

**SHK**  
**juridikoa**



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

**9.**

# Mugikortasun geografikoa

**LAB**  
**Hezkuntza**

**ZA  
BAI  
TZEN**

Zbkia

SHK 00027

DOKUMENTAZIO  
ZENTROA

**9.**

# **Geografi mugikortasuna**

## 9. Geografi mugikortasuna.

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

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**

*ipar•hegoa*



# 9.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

## Geografi mugikortasuna

### SARRERA

### KONTZEPTU OROKORRAK

### ABIAPUNTUA: HITZARTURIKO LANA

### GEOGRAFI MUGIKORTASUN ARRUNTA

Ezaugarriak  
Kausak  
Ondorio ekonomikoak

### FUNTSEZKO GEOGRAFI MUGIKORTASUNA: lekualdaketak eta joan-etorriak

#### Ezaugarri komunak

#### Lekualdaketak:

Lekualdaketa-motak

- a) Taldekako lekualdaketak
- b) Banakako lekualdaketak

Lekualdaketaren kausak

Lekualdaketaren tramitazioa

- a) Banakako lekualdaketetako prozedura
- b) Taldekako lekualdaketetako prozedura

Lekualdaketen ondorioak

- a) lekualdaketa onartzea
- b) lekualdaketa ihardestea
- c) Kontratua iraungitzea

#### Joan-etorriak:

Joan-etorriak kausak

Joan-etorriak tramitazioa

Joan-etorrien ondorioak

- a) Joan-etorria onartzea
- b) Joan-etorria ihardestea

Salbuespenak

Lehentasunak

### ALDAKUNTZAK ENPRESA TALDEEN BARRUAN

MODULOAZ GALDEKETA.

## 9. Geografi mugikortasuna.

Lantegiko mugikortasuntzat (prestakuntza-material honen ondorioetarako) enpresan gerta dakizkigukeen mugikortasun-mota guztiak hartuko ditugu. Legezko kontzeptua asko ere zehatz eta hertsia da. Legeriak berariaz ez ditu arautzen kasu larrienak baino, lantegi-aldaketak bizileku-aldaketa dakarrenean edo ekar dezakeenean; ondorioz, bi modalitate tipiko bereizi izan ditu: lekualdaketa eta joan-etorria. Lekualdaketak gehiago du izaera iraunkorra, behinbetikoa; joan-etorriak, aldiz, gehiago du abaguneko izaera, aldi-batekoa. Hauek, enpresa barruan dagoen mugikortasun fisikoaren adierazpen larrienak dira, baina beste mugikortasun batzuk ere badaude, hain nabarmenak izan ez arren ere, benetako eragina egin ohi digutenak.

Toki-mugikortasun guztiek ekartzen digute aldaketa bat, batzuetan aldekoa izan daitekeena eta beste batzuetan, ostera, ez; baina beti gauzatzen dira guri iritzirik eskatu gabe eta egiteko orduan gure interesak kontuan hartu gabe. Lankide jaun/andreen artean sortzen diren giza-harremanak, erosotasuna eta ongizatea, e.a. bezalako errealitateak eta, oro har, lagunen artean eta lagunen eta gauzen (makina, erreminta, lokal, ...) artean gauzatzen diren lokarri guztiak, guk geuk ere ez bakarrik gutxietsi, baizik eta praktikan ahanzi eta inoiz meziprezatu egiten ditugun alderdiak dira. Enpresetako zuzendaritza, aditu eta tekniko, jurista eta politikari eta gainerako basa-faunarentzat, hori guztia "gainditu beharreko zurruntasunak" dira; guretzat, ordea, geure bizitza bera dira, gure eguneroko bizitzaren zati bat.

Batzuentzat ganoragabeko erresistentzia eta txokoloen zurruntasunen numantziar defentsa dena, beste batzuentzat gizatasunaren alderdiak dira. Beti bezala, ekoizpen-prozesuan daukan tokiak erabaki eta baldintzatzen ditu errealitatearen ikuspegia, garatu beharreko interesak eta zerbait aldatu edo finkatzeko orduan egiteko prest dagoen ekintzak.

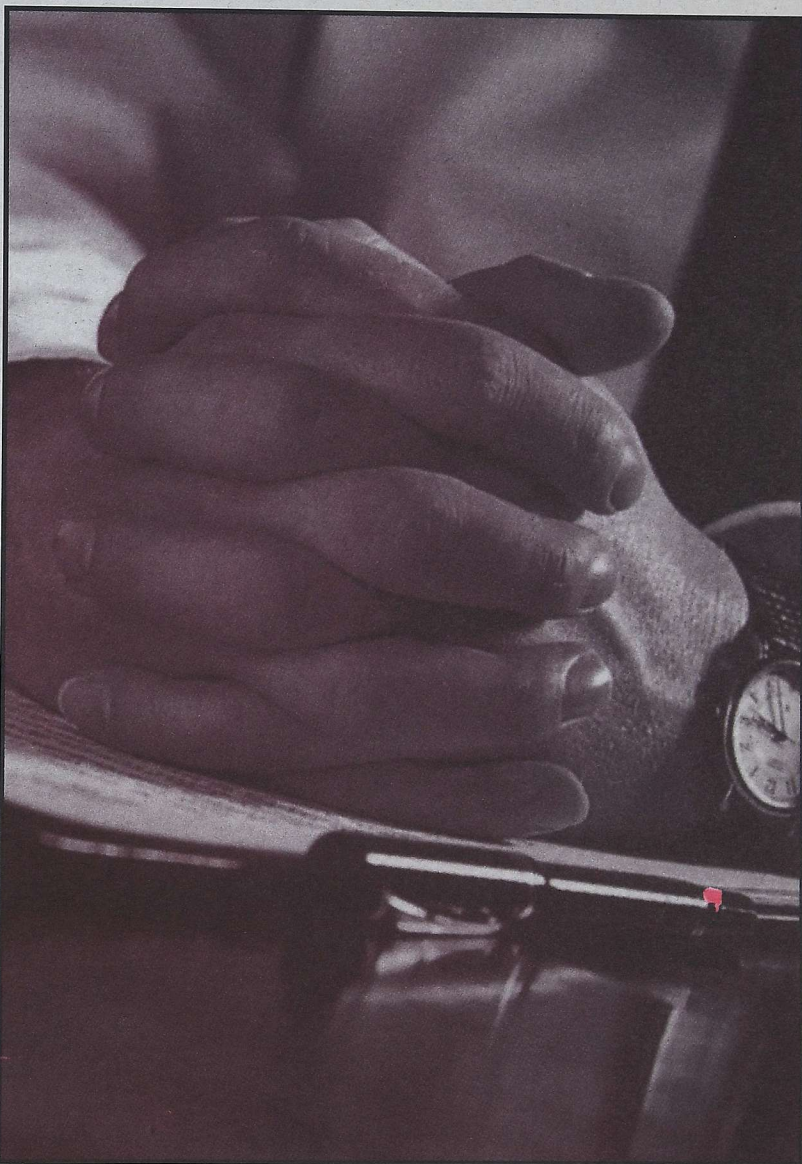
# Kontzeptu

orokorrak.

