

Testua **2004ko urriaren 14ra arte eguneratutakoa** da

LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAKO MINISTERIOA

1995eko martxoaren 25eko BOEa, 75/1995 zenbakia, 9654. orrialdea.

LANGILEEN ESTATUTUA. Legearen testu bategina.

1995eko martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua. Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartu du.

Abenduaren 30eko 42/1994 Legeko zazpigarren azken xedapenean, neurri fiskalak, administrazio-neurriak eta lan-arlokoak arautzen baititu lege horrek, baimena ematen zaio gobernuari Langileen Estatutuaren martxoaren 10eko 8/1980 Legearen testu bategin bat idazteko, eta lehenengo lege hori indarrean jarri zenetik hiru hilabeteko epean egiteko hain zuzen ere. Legeak berak egindako aldaketak sartu behar dira berrian, baita bertan aipatutako beste lege-xedapenetan egindakoak ere.

Era berean, martxoaren 23ko 4/1995 Legearen azken xedapenak ere -aita eta ama izateagatik langileari dagozkion baimenak arautzen ditu lege horrek-, Langileen Estatutuan berak eragindako aldaketak testu bateratuan sartzea agintzen du.

Horien indarrez, Lan eta Gizarte Segurantzako ministroak proposatuta, Kontseilu Ekonomiko eta Sozialaren ebazpena eta Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren txostena eduki ondoren, Estatuko Kontseiluarekin bat etorri eta Ministroen Kontseiluak 1995eko martxoaren 24an egindako bileran aztertu ondoren, hauxe xedatu dut:

Artikulu bakarra.

Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartu da, eta jarraian erantsita dator.

AZKEN XEDAPENA

Bakarra. Legegintzako Errege Dekretu hau, eta berak onartzen duen testu bategina, biok ere 1995eko maiatzaren 1ean sartuko dira indarrean.

ERANSKINA

LANGILEEN ESTATUTUAREN LEGEAREN TESTU BATEGINA

I. TITULUA

Norbanakoaren lan-harremanak

I. KAPITULUA

Xedapen orokorrak

1. atala. EREMUA ETA ITURBURUAK

1. artikulua.- Aplikazio-eremua.

1. Inoren kontura eta ordaindutako zerbitzuak beren borondatez betetzen dituzten langileei aplikatuko zaie lege hau, beti ere beste pertsona batek antolatu eta zuzendutako eremuan izaten bada; pertsona hori fisikoa edo juridikoa izan daiteke, eta enplegatzaile edo enpresaburu deituko zaio berari.

2. Lege honen ondorioetarako, aurreko paragrafoan aipatutako pertsonen zerbitzuak hartzen dituzten bai pertsona fisiko edo juridiko guztiak, zein ondasun-erkidego guztiak, enpresaburu izango dira; baita aldi baterako laneko enpresek enpresa baliatzaileei uzteko kontrataturiko pertsonen zerbitzuak hartzen dituztenak ere.

3. Lege honek araututako eremutik kanpo uzten dira honako hauek:

a) Batetik, funtzionario publikoen zerbitzu-harremanak, Funtzio Publikoaren Estatutuaz arautuko dira eta. Bestetik, Estatuaren, toki-korporazioen eta erakunde publiko autonomoen zerbitzura dauden pertsonenak, baldin eta harreman horiek, legeren baten babespean, administrazioko edo estatuetako arauen bidez arautzen badira.

b) Norbanako bakoitzaren derrigorrezko zerbitzuak.

c) Sozietateen itxura juridikoa daukaten enpresetan administrazioko organoetako kide-kargua, edo kontseilari-kargua, betetze huts eta soilera mugatzen diren jarduerak, baldin

eta pertsona horrek enpresan egindako jarduerak bere karguari dagozkion eginkizunak betetzeko baino ez badira.

d) Adiskidetasunez, borondate onez edo auzo-harreman onez egindako lanak.

e) Familiartekoen lanak; lanok egiten dituztenak soldatapean daudela frogatzen ez bada behintzat. Familiartekotzat hartzen dira, ondorio horietarako, ezkontidea, eta odolkidetasunez edo ezkontza-ahaidetasunez bigarren mailara arteko ondorengoak, aurrekoak eta senideak, umeordetzan hartutakoak barne, baldin eta enpresaburuarekin batera bizi badira.

f) Enpresaburu bat edo gehiagoren kontura merkataritzako eragiketetan parte hartzen duten pertsonen jarduerak, baldin eta pertsona horiek, eragiketaren arrisku-zoriak bereganatuz, beren eragiketen amaiera onaren erantzukizuna beregain hartzen badute.

g) Oro har, artikuluko 1. paragrafoan zehaztutako lan-harremanetatik kanpo bestelakoren bat gauzatzeko egindako lan guztiak.

Ondorio horietarako, administrazioko baimenen babespean garraio-zerbitzuak betetzen dituzten pertsonen jarduera lan-eremutik kanpo dagoela ulertu behar da, titular izanda, eta kasu bakoitzeko prezioak ezarrita, zerbitzu publikoko ibilgailu komertzialekin egiten badute jarduera, eta ibilgailuon jabetza edo ibilgailuok erabiltzeko zuzeneko aginpidea badute pertsona horiek; lan-eremutik kanpo egongo da, bada, jarduera hori, nahiz eta aipatutako zerbitzuok zamaketari edo merkaturatzaile berberarentzat egin behin eta berriz.

4. Espainian kontratatutakoak izan, eta, enpresa espainiarren zerbitzuan, langile espainiarrek atzerrian egindako lanari Espainiako lan-legedia aplikatuko zaio, laneko tokian aplikagarri diren ordena publikoko arauen kontra joan gabe. Langile horiek, bestalde, Espainiako lurraldean lan eginda izango lituzketen eskubide ekonomikoak izango dituzte, gutxienez.

5. Lege honen ondorioetarako, antolamendu berezia daukan ekoizpen-guneari deituko zaio lantoki. Nolanahi ere, laneko agintarien aurrean alta emanda egon behar da, hartarako moduan.

