeen disziplinazko zehapena. Enpresak ezin alda ditzake lege edo hitzarmenez onartutako zigorrak.

**AZPIKONTRATA.-** Enpresa nagusiak beste enpresa bat kontrata dezake, bere jarduerari dagokion obra edo zerbitzuren bat bete dezan.

**ORDAINKETA-ETENDURA.-** Prozedura honen asmoa enpresaren porrota eragoztea da. Horretarako, enpresa eta beraren hartzekodunak ados jartzeko ahaleginak egiten dira, zorraren ordainketa ezabatzen edo atzeratzen duen hitzarmen baten bitartez (zorra proportzioan murriztea edo beraren iraungitze-epeak atzeratzea, enpresak ordaindu ahal dezan).

**BUKAERA, EDO EPEA AGORTZEA.-** Kontratua amaitzeko arrazoietako bat da: enpresaria eta langilea ados jarrita gertatzen da, kontraturako hitzartutako denbora agortu delako, hitzartutako obra edo zerbitzua burututa dagoelako, edo ordezkapen kontratuan aurreikusitako arrazoiengatik (L.E.aren 49.I.c. art.).