Geografi mugikortasuna, enpresen boterearen beste adierazpenetariko bat da, lan-kontratuko baldintzak aldebatek bere kontura aldatzea zilegitzen baita berriz ere, mugikortasun funtzional, lanegunari buruzko aldarazpena (ordutegia, ordu-kopurua, atsedenaldeen araubidea, ...), ordainketa-sistemako aldarazpen edo lan-sistemarenarekin zein laneko errendimenduarenarekin gertatzen den moduan.

Horiek guztiak, legez, lan-baldintzen funtsezko aldarazpenak dira eta ia denak arautzen dira 41. artikuluan (LEk geografi mugikortasuna beste artikulua ezberdintzen, 40. artikuluan, jartzen du) eta guztiak dituzte gauza berdina bazuk, hauek alegia: giza-baliabideen kudeaketara zuzendurik egotea, horren justifikazioa enpresaren premietan aurkitzea eta, esan dugun bezala, enpresako zuzendaritzaren aldebakarreko erabakien indarrez gauzatzea.

Enpresaria: Geografi mugikortasuna enpresaren beste alde bazarreko ahalmen bat da.



## 9. Geografi mugikortasuna.

Espainiako Estatuko legeriaren bilakaerak lau ezaugarri azpimarragarri izan ditu

- 1.-Sektoreko arategiak agertzea (70eko urteetara arte); adibidez: lan-ordenantzat.
- 2.-Sektoreko arategietatik izaera orokorreko arauetara iragarketa (70eko urteak).
- 3.- Arauen edukinaren orientazio-aldaketa, enpresa-erabakiak mugatzetik, zilegitu eta malgutzera iraganik (80ko urteak).
- 4.- Sektoreko arauen (gobernuak emanak) ordezkero eta komenio gehiago egitea

Indarreko LEko 40. artikuluan agertzen den legeria, enpresako zuzendaritzak proiektaturiko geografi mugikortasunari buruzko (lekualdaketak eta joan-etorriak) erabakiak ez oztopatzen saiatzen da, negoziazio kolektiboaren sektore edo enpresa-esparruetan zehaztu beharko diren oinarritzko eskubide batzuk langile jaun/andreei aintzatetsita. Erabaki horiek ez oztopatzeko, kausak gehitu dira, aldez aurreko administrazio-baimena kendu da, erabakiak ondorio exekutiboak ditu, ...

**Legeak ez du besterik egiten, langile jaun/andreen artean kontraktasunik gehien sor dezaketen enpresa-erabakiak arautu baino, erabaki ho-**

**riek burutzea errazteko helburuaz jakina -beti bezala-.**

Lan-kontratua aldatzeko enpresariak duten ahalmen hori, lan-zuzenbidearen berezitasun bat da, zuzenbideko beste eremuetan ez delako agertzen.

Eta hori ez da kasualitate bat, bistakoa denez, zeren, baldin lan-kontratua alde bien adostasunaren mekanismoaren bidez bakarrik aldatu ahal izango balitz (gainerako kontratu-mota guztietan gertatzen den moduan), enpresariak langile jaun/andreek dituzten baldintza berdinetan aurkituko bailirateke eta horrek ahalbideratuko bailuke ondasun eta zerbitzuen produkzioa etekinaren bila soilik ez joatea.

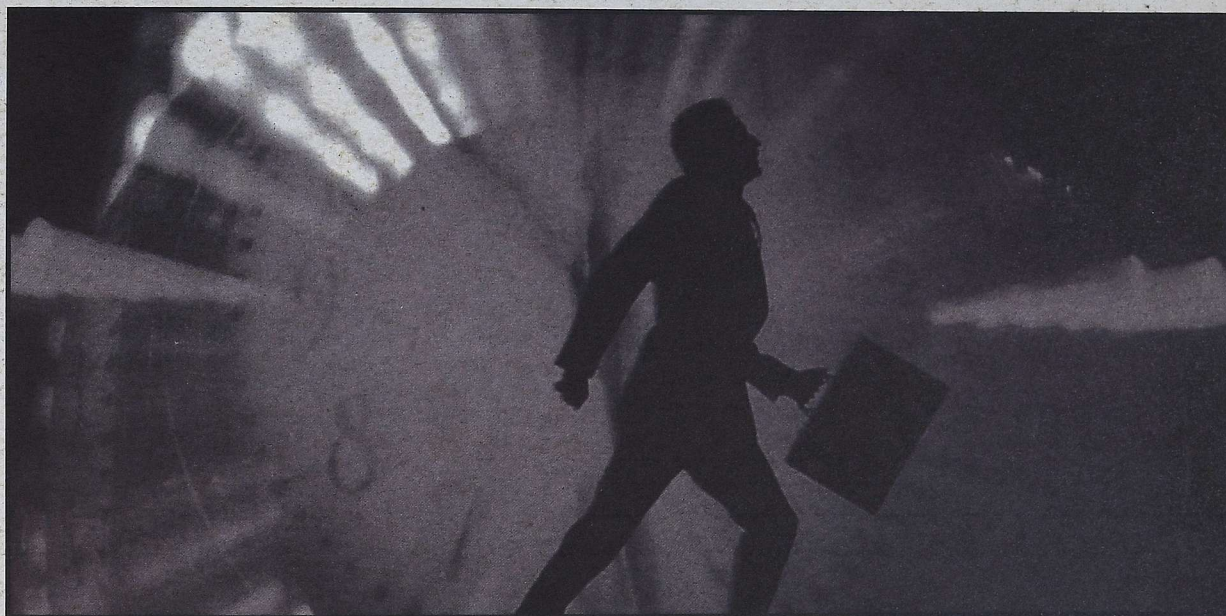
Horrela produkzio-eredua bera alda liteke eta gizarte-premien asetasuna, estatu-eredua, fiskaltasuna, gastu publikoaren xedea, produktuen kalitatea, zein produktu egin eta zein ez, nola, zerekin eta norentzat egin... eta abarri begira jar liteke eta guzti horrek produkzioa baldintzatu... eta hori guztia tio, super-txumatxa da gure CEOE gorputz sakratuarentzat eta... halaber ekonomia-talde handien, berdingoen eta txikien interesak ordezkatu eta kudeatzen dituzten alderdi politikoen-tzat ere, hauek talde horien kontura bizi baitira legeak euren erara eta gustura eginda.

# Abiapuntua:

## hitzarturiko lana.

Lan batean sartzeko erabili ditugun forma

eta modua, eskubide eta betebeharrak mordo bat asignatuz doazkigu, gero lan-harremnaren garapena gai guztietan (ordutegia eta laneguna, zereginak eta eginkizunak, ordainsariak, ...) baldintzatuko duten betebeharrak hain zuzen ere.



Geografi mugikortasunaren ondorioetarako ere berdin gertatzen da. Lana burutuko dugun lanlekuaren lehenengo asignazioak, gerora egin ahal izango diguten aldakuntzen dinamika markatzen du. Onartu edo hitzartutako aldakuntza bakoitza, berriro bihurtzen da abiapuntu.

Aldakuntza guztiek daramate beren baitan lan-bizitzako alderdi mordo bat, ia inoiz ere ez delako mugatzen toki-aldakuntza hutsera.

Geografi mugikortasunean beti sartzan dira kasu guztietan ondo aztertu beharreko lau alderdi gutxienez:

- Lekuari dagokiona: Nondik nora (lan-osasunari buruzko baldintza berriak, lagun berriak, ...).
- Denborari dagokiona: noiztik noizarte.
- Kopuruari dagokiona: zenbat laguni ukitzen dion.
- Funtzioari dagokiona: Laneko zereginak zertan eta nola aldatzen diren.