Itsasoko lan-jardueretarako, itsasontzia hartuko da lantokitzat, eta itsasontziaren portua dagoen probintzian kokatzen dela ulertu behar da.

2. artikulua.- Lan-harreman bereziak.

1.- Lan-harreman berezitzat hartzen dira hauek:

a) Goiko 1.3.c) artikuluan sartzen ez diren goi-zuzendaritzako langileenak.

- b) Etxeko zerbitzukoak.
- c) Zigor-erakundeetan dauden zigortuenak.
- d) Kirolari profesionalenak.
- e) Ikuskizun publikoetan diharduten artistenak.
- f) Enpresaburu bat edo gehiagoren kontura merkataritzako eragiketetan parte hartzen duten pertsonenak, eragiketen arrisku-zoriak bereganatzen ez badituzte.
- g) Enplegurako lantegi berezietan zerbitzuak betetzen dituzten langile elbarrienak.
- h) Estatuko sozietateen bidez portuetan zerbitzuak betetzen dituzten zamaketarienak, edo autonomia-erkidegoek kudeatutako portuetan sozietate horien eginkizun berberak betetzen dituzten pertsonenak.
- i) Legeren baten bidez berariaz lan-harreman berezitzat aitortutako beste edozein lan-modu.

2.- Aurreko paragrafoan aipatutako kasu guztietan, Konstituzioak onartutako oinarritzko eskubide guztiak errespetatu behar dira aipatutako lan-harremanak arautzen direnean.

3. artikulua.- Lan-harremanen iturburuak.

1.- Lan-harremanen inguruko eskubideak eta betebeharrak honela arautzen dira:

- a) Estatuaren lege eta erregelamendu bidezko xedapenez.
- b) Hitzarmen kolektiboz.
- c) Alderdien borondatez. Lan-kontratuan agertu behar da hori, eta xedea bidezkoa izan. Inola ere ezin dira ezarri, langilearen kaltetan, ez lehen aipatutako lege xedapenen eta hitzarmen kolektiboen kontrako baldintzak eta ezta langilearentzat hobeak ez diren baldintzak ere.
- d) Tokian tokiko eta lanbideen araberrako usadio eta ohiturez.

2.- Lege eta erregelamendu bidezko xedapenak aplikatzeko, arau-hierarkiaren printzipioa bete behar da estu-estu. Beraz, maila goragoko arauetan ezarritako aginduak garatu behar dituzte erregelamenduzko xedapenek; baina ezin izango dute ezarri garatu behar diren legeetan ezarritako lan-baldintzen aldean bestelakoak direnak.

3.- Nahiz Estatuko mailakoak zein itunez lortutakoak izan, berdindela, bi lan-arautegi edo gehiagoko aginduen artean gatazkarik sortzen bada, orokorrean ikusita,

langilearentzat onuragarrien dena aplikatuz erabaki beharko dira gatazkak; eta zenbatzeko modukoak diren kontzeptuei dagokienez, urteko kalkulua erabili beharko da. Lan-arautegiok, bestalde, derrigorrezko zuzenbideko gutxieneakoak errespetatu behar dituzte beti.

4.- Lege-xedapenik edo itun edo kontratu bidezko xedapenik ez dagoenean baino ezin izango dira aplikatu usadioak eta ohiturak, berariaz haietara jo edo haien aipamenen bat egiten ez bada behintzat.

5.- Langileek, bestalde, ezin izango dituzte balioz erabili, ez lortu aurretik, ez gero, derrigorrezko zuzenbideko lege-xedapenez onartutako eskubideak. Eta ezin izango dituzte balioz erabili hitzarmen kolektiboz erabili ezinekotzat onartutako eskubideak ere.

2. atala. OINARRIZKO LAN-ESKUBIDE ETA -BETEBEHARRAK

4. artikulua.- Lan-eskubideak.

1. 1.- Hauek dira langileek dituzten oinarritzko eskubideak, beti ere eskubide bakoitzaren berariazko arautegian xedatutako edukiarekin eta hedadurarekin:

- a) Lan egiteko eskubidea, eta lanbidea edo ofizioa askatasunez aukeratzeko eskubidea.
- b) Sindikatua askatasunez aukeratzeko eskubidea.
- c) Negoziazio kolektiborako eskubidea.
- d) Gatazka kolektiboa sortzeko eskubidea.
- e) Greba-eskubidea.
- f) Batzeko eskubidea.
- g) Enpresan parte hartzeko eskubidea.

2. Lan-harremanetan, hauek dira langileen eskubideak:

- a) Lanean benetan jarduteko eskubidea.
- b) Lanean lanbide-sustapena eta lanbide-heziketa izateko eskubidea.
- c) Espainiako Estatu barruan, enplegurako bereizkeriarik ez jasateko eskubidea; eta, enplegatutako ondoren, sexuagatik, egoera zibilagatik eta, lege honek zehaztutako mugen

barruan, adinagatik bereizkeriarik ez jasateko eskubidea; berdin, gainera, arrazagatik, egoera sozialagatik, erlijioiko edo politikako ideiangatik, sindikaturen batera afiliatuta egon edo ez egoteagatik, eta hizkuntzagatik bereizkeriarik ez jasateko eskubidea.

Ezin izango da bereizkeriarik egin ezintasungatik, dena delako lana edo enplegua betetzeko gaitasuna baldin badaukate langileek.

d) Osotasun fisikorako eskubidea, eta segurtasun eta higienerako politika egokia izateko eskubidea.

e) Intimitatea errespetatu eta pertsonaren duintasunari zor zaion tratua jasotzeko eskubidea; horren barruan sartzen dira sexuarekin zerikusia duten hitzezko edo bestelako eraso fisikoetatik babestea, edo arraza edo etnia dela, erlijioa edo sinismenak direla, ezintasunen bat, adina edo sexu-joera dela eta babestuta egotea.

f) Hitzartutako edo lege ezarritako soldata garaiz jasotzeko eskubidea.

g) Bakoitzaren lan-kontratutik eratorritako egintzak gauzatzeko eskubidea.

h) Lan-kontratutik berriaz eratorritako beste eskubide guztiak. 🌐

2 c) eta 2 e) paragrafoak abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 37. artikulua aldatu zituen.

5. artikulua. Lan-betebeharrak.

Hauek dira langileek dituzten oinarrizko betebeharrak:

a) Bakoitzaren lanpostuari dagozkion eginkizun zehatzak betetzea, fede ona eta zolitasuna arau direla.

b) Onartutako segurtasun eta higienerako neurriak betetzea.

c) Enpresaburuaren aginduak eta jarraibideak betetzea, zuzendaritzako eskumenak gauzatzeko ohikoak badira.

d) Enpresaren jarduerarekin lehiari ez jarduteko betebeharra, lege honetan finkatutako moduan.

e) Produktibitatea hobetzen laguntzeko betebeharra.

f) Bakoitzaren lan-kontratutik sortutako beste betebeharrak guztiak.

3. atala. LAN-KONTRATUEN OSAGIAK ETA ERAGINKORTASUNA

6. artikulua.- Adingabeen lana.

1. Debehatuta dago hamasei urtetik beherakoak lanerako hartzea.
2. Hamazortzi urtetik beherakoek ezin izango dute gaueko lanik egin, ez eta, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak proposatuta, eta ordezkariarik gehien duten sindikatuak entzun ondoren, gobernuak osasungaitz, nekagarri, kaltegarri edo arriskutsutzat aitortutako lanik ere, hala badira langilearen osasunerako, eta bere lanbide-heziketarako eta giza heziketarako.
3. Hamazortzi urtetik beherakoek debehatuta dute aparteko orduak egitea.
4. Laneko agintariak baino ezin izango dute eman hamasei urtetik beherakoek ikuskizun publikoetan parte hartzeko baimena; eta beti ere, salbuespeneko kasuetan; kasu horietan, ordea, ezin izango da arriskurik egon gazteon osasun fisikorako, ez eta beren lanbide-heziketarako eta giza heziketarako ere. Baimena idatziz eman beharko da, eta zenbait egintza zehaztutarako.

7. artikulua.- Kontratuak egiteko gaitasuna.

Pertsona hauek egin ditzakete beren lan-zerbitzuak betetzeko kontratuak:

- a) Kode Zibilean xedatutakoaren arabera, jarduteko gaitasun osoa daukatenean.
- b) Hamazortzi urte baino gutxiago, eta hamasei baino gehiago edukita, independente bizi direnak, baldin eta gurasoen edo tutoreen onspenez, edo bere kargura dauzkan pertsonaren edo erakundearen baimenez aurkitzen badira egoera horretan.

Baldin eta gaitasun mugatua daukan pertsonaren baten legezko ordezkariak, berariaz edo isilbidez, lanen bat egiteko baimena ematen badiotz hari, kontratutik sortutako eskubideak gauzatzeko eta betebeharrak betetzeko baimena ere ematen dio, baita kontratua eteteko ere.

- c) Atzerritarrek ere egin ditzakete kontratuak, gai horren inguruko berariazko legeetan xedatutakoarekin bat etorritik.

8. artikulua.- Kontratuaren taxa.

1. Lan-kontratua idatziz edo berbaz egin daiteke. Beste norbaitek antolatu eta zuzendutako eremuan, eta haren kontura, zerbitzuak betetzen dituen edonork, eta

soldata baten truke azken horren zerbitzuak jasotzen dituen edonork, elkarren artean lan-kontratuak daukatela ulertu behar da beti.

2. Lege-xedapenen batean hala eskatzen denean, idatziz jaso beharko dira lan-kontratuak. Nolanahi ere, praktikaldikoak eta prestakuntzarako lan-kontratuak, lanaldi partzialeko lan-kontratuak, lan-kontratu finko-etendunak eta txanda-kontratuak, etxean lan egiteko lan-kontratuak, lan edo zerbitzu jakineko kontratuak eta, atzerrian dauden Espainiako enpresen zerbitzurako, Espainian kontrataturiko langileen lan-kontratuak, guztiok, idatziz jaso behar dira. Denbora jakin baterako kontratuak ere idatziz jaso behar dira, lau astetik gora irauten badute. Eskakizun hori betetzen ez bada, kontratua jardunaldi osorako eta denbora mugarik gabe egin dela ulertu beharko da, baldin eta, kontratua aldi baterako dela edo zerbitzuak ordu batzuetarako direla egiaztatzeko, kontrako frogarik aurkezten ez bada.

3.a) Idatziz egin behar diren kontratu guztien oinarrizko kopia bat eman behar dio enpresaburuak langileen legezko ordezkariari. Goi-zuzendaritzako lan-harreman berezietako kontratuak salbuespen dira; eta halakoetarako, langileen legezko ordezkariari jakinarazpena egiteko betebeharra ezarri da.

Kontratuaren edukia indarrean dagoen legedira egokitzen den edo ez egiaztatzeko, kontratuaren zehaztasun guztiak agertu behar dira oinarrizko kopia horretan, honako hauek izan ezik: nortasun agiri nazionalako zenbakia, helbidea, egoera zibila eta, maiatzaren 5eko 1/1982 Lege Organikoarekin bat etorritik, bakoitzaren intimitateari eragin diezaiokkeen beste edozein.

Kontratua gauzatu eta hamar egunetik gorakoa ez den epean eman behar die enpresaburuak oinarrizko kopia hori langileen legezko ordezkariari; azken horiek izenpetu egin behar dute, jaso dutela egiaztatzeko.

Ondoren, enplegu-bulegora bidali behar da oinarrizko kopia hori. Bestalde, langileen legezko ordezkariari ez dagoenean ere, bete egin behar da oinarrizko kopia, eta enplegu-bulegora bidali.

b) Administrazioari, sindikatuari eta enpresaburuaren elkarteari ordezkariak, erregelamendu bidez halako ahalmenak eman zaizkielako, erakundeetan parte hartzeko organo diren heinean kontratuaren oinarrizko kopia eskuratu badezakete, lanbideari dagokion isilpekotasuna gorde beharko dute, eta ezin izango dute erabili informazio hori, hain zuzen dokumentazio hori ezagutzeko izandako helburuetarako ez den beste ezertarako.