Mugikortasuna: mugikortasuneko aldaketa bakoitza abiapuntu berri bat da.

## 9. Geografi mugikortasuna.

Gerta daitezkeen aldakuntza-mota ezberdinak, hurrengo hauek dira:

- Lantegi berdinean ematen den leku-aldakuntza soila.

- Beste lantegi batzuetara aldatzea, egotetxe-aldakuntzarekin zein gabe.

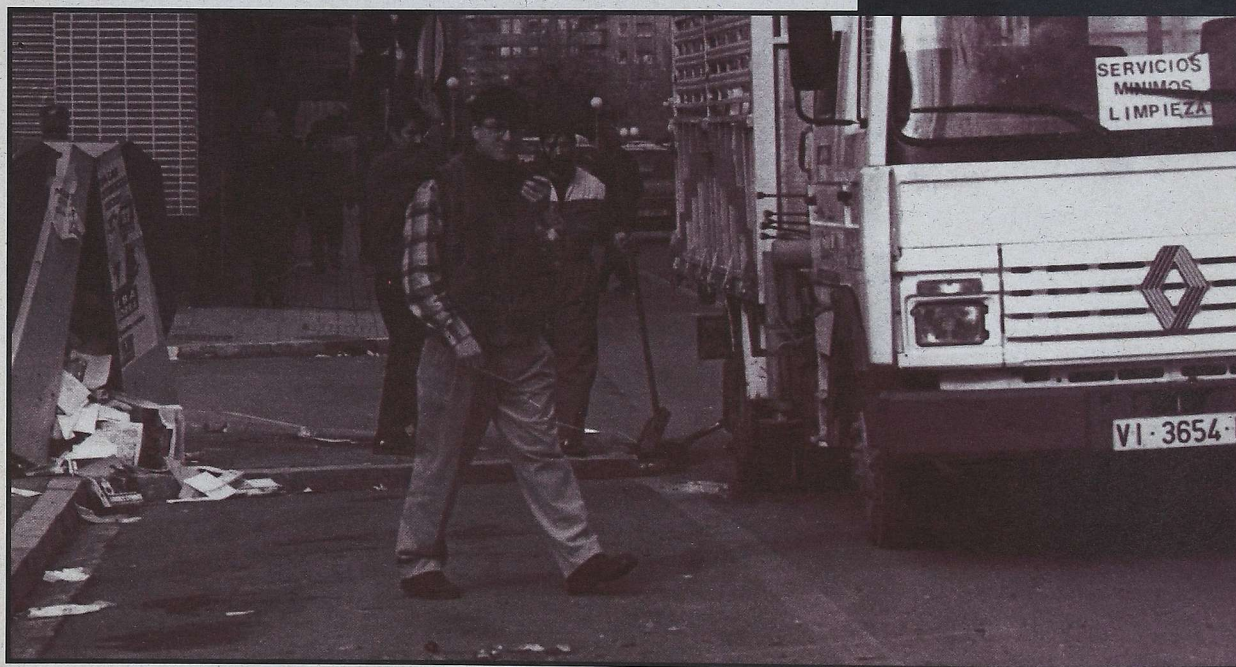
- Lantegia edo enpresa bera leku-aldatzeak eragindako aldakuntzak.

- Lantegi mugikor edo ibiltariak dituzten enpresetan zerbitzuak prestatzeko bereziki kontrataturiko langile jaun/andreak salbuetsirik daude lekualdaketen araupeketatik (LEko 41.1 art.), hain zuzen ere mugikortasuna lan-mota horiekin izate bereko elementu bat delako eta suposatzen delako konpentsazioak sarturik daudela hitzartutako lanaren baldintzetan. Baina konpentsazio horiek ez dira agertzen legearen agindu batean

ere, beraz komenioan agertu behar dira edo ohituraz ezarririk egon. Hauxe da hain zuzen marinel eta arrantzaleen eta garraioko sektorearen kasua oro har (kamiolari eta banaketakoak bereziki). Kontuan ukan behar da, hala ere, bat behin lantegi mugikor edo ibiltari batera destinatua izan denean, LEko 40. artikuluko suposamenduetan sartuko lirakeela beste lantegi batera egindako aldakuntza guztiak.

- Ezinbesteko aldakuntzak: 40. artikulua beren beregi aipatzen ez duen arren, kausa hau garrantzi handiagoko neurrietarako gorde ohi da (iraizpen eta etendurak); beraz, ulertu behar da garrantzi gutxiagokotzat jotzen diren lekualdaketa eta joan-etorriei buruzko neurrien aplikazioa ere legeari loturik dagoela.

Enpresa mugikorrak: araupeketatik at gelditzen dira.



# Geografi mugikortasun arruntza.



## • Geografi mugikortasun arruntza.

Mugikortasun honek ez daroma inoiz ere bere baitan ukituen egotetxe-aldakuntzarik, nahiz etakasurik txarrenetan- esan nahi ahal duen bidaia luzeak egin behar direla, kanpoan jan behar dela edo baita gaua ohizko bizilekutik kanpo igaro behar dela ere.

## • Kausak:

Legeriak ez du eskatzen inolako kausarik geografi mugikortasun arrunterako, baina ez eskatzeak -beti bezala- ez du esan nahi egon behar ez duenik. Enpresaren erabaki guztiek eduki behar dute kausa objektibo eta arrazoizko bat; zentzu komunak (on ustearen printzipioa, diskriminazioarik ezarena, ...) esan nahi du zentzu komun horren kontra ez doan kausa zehatz bat dagoela, ... nahiz eta ematen duen enpresetan zentzu komun hauxe dela zentzuen artean gutxien ematen dena.

Enpresak ez du inolako kausarik behar mugikortasun arruntari ekiteko.

## 9. Geografi mugikortasuna.

Legeriak zuzenean ez du ezartzen aldakuntza hauetan inolako ondorio ekonomikorik ez beste inolakorik ere (1994ko maiatzeko erreformara arte, ordea, ezartzen zituen: distantzia eta garraio-plusak); beraz, komenioek berariaz hartu beharko dituzte edo, bestela, ohituraz eraturik egon beharko dira.

Ondorio juridikoetarako plante daiteke ea zama gehigarri eta astunak ezartzen dituzten egoerak benetan funtsezko aldarazpenak izan daitezkeen, zeren 41.1 artikulua aipatzen baitu ezen "lan-baldintzen funtsezko aldarazpentzat hartuko direla, beste batzuen artean, hurrengo gai hauei ukitzen dietenak: ..." eta artikulua horretan dagoena zerrenda irekia denez eta ez itxia, egotetxe-aldakuntzarik eragin ez arren baldintza berri eta astunak sortzen dituzten geografi mugikortasun horiek ere sar litezke "beste batzuen artean" esaldi horretan; ez da ahanzi behar azken finean hitzartutako lan-baldintzen aldaketa handi bat gertatzen dela (LEko 20.1 art.).

Honen ondorioa da erabakimota hauen kontra sozialeko epaitegietara jo daitekeela, legez ezarritako tramiteak ere errespetatu ez dituen funtsezko aldarazpen bat izango litzatekeelako legez. Hau argumentu-lerro interesgarri bat izan daiteke mota honetako erabakiak negoziatzeko orduan.