4. Edozein alderdik eska dezake kontratua idatziz gauzatzeko, lan-harremanak indarrean dauden artean ere.

5. Lan-harremanak lau astetik gorakoak direnean, enpresaburuak, erregelamendu bidez ezarritako modu eta epeetan, idatziz eman beharko dio langileari kontratuaren funtsezko

alderdien berri, eta lan-zerbitzuak betetzeko baldintza nagusien berri, baldin eta idatziz egindako lan-kontratuan alderdi eta baldintza horiek agertzen ez badira. 🌱

3 a) paragrafoa abenduaren 29ko 14/2000 legeko 32.2 artikulua aldatu du (2000, 3029 lege-bilduma kronologikoa). 2. paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 legearen 1.1. artikulua aldatua.

9. artikulua.- Kontratuaren balioa.

1. Lan-kontratuaren alderdi bakar bat deuseztatuta gelditzen bada, gainerako guztiak balio osoa edukiko du, eta lege honetako 3. artikuluko 1. zenbakian xedatutakoarekin bat etorritik egokiak diren agindu juridikoekin osatzen dela ulertu beharko da.

Deuseztatutako kontratu-zatian ezarritako kontraprestazioen indarrez langileari baldintza edo ordainketa bereziak izendatu bazaizkio, alderdi baten eskariz deuseztapena aitortzen duen jurisdikzio eskudun berak hartu beharko du erabakia, aipatutako baldintza edo ordainketa horiek osorik edo zati batean gordetzen edo ezabatzen diren esateko.

2. Kontratua deuseztatu egiten bada, baliozko kontratu bati dagokion ordainketa eska dezake langileak, ordura arte egindako lanaren ordainean.

4. atala.- LAN-KONTRATUAK: MODUAK

10. artikulua.- Lan komuna eta taldekako kontratua.

1. Enpresaburuak bere langile-talde bati lan komuna ematen badio, bakoitzarekiko banan-banan hartuta dituen eskubide eta betebeharrak gordeko ditu.

2. Enpresaburuak langile-talde batekin, bere osotasunean hartuta, kontratu bat egiten badu, ez ditu gordeko berari dagozkion eskubide eta betebeharrak taldeko kide bakoitzarekiko. Talde-buruak beteko du taldea osatzen duten kideen ordezkari-tza, eta berak izango du ordezkari-tza horri darizkion eginkizunen erantzukizuna.

3. Langileak, idatziz hitzartutakoarekin bat etorritik, laguntzailearen bat lotzen badu bere lanera, langilearen enpresaburu bera izango da laguntzailearen enpresaburu ere.

11. artikulua.- Heziketa-kontratuak.

1. Praktikaldiko lan-kontratuak egin, Unibertsitateko titulua daukatenean, erdi-mailako edo goi-mailako lanbide-heziketako titulua daukatenean, edo ofizialki baliokidetzat

onartutako tituluak dauzkateneekin egin daitezke, lanerako gaitasuna ematen duten heinean, ikasketok amaitu eta hurrengo lau urteetan, edo hurrengo sei urteetan, kontratua langile ezinduren batekin egiten bada. Hona bete behar diren arauak:

a) Egindako ikasketen mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko bidea eman behar du lanpostuak. Arlo sektorialeko nahiz estatu mailako edo, halakorik ezean, lurralde-eremu txikiagorako hitzarmen kolektibo sektorialen bidez, kontratu hori zein lanpostu, talde, maila edo kategoria profesionaletan erabil daitekeen zehaztu ahal izango da.

b) Kontratuaren iraupena ezin da izan sei hilabetetik beherakoa, ez eta bi urtetik gorakoa ere. Muga horien barruan, sektore bakoitzean Estatu osorako hitzarmen kolektiboek, edo, bestela, sektore bakoitzean, eremu txikiagorako hitzarmen kolektiboek zehaztu dezakete kontratuaren iraupena, sektorearen ezaugarriak eta egin beharreko praktikak zeintzuk diren kontuan hartuta.

c) Langile bat ere ezin da egon bi urte baino gehiago praktikaldiko kontratuaz enpresa berean edo beste batean, horretarako erabilitako titulua bat bera izanda.

d) Hitzarmen kolektiboetan bestelakorik xedatu ezik, probaldia ezin izango da izan hilabetetik gorakoa, erdi-mailako titulua daukaten langileekin egindako praktikaldiko kontratuen kasuan; ez eta bi hilabetetik gorakoa, goi-mailako titulua daukaten langileekin egindako praktikaldiko kontratuen kasuan.

e) Hitzarmen kolektiboan praktikaldiko langileentzako finkatutako soldata izango da langile horrek jaso behar duena. Baina hitzarmenik ez badago, kontratua indarrean dagoen lehenengo edo bigarren urtean, praktikaldiko langileak ezin izango du jaso lanpostu bera edo antzeko beste bat betetzen duen langilearentzat hitzarmenez finkatutako soldataren 100eko 60a edo 75a baino gutxiago, hurrenez hurren.

f) Kontratua amaitu eta gero, langileak enpresan jarraitzen badu, ezin izango da probaldi gehiagorik egin kontratatu berarekin, eta enpresako antzinasunerako kontatuko zaio praktikaldiek iraundakoa.

2. Prestakuntzarako kontratuak ondorengo helburua izango du: dena delako prestakuntza-maila eskatzen duen lanbide edo lanpostu batean behar bezala aritzeko beharrezkoa den prestakuntza teoriko edo praktikoa eskuratzea. Ondorengo arauak bete beharko ditu:

a) Hamasei urte baino gehiago eta hogeita bat baino gutxiagoko langileekin egin daiteke kontratu-modu hori, praktikaldiko kontratua egiteko behar den titulurik ez baldin badute. Gehienezko adinari dagokion muga ez da bete beharko kontratua ondorengo taldeetakoren bateko langabetuekin egiten baldin bada:

Elbarriak.

Langile atzerritarrak, duten lan-baimena indarrean dagoen lehendabiziko bi urteetan, non eta ez duten lanpostua betetzeko beharrezkoak diren prestakuntza eta esperientzia badituztela erakusten.

Lanik egin gabe hiru urte baino gehiago daramatzatenak.

Gizarteko bazterkeria jasaten dutenak.

Ikasle/langile gisa ondorengo programetan parte hartzen dutenak: lantegi-eskoletan, ikas-ekinezko prestakuntzako ikastegietan eta lana lortzeko lantegietan.

b) Arlo sektorialeko nahiz estatu mailako edo, halakorik ezean, lurralde-eremu apalagoko hitzarmen kolektibo sektorialen bidez, eta plantillan zenbat langile dauden kontuan izanda, kontratu-mota honen bidez gehienez zenbat kontratu egingo diren eta zein lanpostutarako baliatu ahal izango den zehaztuko da.

Era berean, enpresako hitzarmen kolektiboetan enpresako langile-kopuruaren arabera gehienez ere zenbat kontratu egin ahal izango diren zehazteko aukera izango dute, baldin eta enpresak prestakuntza-plan bat zehaztuta baldin badauka.

Baldin eta aurreko lerroaldeetan aipatutako hitzarmen kolektiboetan ez bada zehazten enpresak langile kopuruaren arabera zenbat kontratu egin ditzakeen, kopurua erregelamendu bidez zehaztutakoa izango da.

c) Kontratua gutxienez sei hilabetekoa izango da, eta gehienez ere bi urtekoa. Estatu mailako arlo sektorialeko edo, halakorik ezean, lurralde-eremu apalagoko hitzarmen kolektibo sektorialen bidez, kontratuok beste iraupen batzuk izatea zehaztu ahal izango da, bete beharreko lanbideak edo lanpostuak zer nolako ezaugarriak dituen eta zer nolako prestakuntza eskatzen duen kontuan izanda; dena den, gutxieneko iraupenak ezin izango du sei hilabetetik beherakoa izan ez eta hiru urtetik gorakoa gehienekoak. Dena den, kontratua elbarri batekin egindakoa denean, lau urte artekoa ere izateko modua egongo da, beti ere elbarritasunaren zenbaterainokoa eta jaso beharreko prestakuntzaren ezaugarrien arabera.

d) Prestakuntzarako kontratuaren gehieneko iraupena amaitu eta gero, ez enpresa horrek ez beste batek ere ezin izango du kontratatu langile hori kontratu-modu horrekin.

Ezin izango da prestakuntzarako kontraturik egin, baldin eta langileak, lehenagotik, hamabi hilabete baino denbora gehiagoan enpresa horretan bertan betetako lanposturako kualifikazioa lortzeko bada.

e) Prestakuntza teorikoa lortzeko erabiliko den denbora lanbidearen edo lanpostuaren ezaugarrien arabera izango da, eta baita lanbide edo lanpostu horri dagokion prestakuntza-moduluarentzat zehaztu den ordu kopuruaren arabera. Dena den, inoiz

h) Kontratua amaitu eta gero, langileak enpresan jarraitzen badu, artikuluko 1. paragrafoko f) lerroaldean ezarritakoa bete beharko da.

k) Prestakuntzarako kontratua kontratu arrunta edo ohikoa dela pentsatuko da, baldin eta enpresaburuak prestakuntza teorikoaren arloan dituen betebeharrak ez baditu betetzen.

3. Negoziazio kolektiboaren bidez, heziketa-kontratuak lan-kontratu mugagabe bihurtzeko konpromisoak hartu ahal izango dira. 🌍

Abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 1.2. artikulua aldatua (1997, 3086 lege-bilduma kronologikoa).

2 a) paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 legearen 1.2. artikulua aldatua.

2. paragrafoko 5. lerroaldea abenduaren 12ko 45/2002 Legearen 10. xedapen gehigarriak gehitu du.

12. artikulua.- Lanaldi partzialeko lan-kontratuak eta txanda-kontratuak.

1. Lan-kontratua lanaldi partzialekoa dela joko da langileak eskainiko dituen zerbitzuak egunean, astean, hilean edo urtean ordu kopuru jakin batetik beherakoak baldin badira, hau da, ordu kopuru hori lanaldi osoan diharduen lanaldi osoko langile baliokideak duen lanaldikoa baino txikiagoa baldin bada.

Aurreko lerroaldean xedatutakoari dagokionez, ondorengo joko da lanaldi osoko langile baliokidetzat: enpresa eta lantoki berean lanaldi osoa duen beste langile bat, lan-kontratua mota berekoa duena eta lan berdin-berdina edo antzekoa egiten duena. Enpresan ez baldin badago lanaldi osoko langile baliokiderik, ezarri beharrekoa den hitzarmen kolektiboan aipatzen den lanaldi osoa hartuko da erreferentzia moduan, eta halakorik ezean, legez ezarrita dagoen gehienezko lanaldia.

2. Lanaldi partzialeko kontratua denbora-mugarik gabekoa edo iraupen mugatukoa izan daiteke, kontratu-modu hori erabiltzea legez onartuta dagoen kasuetan; prestakuntzarako kontratua salbuespena da.

3. Aurreko paragrafoan aipatutakoaren kontra jarri gabe, lanaldi partzialeko kontratua denbora-mugarik gabekoa izango da honako kasuetan: enpresaren ohiko jardueren barruan lan finko eta aldikakoak egiteko hitzartzen denean.

4. Lanaldi partzialeko kontratuak ondorengo arauak bete behako ditu:

a) Lege honen 8. artikuluko 2. paragrafoan esaten denaz bat, kontratua, nahitaez, idatziz jaso beharko da, horretarako egingo den ereduaren arabera. Kontratuan egunean, astean,

hilean edo urtean zenbat ordu bete beharko diren zehaztu beharko da, eta baita horiek nola banatuta dauden ere.