### Zentzu komunez, azalpen horiengatik hurrengo kalteordainak tokatzen dira:

- Denbora gehiago ematen delako aurreko denborarekin erkatuz (errealitatean, bada, lanegunaren gehikuntza bat da, legeriak, hala ere, uste du hori ez dela benetako lan-denbora). Legeriak lehen distantzia-plusa deitzen zion.
- Horrek, bidaia-gastuen gehikuntza dakarrelako. Legeriak lehen garraio-plusa deitzen zion.
- Gastu erantsia eta aldaketa eta ezerosotasuna (familiarra, soziala, janari-ohiturak, ...) ere ekartzen dituelako; zeren mota horretako geografi mugikortasunak suposatzen baitu etxetik edo ohizko lekutik kanpo gozaldtu, bazkaldu edo/eta afaldu behar izatea. Normalean sariak edo/eta erdisariak deitzen direnak.
- Gaua etxetik kanpo igarotzeak, gizarte eta familia bizitzara, ohizko bizilekura, ... egunero itzuli ezin izateak edo benetan zaila egiteak suposatzen duen gastu erantsia eta aldaketa eta ezerosotasuna ere ekartzen dituelako. Sarietan sartuta egon ohi da edo sarien parte izan ohi da (komenio batzuetan "sari osoa" deitzen zaio).

Kalteordain hauek atsedendiarekin ordain daitezke (benetako lan-orduen murrizketak) edo/eta ekonomikoak ere izan daitezke. Ekonomikoek ez dute kotizatzen Gizarte Segurantzari eta araubide fiskal berezia ukan ohi dute PFE-Gren ondorioetarako. Hegoaldeko lurralde historikoetako foru ogasunek urtero ateratzen dituzte gai hau arautzeko arau bereziak; honez aparte Espainiako Nazioko gobernuak ere (merkatua homogenotu behar omen dela-eta) eman ditzake honi buruzko legeak eta, beraz, lurralde horietan ezarri.

Komenioak izan beharko lirateke konpentsazio hauek arautzeko marko egokiak: atsedendiarekin ala eskudiruarekin ordaindu behar diren, bataren eta bestearen kopurua zein izango den, zein egoeratan emango diren, zein tramite edo alde aurreko prozedura egingo den, e.a.

# Funtsezko

geografi mugikortasuna.

POR UN CONVENIO DE GRANDES ALMACENES  
PARA EUSKAL HERRIA

**EROSTETXE HANDIETARAKO  
EUSKAL HITZARMENAREN ALDE**

**ELA**  
EUSKADIKO SINDIKATOA

**LAB**

**CCOO**  
EUSKADIKO LA



Hitzarmena: mugikortasunaren kausa  
batzuk araupetu daitezke.

## • Ezaugarri komunak:

Legeriak LEko 40 artikuluan baino ez du hitz egiten lekualdaketa eta joan-etorriei buruz. Bataren eta bestearen ezaugarri komuna hurrengo hau da: beti ematen dela ukitu jaun/andreen egotetxe-aldakuntza, denboraldi luzeago edo laburragotik aparte.

Egotetxe-aldakuntzarik eskatzen ez duten lantegi-aldakuntza guztiak, aldakuntza arruntak izango lirateke, kontuan izanik beti egotetxe-aldakuntzak bere baitan hartzen dituela hala lekualdaketak (behin-betikoagoa, batzutan gainera etxebizitza-aldakuntza eragiten duena) nola joan-etorriak (aldi batekoak, etxetik kanpo denboraldi batean lo egitea baino eskatzen dutenak).

Gainera egoera berezi batzuetan, lekualdaketa zein joan-etorria, gauza bata zein bestea dela justifika daitezke. Ohizko kausak enpresaren preminekin zerikusi dutenak izan ohi dira (antolamendu, ekonomia, produkzio zein teknologiarekin zerikusi dutenak). Beste hauek, ordea, ez dira horren sarri agertzen:

- Dagokion disziplina-arautegian (komenioan) agertzen den zehapena ezarri delako.

- Osasuna zaintzeko.

- Eszedentzia baten ostean berriaz laneratzeko orduan, baldin lanleku-amortizazioa eta plantilaberregituraketak egon badira edo lehengo lantegia zarratu bada.

- Langile jaun edo andrearen borondatez, komenioan horrela arauturik badago. Legeriak suposamendua baino ez du ezartzen.

## 9. Geografi mugikortasuna.

Neurri bataren eta bestearen elementu komuna, enpresa-aginduaren exekutibotasuna da, ikusiko dugun bezala. Galde daiteke ea ukituriko lagun horrek legez kontrakoa dela uste duen agindu bat bete gabe utz dezakeen; baina Espainiako Estatuko legeriak ez du berriaz aintzatesten desobedientziarako eskubidea (intsumisioa) agindu zentzugabe edo legez kontrakoan aurrean, kasu benetan larrietan izan ezik. Alderantziz: LEko 5. eta 201. artikuluek enpresaren aginduak eta jarraibideak betetzeko eginbeharra (lehenengo eta behin esanak egin eta gero geroakoak) eta lana enpresaren zuzendaritzapean egiteko betebeharra ezartzen dituzte. Enpresa benetan da agintekeria eta demokraziari beldurra ugaltzeko gune nagusia: egunean zortzi ordu eta bizitzako ia-ia egun guztiak aginte-makilaren azpian igarotzen ditugu. Agindu nabariro bidegabe bat ez betetzeak berehalako irazpena suposatzen du eta, kasurik onenean, irazpenaren kontrako auzia irabazita ere lanpostua galdu egiten da.

### • **Lekualdaketak:**

Lekualdaketak betirako edo, gutxienez, iraupen luzeko aldakuntza darama bere baitan, halako modukoa non familiarena edo elkarbizitza-esparruarena ere sortarazten duen. LEko 40.1 artikulua esaten du "... egotetxe-aldakuntzak eskatzen dituena ...". Egotetxe-aldakuntzaren kontzeptua ez du azaltzen lege batek ere, baina

zentzu komunak eramaten gaitu pentsatzera etxebizitzaz, ohizko bizilekuz, gizarte eta familia-bizitza egiten dugun lekuz aldatzea aholkugarritzat jotzen duen egoera batez ari dela.

### **Lekualdaketa-motak.**

40. artikulua bere 2. apartatuan gainera bereizketa bat egiten du lekualdaketen artean:

#### **a) Taldekako lekualdaketak.**

Hauek, era berean, bi suposamenduri dagozkie:

- Lekualdaketak lantegi osoari ukitzen dionean, baldin lantegi honek bost langile jaun/andrerri baino gehiagori lana ematen badie.
- Lekualdaketak, lantegi osoari ukitzen ez badio ere, gutxienez 10 langile jaun/andrerri ukitzen dienean 100 langile baino gutxiagoko enpresetan eta %10ari ukitzen dienean 100etik 300era bitartekoetan eta 30 langile jaun/andrerri baino gehiagori ukitzen dionean 300 baino gehiagokoetan; eta LEko beste suposamendu batzuetan bezala, hala nola 51 eta 41. artikuluetakoetan, 90 eguneko epe bat ezartzen da ukituen kopurua zenbatzeko, badaezpada, lekualdaketa denak batera barik pittinka-pittinka egin eta, horrela, taldekako lekualdaketen suposamenduei ezarritako tramiteak bete beharrik ez izateko; beraz, lekualdaketa bat gertatzen den baikoitzean "atzerarantz begiratu behar da" azkenengo 90 egunetan egon direnak zenbat diren jakiteko; gainera kontuan ukan behar da ezen, kopuru-faktore hauek balio



Lantokia: lantoki-aldaketak bizileku-aldaketa dakarrenean, teknika eta antolakuntza arrazoiak egon beharko dira.

izateko, hurrenez hurreneko lekualdaketen kausak berdinak izan behar direla, bestela, kausa ezberdin bakoitzak bere zenbaketa propio eta berezia sortuko duelako.