Baldintza horiek ez baldin badira betetzen, izenpetutako kontratua lanaldi osokoa dela pentsatuko da, non eta ez den bestelako frogarik aurkezten, eta horrek zerbitzuak partzialak direla erakusten.

b) Lanaldi partzialeko eguneroko lanaldia jarraian edo etena eginda burutu ahal izango da. Lanaldi partzialeko kontratuaren arabera egunean lanaldi osoko kontratua duten langileek baino ordu gutxiago bete behar badira, eta lanaldi hori etenda burutzen bada, eguneroko lanaldi horretan eten bakarra egin ahal izango da, non eta sektoreko hitzarmen kolektiboan edo, halakorik ezean, maila apalagoko beste hitzarmenen batean, besterik esaten ez den.

c) Lanaldi partzialeko langileek ezin izango dute aparteko ordurik sartu, 35. artikuluko 3. paragrafoan aipatzen diren egoeretan izan ezik. Ordu gehiago sartu behar baldin badira, artikuluko honetako 5. paragrafoan xedatutakoa bete beharko da.

d) Lanaldi partzialeko langileek lanaldi osoko langileek dituzten eskubide berak izango dituzte. Eskubide horien nolakotasunen arabera, lege-xedapenetan, erregelamenduzko xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan jaso beharko dira, modu proportzionalean, lanean emandako denbora-tartearen arabera.

e) Lanaldi osoko lan bat lanaldi partzial bihurtzea edo alderantzizkoa beti langilearen borondatearen arabera izango da, eta ezin izango du aldeetako batek inposatu ez eta aldatu, 41. artikuluko 1. paragrafoa a) hizkian xedatzen dena oinarri hartu eta laneko baldintzen aldaketa nabarmena dela esanda. Langilea ezin izango dute kaleratu eta ez du inolako zigorrik edo ondorio kaltegarririk izango aldaketa horri uko egiteagatik; dena den, arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzazko edo produkziozkoak direla eta, lege honetako 51 eta 52 c) artikuluetan aipatzen diren neurriak hartu ahal izango dira.

Lanaldi partzialeko kontratua duen langileak bere borondatez lekuz aldatzeko aukera izan dezan, enpresaburuak hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko die langileei, langileok lanaldi osoko lanpostuetatik lanaldi partzialekoetara aldatzeko edo alderantzikoa egiteko aukera izan dezaten, egin beharreko eskabidea eginda. Era berean, lanaldi partzialeko langileen lanaldia handitzeko balio dezake horrek. Hori guztia egin ahal izateko, hitzarmen kolektibo sektorialetan edo, halakorik ezean, maila apalagoko beste hitzarmen batzuetan zehaztutakoa bete beharko da.

Lanaldi osoko kontratua izan eta beren borondatez eskatuta lanaldi partzialekoan diharduten langileek edo kontrakoa egin dutenek, hau da, partzialekotik osokora igaro hala nahi dutelako, aurreko lerroaldean aipatzen den informazioari esker lehenago zuten egoerara itzuli nahi dutela adierazten baldin badute, lehentasuna izango dute ezaugarri bereko lanpostu huts batera itzultzeko (talde profesional berekoa edo kategoria baliokidekoa baldin bada), beti ere hitzarmen kolektibo sektorialetan edo, halakorik

ezean, maila apalagoko beste hitzarmen batzuetan zehaztutakoa beteta. Lehenetsun bera izango dute hasiera batean lanaldi partzialerako kontratatu baina era horretako zerbitzuak eskaintzen enpresan hiru urte baino gehiago daramaten langileek, enpresako talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu hutsak betetzerakoan. Orokorrean, aurreko lerroaldeetan aipatzen diren eskabideak kontuan hartu beharko ditu enpresaburuak, ahal den neurrian behintzat. Eskabideari ezezkoa ematen baldin badio enpresaburuak, idatziz jakinarazi beharko dio hori langileari, eta ezezkoaren arrazoiak eman.

f) Hitzarmen kolektiboetan neurriak zehaztuko dira, lanaldi partzialeko langileek etengabeko prestakuntzan parte hartzeko modua izan dezaten, langile horiek aurrera egiteko modua ea lanbidean lanpostuz aldatzeko aukera izan dezaten.

g) Hitzarmen kolektibo sektorialek eta, halakorik ezean, maila apalagokoek, egoki irizten badiote, baldintza eta espezialitateak zehaztu ahal izango dituzte lanaldi osoko kontratuak lanaldi partzialeko kontratu bihurtu ahal izateko, horren arrazoia bereziki familiarekin edo prestakuntzarekin zerikusia duena denean.

5. Ordu osagarritzat hartuko dira horiek betetzeko aukera akordioaren batean jasota dutenak kontratu partzialeko orduz gainera, beti ere paragrafo honetan zehaztutako araubide juridikoan eta hitzarmen kolektibo sektorialetan edo, halakorik ezean, maila apalagokoetan zehaztutakoaz bat.

Ordu osagarriak sartzeko, ondorengo arauak bete beharko dira:

a) Ordu osagarriak betetzeko eskatu ahal izateko, enpresaburuak berariaz hitzarmen bat egin beharko du langilearekin. Ordu osagarriei buruzko hitzarmen hori lanaldi partzialeko kontratua izenpetzeko orduan bertan eta aurrerago egin ahal izango da, baina kasu guztietan kontratuaren barruko hitzarmen espezifiko bat izango da. Hitzarmen hori nahitaez idatziz egin beharko da, horretarako ofizialki ezarriko den ereduaren arabera.

b) Iraupen mugagabeko kontratu partzialen kasuan bakarrik egin ahal izango da ordu osagarrien hitzarmen bat.

c) Ordu osagarrien hitzarmenean jasota egon beharko da enpresaburuak zenbat ordu osagarri betetzeko eskatu ahal izango dion langileari.

Ordu osagarrien kopuruak ezin izango du izan lan-kontratuan zehaztutako ohiko ordu kopurua baino %15 gehiago. Sektoreko hitzarmen kolektiboetan edo, halakorik ezean, maila apalagokoetan, gehienezko beste ehuneko bat zehaztu ahal izango da, baina hori ezingo da inoiz ere izan kontratatutako ohiko orduen %60 baino gehiagokoa. Dena den, ohiko orduak eta ordu osagarriak batu eta kopuru horrek ezin izango du gainditu artikuluko honetako 1. paragrafoan lanaldi partzialarentzako zehaztutako legezko ordumuga.

d) Hitzartutako ordu osagarri horiek nola banatu eta beteko diren jakiteko, ezartzekoa den hitzarmen kolektiboan eta ordu osagarri buruzko hitzarmenean esaten dena bete beharko da. Hitzarmenean besterik esaten ez bada, langileak zazpi egun lehenagotik jakin beharko du ordu osagarri horiek zein egunetan eta ordutan bete beharko dituen.

e) Ordu osagarriak egiterakoan, beti lege honetako ondorengo artikuluetan lanaldiari eta atsedenei buruz ezarritako mugak bete beharko dira: 34. artikuluko 3. eta 4. paragrafoetan ezarritakoak, 36. artikuluko 1. paragrafoan ezarritakoak, eta 37. artikuluko 1. paragrafoan ezarritakoak.

f) Benetan betetako ordu osagarriak ordu arruntak ordaintzen diren moduan ordainduko dira, eta Gizarte Segurantzako kotizazioen oinarrietarako eta gabealdietarako eta laguntzen oinarri arautzaileetarako ere zenbatuko dira. Horretarako, sartutako ordu osagarrien kopurua eta horiengatik eskuratutako lansariak soldataren ordainagirian agertu beharko dira, eta baita Gizarte Segurantzari kotizatutakoaren berri ematen duten agirietan ere.

g) Ordu osagarri buruzko hitzarmena bertan behera utzi ahal izango du langileak, hamabost egun lehenago jakinarazten baldin badu, hitzarmen hori izenpetu zenetik urtebete igaro ostean, baldin eta ondorengo egoeretakoren bat gertatzen bada:

Lege honen 37.5. artikuluan aipatzen den familiako betebeharren bati aurre egin behar baldin badio.

Prestakuntzako premiak baldin baditu, erregelamendu bidez ezarritako moduan, baina ordutegiak bateraezinak direla frogatzen baldin bada.

Bateraezina baldin bada beste kontratu partzial batekiko.

h) Ordu osagarrien hitzarmenak eta orduok betetzeko baldintzek aurreko hizkietan zehaztutako baldintzak bete beharko dituzte, eta, hala behar duenean, ezartzekoak diren hitzarmen kolektiboetan zehaztutakoak. Baldintza horiek eta araubide juridikoa betetzen ez badira, langileak ordu osagarriak betetzeari uko egitea (nahiz eta hitzartuta egon), ez da lan arloko zehapena eragiteko moduko gertakaria izango.

6. Era berean, iraupen partzialeko kontratutzat hartuko da langile batek enpresarekin hitzarmena egin eta, artikuluko honetan zehaztutako baldintzetan, lanaldia eta soldata gutxienez %25 eta gehienez %80 murriztea hitzartzen badu, beti ere Gizarte Segurantzako ordaindutakoaren araberrako pentsioa eskuratzeko eskubidea izateko behar diren baldintzak betetzen badira; dena den, adina salbuespena izango da, eskatzen dena baino bost urte gutxiagokoa izango baita gehienez. Era berean, aipatutako baldintza horiek bete eta gorago zehaztutako adina beteta duenean, iraupen partzialeko kontratua egiteko moduan egongo da. Lanaldi partzialeko kontratu hori aurrera eramatea eta horri dagozkion ordainsariak bateragarriak izango dira Gizarte Segurantzak erretiro partziala

dela eta langileari emandako pentsioarekin, eta lan-harremana amaitu egingo da erabateko erretiroa hartzen denean.

Oraindik ere erretiratzeko adinera iritsi ez diren langileekin kontratu-modu hori izenpetu ahal izateko, enpresak, aldi berean, langabezian dagoen beste langile batekin edo enpresarekin iraupen jakineko kontratua daukan beste langile batekin kontratua izenpetu beharko du, hain zuzen ere erretiro partziala hartuko duen langileak hutsik utziko duen lanaldia ordezkatzeko. Kontratu-mota hori erretiratzeko adinera iritsi eta partzialki erretiratutako langileak ordezkatzeko ere erabili ahal izango da, eta txanda-kontratua deituko zaio; ondorengo ezaugarriak izango ditu:

a) Kontratuak iraupen mugagabea izango du, edo ordezkaturako langileari paragrafo honetako lehen lerroaldean aipatzen den erretiro adinera iristeko falta zaion denboraren bestekoa. Baldin eta adin horretara iritsi eta gero, partzialki erretiratutako langileak enpresan jarraitzen badu, iraupen jakin baterako izenpetutako txanda-kontratua luzatzeko modua egongo da, bi aldeak ados baldin badaude, urtebeteko tarterako; dena den, kontratua bertan behera geratuko da ordezkaturako langileari behin betiko erretiroa hartzeko garaia iristen zaion urteko lanaldia amaitzean.

Erretiratzeko adinera iritsi eta partzialki erretiratutako langilearen kasuan, langile horrek hutsik utzitako lanaldia betetzeko enpresak egin ahal izango duen txanda-kontratuak iraupen mugagabea edo urtebetekoa izango du. Bigarren kasu horretan, kontratua automatikoki luzatuko da beste urtebeterako, eta aurreko lerroaldean aipatzen den egoerara iristean amaituko da kontratu hori.

b) Txanda-kontratua lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izango da. Kasu guztietan, lanaldiaren iraupena gutxienez ordezkaturako langilearekin hitzartutako murrizpenaren bestekoa izan beharko da. Txanda-kontratuarekin sartutako langilearen ordutegiak ordezkaturako langilearen ordutegia osatuko du, edo aldi berean bete ahal izango da.

c) Txanda-kontratua duen langilearen lanpostua ordezkaturako langileak betetzen duen bera izango da, edo antzeko ezaugarriak dituen beste bat; antzekoa esatean, ondorengo ulertu beharko da: talde profesional bereko edo kategoria baliokideko eginkizunak betetzen dituen.

d) Negoziazio kolektiboan, txanda-kontratuak egitea bultzatuko duten neurriak ezarri ahal izango dira.