#### **b) Banakako lekualdaketak:**

Banakako lekualdaketak, eliminazioz, taldekako lekualdaketa izateko baldintzak betetzen ez dituzten lekualdaketa guztiak dira: ez diote ukitzen lantegiari, lantegidenez (5 langile jaun/andre edo gutxiagokoa ez bada, orduan banakakoa izango delako) ez behar den besteko langile jaun/andre kopuruari. 40. artikulua aipatzen dituen baldintzak eta prozedurak, komenio kolektiboen bidez alda daitezke, hala suposamenduak gogortuz eta urteko edo hiru urtetako mugak laburtuz nola kostu ekonomikoa gehituz, e.a. ...

#### **Lekualdaketen kausak.**

LEko 40.1 artikulak dio "... enpresa beraren lantegi ezberdineraren egiten den lekualdaketak, egote-aldakuntzak eskatzen dituenetan, hori justifikatzen duten ekonomia, teknika, antolamendu edo produktio arrazoiak egotea eskatuko du edo bestela enpresa-jarduerekin zerikusi duten kontratazioak. Artikulu honek aipatzen dituen kausak ematen direla uste izango da, baldin proposatutako neurriak harteak enpresaren egoera hobetzen laguntzen badu, bere baliabideen antolamendu egokiago baten bidez merkatuko bere jarrera konkurrentziala hobetzen duelako edo eskariaren eskakizunei erantzun hobe ematen dielako".

## 9. Geografi mugikortasuna.

Ikusi dugun bezala, 40. artikulua kausa orokor mordo bat ezartzen du; aipatu kausa orokor horiek inguruabar edo adierazgarri zehatzagoen bidez egiaztatu behar dira (adibidez ekonomia eta finantza-egoera, teknologia berriak instalatzea, produktu edo zerbitzuak kentzea, lan-metodo berriak sartzea, eskariaren jaitsiera, elkarlehiaren posizioa, ...). Kausa hauen zehaztasunik eza eta subjektibotasuna ikusita eta, bestalde, gainerrako funtsezko aldaketetan ematen diren bezalakoak, berdin-ber-

Antolakuntza: lekualdaketak erabaki daitezke ekoizpenaren antolakuntza hobetzeko.



dinak, direla jakinda, komenio kolektiboek gehiago zehaztu eta objektibatu beharko lituzkete, sozialeko epaitegiak ez direlako hutsu-neak eta galdetzailleak ondoen konponduko dituztenak.

**Aztertzen baldin baditugu 40. artikuluan esaten denaren artean dauden ezberdintasunak, berehala konturatuko gara argi nahikoa ematen duen ezberdintasun nabari bat dagoela: 51. artikulua iraizpen-urri bat justifikatuztat hartzeko ekonomia-egoera negatibo bat gainditzen lagundu edo etorkizuneko bideragarritasuna bermatu behar den bitartean, 40. artikuluko neurriak (lekualdaketak eta joan-etorriak) enpresaren egoera hobetzeko, besterik gabe, har daitezke.**

Beraz, ez da behar enpresaren egoera berezirik ematerik (krisi, ...), aski da produkzio edo zerbitzu-faktoreen antolamendu hobe bat, batez ere, eskulanaren arloan, lortzea. Legearentzat, lekualdaketak eta joan-etorriak, kausa berezia behar duten neurriak dira (ezin dira izan, ez, neurri apertatu eta arruntak), baina ez da behar, ezta ere, enpresaren egoera larria izaterik.

Kontuan ukan beharreko beste alderdi bat zera da: legeriak ez duela ezartzen haxe ere, hots: lekualdaketak eta joan-etorriak justifikatzen dituzten kausak sorrerako lantokian (lekualdaketa edo joan-etorria egiten duten langileen

lantokian) eman behar direnik; alderantziz, enpresa osoan egotea aski dela baitio.

### **Lekualdaketen tramitazioa**

Lekualdaketen kasuan enpresak jarraitu behar dituen tramiteak, lekualdaketa taldekakoa ala banakakoa izatearen mende daude eta LEko 40. artikuluan arautzen dira. Lan-ikuskaritza eskuduna da tramiteei dagokionean eta ezin du besterik egin egon daitezkeen lege-hausteak zehatu baino; baina ez du eskuduntzarik prozedura baliogabetu ez geldiarazteko eta horretarako sozialeko epaitegi-tarajo beharko da.

**a) Banakako lekualdaketetako prozedura:** aipaturiko kausak ematen direnean aski da horren berri ematea ukituriko laguni edo lagunei eta egongo balitz, langile jaun/andreen legezko ordezkari-tzari.

**b) Taldekako lekualdaketetako prozedura:** gainera, langile jaun/andreen legezko ordezkari-tzari alde aurretik egin behar zaio kontsulta. Prozedura eta tramite hauek guztiak, komenio kolektibo-ak hobe ditzake. 40. artikulua-ren prozedura hurrengo hau da:

**1.-** Langile jaun/andreen legezko ordezkari-tzari eta lan-agintari-tzari idatziz jakinaraztea.

**2.-** Kontsulta-aldia gutxienez hamabost eguneko epekoa izatea, adostasuna dagoenean izan ezik.

Kontsulta-aldia erabili behar da enpresak alegaturiko kausak aztertzeke, proposaturiko neurriei itzurtzeke edo biguntzeke eta ukituriko lagunek jasaten dituzten ondorioak biguntzeke.

**3.-** Kontsulta-aldia amaitzen denean aldeek mantendu dituzten jarreraren berri ere eman behar zaio lan-agintari-tzari.

**4.-** Enpresaren azken erabakiaren berri idatziz eman behar zaie langileen legezko ordezkari-tzari, ukituriko lagunei eta lan-agintari-tzari eragingarritasun-data baino gutxienez hogeita hamar egun lehenago. Jakinarazpen honek gutxienez ekarri behar ditu laneratze-eguna eta osabidezko ekonomia-baldintza zehatzak. Legeriak ez du eragozten beste inguruabar batzuen berri emateko eskatzea (baina eskatu behar da), hala nola egin beharreko zereginak, ordutegia, lanpostuaren kokalekua, e.a. Lan-agintari-tzak lekualdeketen exekutibotasunaren etendura edo luzapena baino ezingo du erabaki eta urterdi baino luzeagoa inoiz ere izango ez den epealdi batean.

### **Lekualdaketen ondorioak:**

Enpresak lekualdaketa-aginduaren berri ematen duenean, hiru aukera geratzen zaizkie ukituriko lagunei:

- lekualdaketa onartzea.
- Sozialeko epaitegietan ihardestea.
- Kontratua iraungitzea

## 9. Geografi mugikortasuna.

**a) Lekualdaketa onartzea.** Laneratze-epea bete-betean zehazturik egon behar da eta, halaber, joan beharreko lantegia bera eta gastuen konpentsazioak ere. Eskatu beharko litzateke baita lantegi berriko lan-baldintzen deskribapen zehaztua ere, arazoei aurrea hartzeko (ordutegia, egutegia, ordainsariak, eginkizunak, ...), lehen zeuzkan lan-baldintza guztiak eta bakoitza mantentzeko eskubidetik abiatuta. Erraz gerta daiteke, lekualdaketaz gain, beste aldarazpen batzuk ere ematea, hala nola funtzio-mugikortasuna, ordutegi eta lanegun-aldaketa, e.a.

Legeriak ondorioei buruz ezartzen duena komenio kolektiboan hobe daiteke eta LEan (37.3.c art.) ezartzen den derrigorrezko egunaren baimen-aldi osagarriak, benetako lekualdaketaaren alde aurreko prestakuntza-epealdiak, lantegi berriaren lanean behin hasi ondoren egokitzen diren aldiak (ordutegi bigunagoak, ...), e.a. itun daitezke.

Dena den, osabidezko ekonomia-baldintzak itundu behar dira, horiek legerian ez direlako zehazten, negoziazio kolektiboaren esku utzi baino. 40. artikulua ez du besterik aipatzen norbere eta familiaren gastuak ukituriko lagunaren kargura konpentsatzeko dagoen eskubidea baino; eta ez du beste ezer zehazten.

**b) Sozialeko epaitegietan ihardestea,** lekualdaketa-aginduaren exekutibotasunari kalterik egin gabe. Hau da, nahiz eta ihardetsi,

enpresak seinalaturiko epean joan behar da lantegi berrira.

Taldeko lekualdaketa ez den kasuetan (banakakoetan beraz), sozialeko epaitegietan baino ezin da ihardetsi, ukituriko lagunek baino ez eta hogeie eguneko epe barruan enpresaren erabakiaren berri eman zaionetik hasita. Enpresak baldin banakako lekualdaketa kausa berririk egon gabe ekiten baditu kopuru-mugak gainditu arte, lekualdaketa berriak -ez, ordea, aurrekoak- indargabeak izango dira.

Taldeko lekualdaketa erabakia ere sozialeko epaitegietan baino ezin da ihardetsi, baina kasu honetan ukituriko lagunek ez-ezik langile jaun/andreen ordezkariak berak ere ihardetsi ahal izango du.

Epaia bidezko, bidegabe edo indargabetzat deklaratu du enpresaren erabakia. Epaia bidezko deklaratu du balu, ukituriko lagunek oraindik kontratua iraungitzearen aldeko aukera egin dezakete.

Baina bidegabe edo indargabetzat deklaratu du balu, enpresa ukituriko laguna edo lagunak aurreko lan-baldintzetan (lantegia, e.a. ...) birjartzen beharturik dago. Enpresak epaia beteko ez balu, bidegabeko irazpenari dagokion indemnitaziorako eskubidea dago, hau da: zerbitzu-urte bakoitzeko 45 egun eta 42 hilekoren berdinkide den gehiengo batekin indemnitatzeko (hilekoan aparteko soldaten hainbanakoa sartu behar da).



**c) Kontratua iraugitzea denean,** zerbitzu-urte bakoitzeko 20 egun eta 12 hilekoren berdinkide den gehiengo baten indemnitaziorako eskubidea dago (hilekoan aparteko soldaten hainbanakoa sartu behar da). Aukera hau erabiltzeko epea ez da berariaz seinaturik, baina ematen du 30 eguneko ia izan daitekeela enpresaren erabakiaren berri eman zaionetik hasita.

Hiru aukera hauetatik aparte, lekualdaketarekin kalte, oinarrizko beste eskubide batzuei egiten zaienean, hala nola duintasuna, lanbide-prestakuntza eta promozioa, berdintasuna eta abarri, ukituriko lagun horiek sozialeko epaitegietan tartejar dezakete demanda LEko 50. artikuluan ezartzen denean babestuta (enpresaren lege-hauste astunak). Epaiak arrazoia ematen badiu, urteko 45 egunen indemnitaziorako eskubidea du, kontratua iraungi egiten delarik epaia agertzen denean. Legeak ez du ezartzen demanda honen epe zehatzik, ez erreferentzialik

ere, eta, printzipioz, ulertu behar da edozein unetan egin daitekeela, enpresaren lege-hausteak egiazta eta froga daitezkeen unetik alegia (berdin lekualdaketaren aurretik zein ostean).

### • **Joan-etorriak.**

**LErentzat joan-etorria, ohizko bizilekuaren behin betiko aldakuntzarik eragiten ez duen aldi bateko aldakuntza bat da.** 40.4 artikulua dio "... *ohizko bizilekua duen herritik ezberdina den beste batean bizi izatea eskatzen dutenak, ...*" eta ondoren eranstean du "Hiru urteko epealdian hamabi hilabetetik gorako iraupena duten joan-etorriek ondorio guztietarako izango dute Legean lekualdaketentzat aurrikusten den tratamendua", modalitate honen aldikotasuna gehiago argituz. Egoitza herri ezberdinean edukitzeko eskakizuna, distantzia materialari lotuta ulertu behar da eta hartzen den erreferentzia hori, bistan denez, ohizko bizilekuaren

Itundu lanpostuaren lekualdaketa emanez gero.  
Ekonomia konpentsazioak itundu behar dira.

## 9. Geografi mugikortasuna.

eta lan-postu berriaren arteko distantziatik abiatzen da, ohizko bizilekuaren eta zerbitzuak prestatzeko ohizko tokiaren artean dagoenarekin zerikusian. Joan-etorriak ukituriko lagunak hasierako prestazio-tokira asignaturik jarraitzen du, joan-etorriaren aldikotasun-mota mantentzen delako.

Beste alderdi batzuetan ere ezberdinak dira joan-etorriei eta lekualdaketei buruzko arauketak.

- Ez dago ezberdintasunik, ukituriko lagun-kopuruaren arabera; beraz, legearen aldetik, joan-etorri guztiek edukiko dute tratamendu berdina.

- Ez da aipatzen helmugako lantegia, ez-eta enpresa berdina denentz ere, joan-etorria beste enpresa batzuen lantegietara ere egin daitekeelako, eskulana-ren lagapen gisa, legearen kontra-koa dena, egiten ez den guztian (instalazioen konponketa, saltegi handietako merkataritza-sustapenak, ...)

- Zuhurtziarako ahalmen gehiago oraindik enpresari ematen dion arauketa bat da.

### **Joan-etorrien kausak:**

LEko 40.4 artikulak dio *"Ekonomia, teknika, antolamendu edo produkzio arrazoiengatik edo bestela enpresa-jarduerarekin zerikusi duten kontratazioengatik, enpresak burutu ahal izango ditu bere langileen aldi bateko joan-etorriak, langileoi ohizko bizileku duten herritik ezberdina den beste batean bizi izatea eskatuko dienak, ..."*.

Kausa hauen zehaztasunik eza eta subjektibotasuna ikusita (lekualdaketen berdinak baitira eta baita gainerako funtsezko aldaketetan, ekonomia-arrazoiengatik egiten diren irazpenen kasuan eta abarretan agertzen diren modukoak ere), komenio kolektiboek gehiago zehaztu eta objektibatu beharko lituzkete, sozialeko epaitegiak ez direlako hutsuneak eta galdetzailak ondoen konponduko dituztenak.

### **Joan-etorrien tramitazioa.**

Enpresak kasu honetan jarraitu behar dituen tramiteak lekualdaketat baina asko malguagoak dira. Lekualdaketat bezala, hemen ere lan-ikuskaritza ez da eskuduna tramiteei dagokionean baina eta ezin du besterik egin egon diren lege-hausteak zehatu baina; baina ez du eskuduntzarik ez baliogabetzeko, ez prozedura geldiarazteko; hauek egiteko, sozialeko epaitegietara jo behar da.

**Hauen arauketa 40.4 artikuluan dator, baina ez du gauza handirik esaten: enpresak horren berri ukituriko lagunari eman behar diola (ez dio jakinarazi behar dionik lekualdaketen kasuan esaten duen bezala; beraz hitzez egin dezake, besterik gabe) behar adinako aurretiazkotasunez; beraz, bost egunetik beherakoa ez, baldin joan-etorriak hiru hilabete baina gehiago iraungo duela aurrikusten bada; sozialeko epaitegietan helegin daiteke, lekualdaketat bezala.**

Hortaz, arazoa behar adinako aurretiazkotasuntzat zer ulertzen den horretan datza. Legea ez dira egokitzen berehala joateko aginduak, kasu larrietan izan ezik.

### **Joan-etorrien ondoriok**

Lekualdaketen kasuaren antzera, erabakia bat-batean da exekutiboa eta ukituriko lagunari ez zaizkio geratzen bi hautabide baino:

#### **→ Joan-etorriaren agindua onartzea**

#### **→Joan-etorrien agindua ihardestea**

#### **a) Joan-etorriaren agindua onartzea**

Legeriak ez du ezartzen besterik bidaia-gastuen eta sarien abonurako eskubidea baino (soldataz gain). Beraz, komenioak izan behar dira gehiago zehaztuko dutenak: zein kasuetan, kopuruak, atsedendiko konpentsazioa, ...

**Joan-etorriak hiru hilabete baino gehiago irauten baldin badi, ukituriko lagunari gutxienez lau laneguneko baimena, badaia-egunak zenbatu gabe, gozatzeko eskubidea aintzatesaten zaio eta baimenaldiko gastuak ere enpresaren kontura dira. Komenioan, opor edo beste atsedendaldi batzuetan metatzea hitzar edo itun daiteke.**

#### **b)Joan-etorriaren agindua ihardestea.**

Esan dugu agindua bat-batean dela exekutiboa; beraz sozialeko

epaitegietan ihardesteak ez du geldiarazten.

Epaiak bidezko, bidegabe edo indargabetzat deklaratu du enpresaren erabakia. Epaiak bidezkotzat deklaratu balu, ukituriko lagunek ezingo dute egin kontratua iraungitzearen aldeko aukerarik, lekualdaketa gertatzen den moduan. Baina bidegabe edo indargabetzat deklaratu balu, enpresa ukituriko laguna edo lagunak aurreko lan-baldintzetan (lantegia, e.a. ...) birjartzen beharturik dago. Enpresak epaia beteko ez balu, bidegabeko irazpenari dagokion indemnitaziorako eskubidea dago, hau da: zerbitzu-urte bakoitzeko 45 egun eta 42 hilekoen berdinkide den gehiengo batekin indemnitatzekoa (hilekoan aparteko soldaten hainbanakoa sartu behar da).

Bi aukera hauetatik aparte, joan-etorriarekin (lekualdaketa kasuan bezala) kalte, oinarriko beste eskubide batzuei egiten zaienean, hala nola duintasuna, lanbide-prestakuntza eta promozioa, berdintasuna eta abarri, ukituriko lagun horiek sozialeko epaitegietan tartejar dezakete demanda LEko 50. artikuluan ezartzen denean babestuta (enpresaren lege-hauste astunak).

Epaiak arrazoia ematen badi, urteko 45 egunen indemnitaziorako eskubidea du, kontratua iraungi egiten delarik epaia agertzen denean. Legeak ez du ezartzen demanda honen epe zehatzik, ez erreferentzialik ere, eta, printzipioz, ulertu beharko da edozein unetan egin daitekeela, enpresa-

## 9. Geografi mugikortasuna.

ren lege-hausteak egiazta eta froga daitezkeen unetik alegia (berdin lekualdaketaren aurretik zein ostean).

**Beraz, ez dago indemnizazioarako eskubidearekin kontratua iraungitzeko ahalbiderik, LEko 50.1. artikuluan bestuta lekualdaketan gertatzen den bezala. Ez dago beste ahalbiderik lana borondatez uztea baino, baina indemnizazioarako eskubiderik gabe eta langabeziako prestazioetarako eta sorospenerako eskubiderik gabe.**

### Salbuespenak.

**Lekualdaketak eta joan-etorriak ez aplikatzeko albuespenak legearentzat, legeak berak oinarritzat aintzatesten dituen beste eskubide batzuen (nagusiki Espainiako Konstituzioan biltzen direnen) egikaritzea eragoztearekin zerikusia dutenak baino ez dira.**

Salbuespenik ohizkoena ekin-tza sindikalaren egikaritzea babesteari dagokiona da eta, ondorioz, lanpostuetan irauteko lehentasuna langile jaun/andreen ordezkari irteten direnek dute; beraz, geografi mugikortasuna hauexei aplikatuko zaie azken (LEko 40.5 art.).

Berdin gertatzen da hautaturiko karguen kasuan ere (zinegotzi, batzarkide, parlamentari jaun/andre, e.a.), Toki Araubidearen Oinarri buruzko Legeko 74.1 artikularen arabera udal karguek lante-

gitik lekuz aldatuak ez izateko eskubidea dutelako, lekualdaketak egotetxe-aldakuntza bere baitan daramanean, euren zeregin publikoa zaintzeko asmoz (Urriaren 27ko 94/297 TC).

### Lehentasanak.

Aurreko atalean iruzkindua salbu, legeriak ez du ezartzen beste arau edo irizpide bakar bat ere. Beraz, komenioek zehaztu beharko lituzkete (aintzintasuna, famili egoerak, osasuna, ...). Egia esan LPLk bere 138.2 artikuluan ezartzen du lehentasanak eta hobespenak eztabaidatzeko kasuan, eztabaida horrek ukitzen dien lagunek ere eztabaida-kide izan behar dutela.

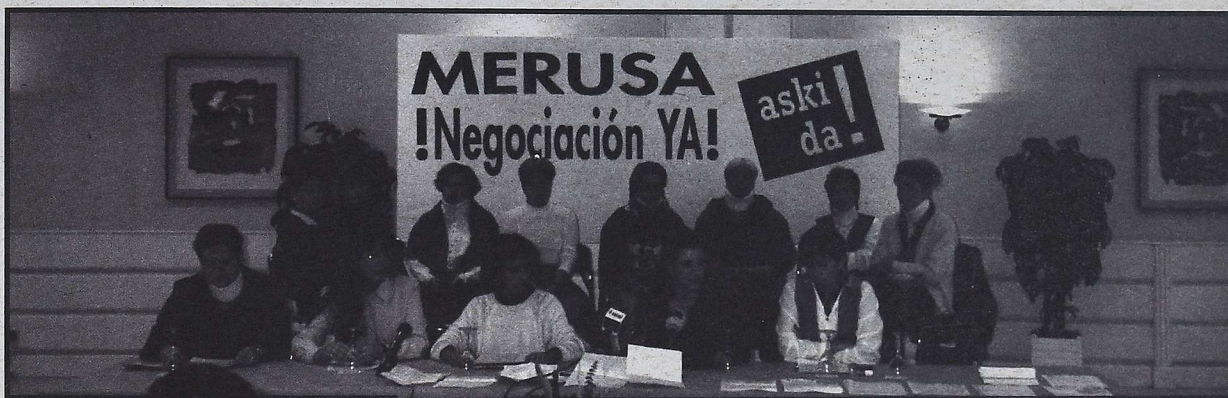
Legeriak ez du aurrakusten lekualdaketak ukituriko lagunen ezkontideak herri berdina lekuz aldatua izateko duen eskubidea baino, baldin enpresa berdinean lan egiten badu eta lanposturik balego. Legearentzat hau familia babesteko arau orokor bat da; baina, praktikan, inguruabar jakin batzuetan baino ez da aintzatesten: maila edo kategoria berdineko lanpostua egoitea, kategoria gutxiagoko lanpostu batera joatea ukituriko lagun horrek onartzen badu, ... Eta hain zuzen ere arau orokortzat hartzen delako, joan-etorrien kasuetan ere aplikatu behar da.

# Aldakuntzak

enpresa taldeen baitan.

Geografi mugikortasunaren suposamendu be-

rezi bat, helmugako lantegia formalki pertsona juridiko ezberdinaren titularitatearen pean, baina bi pertsona juridikok edo gehiagok eraturiko enpresa-unitate baten parte denaren pean, dagoenean egindako lantegi-aldakuntza da. Normalean honi Enpresa Taldea deitu ohi zaio.



Garbiketa: sektore honetan itxiera artifizialak gertatzen dira.

Nahiko sarri aurkitzen dira hurrengo mota hauetako enpresa-errealitateak: bazkide berdinak edo bazkide komunak dituztenak, beste sozietate baten izenean lokalak edo ondareak dituztenak edo/eta mono-bezeroak edo mono-hornitzaileak direnak, finantza eragiketak elkarren artean abalatzten dituztenak, produktua edo zerbitzua batek egin eta beste batek kobratzen dituenak, itxurazko azpikontratazioak egiten dituztenak, e.a. Azken finean, beren artean mantentzen duten harremana, normalean merkataritza harremana izan ohi dena baino harago doa.

Enpresek normalean, enpresataldearen figurarekin, zuzeneko eta zeharkako zenbait etekin ateratzen dute: zerga-etekinak (produktu bat sozietate bakar batek eginez gero, sozietate horrek ordaindu beharko lukeen zerga handiagoa da produktu bera sozietate ezberdinen artean eginez gero baino), zuzeneko ekonomia-etekinak (batek produzitzen du eta prezio merkean beste bati "saltzen", honek gero merkatuko prezioan produktu hori saltzeko etekin maimtsuak poltsaratuz eta bestea etengabeko "desorekan" utzirik prezioak ezarrita, ...), itxiera artifi-

## 9. Geografi mugikortasuna.

zialak, batez ere lan eta zerga-zamak ezabatzearen bila doazenak (plantila lanik gabe uztea, G.S. eta zega-zorrak, e.a.) eta beste ondorio edo antzeko etekin batzuk. Eta guztia, jakina, zeharo legala da izan ohi da-, nahiz eta injustua eta antisoziala izan.

**Egoera hauek ezagutu eta kontrolatu behar ditugu (informazioa eskuratu, frogak metatu, ...) Hasieran ez dira gure interesentzat ez onak ez txarrak izango; baina erabaki horiek gure kalterako izan ala ez, zuzendaritzak une bakoitzean egiten duenaren arabera egongo da.**

**Geografi mugikortasunaren suposamenduetan, gu formalki adskribaturik gauden (gure nominan agertzen den) enpresa, Enpresa Talde batekoa izateak joku jakin bat eman diezakegu: planteatzen diguna gure talde edo banakako interesen kontrakoa bada, metatuz joan garen informazioak eta frogak balio diezaiuguke erabaki horiek atzera botatzeko edo, gutxienez, oztopatu edo negoziatzeko.**

Legez eta lerroz enpresa ezberdinak dira; beraz, horrek ekarriko luke enpresa bat utzi eta beste batean sartzea. Une horietan, enpresak duen presio-ahalmen erreala izugarria da, horma eta ez-

pataren artean jartzen zaituelako (normalean planteatzen dute zaharra dohainik uztea eta berrian aldi bateko kontratuarekin sarrera berria egitea eta, gero, munduko promes guztiak, hitz ederrez beteak, egiten dituzte). Gutxienez lortu beharko genuke lan-baldintzak (ordutegia, laneguna, kategoria, ordainsariak, aplikazioko komenioa, berlaneratzeko bermea, e.a.) mantenduko dituztela berriaz eta idatziz bi enpresek egindako aintzatespena eta horretarako enpresari hori exijitu ahal izatea ahalbideratuko duen planteamendu bat aurkeztu behar zaio, metaturiko informazioa eta frogak erabilita, nahi ez dugun neurriaren kontra has ditzakegun ekintzetan hain zuzen ere datzan eta enpresei kalte handiago bat ekar diezaikeen planteamendu bat alegia.

Enpresa bi edo gehiagoren artean lan-baldintzen berriazko aintzatespenarekin pertsonal trukaketa egitea, hasiera batean elementu positibo bat da gizabanako bakoitzarentzat eta taldearentzat. Azken finean, nahi duguna, baldintza gehiago edo gutxiago duinetan lan egitea da (hobeetan egitea eskasagoetan baino hobea!) eta antzeratsu zaigu gure nominak enpresaz aldatzea, baldin lana mantentzen badugu. Baina beti da garrantzitsua informazioa eta frogak metatzea, .... badaezpadan!

## MODULUAZ GALDEKETA

---

- 1.- ZER ESKATZEN DU LEGEAK GEOGRAFI MUGIKORTASUNA APLIKATZEKO?
- 2.- ZEINTZUK DIRA JOAN-ETORRI BATEN KASUAN TOKATZEN DIREN KONPENTSAZIOAK?
- 3.- ZEIN DA LEKUALDAKETAREN ETA JOAN-ETORRIAREN ARTEAN DAGOEN EZBERDINTASUNA?
- 4.- ZEIN DA GEOGRAFI MUGIKORTASUN ARRUNTAREN ETA JOAN-ETORRI BATEN ARTEAN DAGOEN EZBERDINTASUNA?
- 5.- LEKUALDAKETA BATI UKO EGINEZ GERO LANETIK BOTA AL ZAITZAKETE?
- 6.- ZEINTZUK DIRA LEKUALDAKETA BATEN AURREAN DITUZUN HAUTABIDEAK?
- 7.- ENPRESA TALDE BATEKO LANTEGI ALDAKUNTZA GEOGRAFI MUGIKORTASUNTZAT HARTZEN AL DA?