Rubrika uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 1,3. artikulua aldatua.

1. paragrafoa, 3. paragrafoa, 4 a) paragrafoa, 5. paragrafoa eta 6. paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 1. artikulua aldatu ditu.

13. artikulua.- Etxean lan egiteko lan-kontratua.

1. Etxean lan egiteko lan-kontratutzat hartuko da langilearen etxean edo langileak askatasunez aukeratutako tokian egiten den lan-jarduera, enpresaburuak zaindu gabe denean.
2. Kontratua idatziz egin behar da, eta enplegu-bulegoak ikus-onetsi behar du. Kontratuaren ale bat bulego horretan gelditu behar da. Lana zein tokitan egingo den agertu behar da kontratuan, higiene eta segurtasunerako beharrezkotzat zehaztuko diren neurriak betetzea eskatu ahal izateko.
3. Soldata finkatzeko modua edozein dela ere, dena delako sektore ekonomikoan antzerako lanbide-mailako beste langileenaren berdina izan behar da, gutxienez.
4. Etxetiko lana egiten duten langileak lanerako hartzen dituzten enpresaburuak, bestalde, langileek egiten duten lan-jarduera kontrolatzeko agiri bat jarri behar dute haien eskuetan, hain zuzen langilearen izena, lan-mota eta lan-kopurua, emandako lehengai-kopurua, soldata finkatzeko onartutako tarifak, egindako objektuak eman eta onartzeko agiria, eta, lan-harremanen ikuspegitik, bi alderdientzat interesgarri diren beste gorabehera guztiak jasotzeko.
5. Etxetiko langileek talde-ordezkaritzako eskubideak erabil ditzakete, lege honetan aurreikusitakoarekin bat etorriz, eta familiartekoen talde bat denean izan ezik.

II. KAPITULUA

Lan-kontratuaren edukia

1. atala. KONTRATUAREN IRAUPENA

14. artikulua.- Probaldia.

1. Probaldiak itundu daitezke idatziz, beti ere hitzarmen kolektiboetan finkatutako iraupen-mugei lotuta, halakorik badago. Hitzarmenean itunik ez badago, probaldia ezin izango da izan sei hilabetetik gorakoa tituludun teknikarientzat, ez eta bi hilabetetik gorakoa beste langileentzat. Hogeita bost langile baino gutxiagoko enpresetan, aldiz, tituludun teknikari ez diren langileentzako probaldia ezin izango da izan hiru hilabetetik gorakoa.

Enpresaburua eta langilea, hurrenez hurren, probaldia osatzen duten esperientziak egitera behartuta daude.

Deuseza izango da probaldi bat ezartzen duen ituna, baldin eta langileak, lehenago ere, enpresan eginkizun berdinak bete izan baditu, kontratu-modu hura edozelakoa izanda ere.

2. Langileak, probaldian, betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa balitz bezala. Salbuespena izango dira lan-harremanak desegitetik eratorriak, edozein alderdik eskatuta desegin baitaiteke probaldian.

3. Atzera egin gabe amaitzen bada probaldia, ondorio osoak izango ditu kontratuak, eta langileak enpresan duen antzintasunean zenbatuko da probaldiko zerbitzuak betetzen egindako denbora.

Langilea probaldian dela, aldi baterako ezgaitasun egoera sortzen bazaio, edo amatasun, adopzio edo harrera egoeran geratzen bada, eten egingo da probaldiko denbora hori, bi aldean adostasunez egiten bada.

15. artikulua.- Kontratuaren iraupena.

1. Lan-kontratua denbora-mugarik gabe edo iraupen mugaturako itundu ahal izango da.

Iraupen mugatuko kontratuak kasu hauetan egin ahal izango dira:

a) Langilea lan edo zerbitzu jakin batzuk aurrera eramateko kontratatzen denean, enpresako jardueraren baitan autonomia eta berezko ezaugarriak izanik, eta lana bukatzeko epea, nahiz eta denboran mugatuta egon, iraupen jakin gabekoa baldin bada. Estatuko hitzarmen kolektibo sektorialetan eta maila apalagokoetan, horien barruan direla enpresa bakoitzeko hitzarmenak ere, enpresa barruan berezko ezaugarriak dituzten lanak edo eginkizunak zein diren zehaztu beharko da, aipatzen ari garen kontratu-motarekin betetzeko modukoak zein diren jakiteko.

b) Merkatuaren gora-beheren eraginez, eta zereginak metatu edo eskabide larregi izatearen eraginez, halako kontratuak egitea beharrezkoa denean, nahiz eta aipatutako lan guztiok enpresaren ohiko jarduerakoak izan. Halako kasuetan, sei hilabeteko iraupena izan dezakete kontratuak gehienez ere, hamabi hilabeteko aldi, egoera horiek sortzen direnetik kontatzen hasita. Estatuko hitzarmen kolektibo sektorialen eta, halakorik ezean, maila apalagoko hitzarmen sektorialen bidez, kontratu-mota horien gehienezko iraupena mugatu eta zein sasoitan egin ahal izango diren zehazteko modua egongo da, dena delako egoera gertatzeko garai batzuetan izaten den joera kontuan izanda. Kasu horretan, kontratu horretaz baliatzeko gehienezko denbora tartea hemezortzi hilabetekoa izango da, eta kontratua ezin izango da epe horren hiru laurdeneko epea baino luzeagoa izan; gehienezko muga hamabi hilabetekoa izango da.

Egindako kontratua legez ezarritako gehienezko muga edo konbentzioz ezarritako muga baino epe laburragokoa bada, bi aldeak ados jarrita luzatzeko modua egongo da, baina behin bakarrik. Dena den, kontratuak guztira ezin izango du gehienezko muga baino gehiago iraun.

Hitzarmen kolektiboetan behin-behineko langileak zein jardueratarako kontrata daitezkeen zehaztu ahal izango da, eta horrekin batera, irizpide orokor batzuk ere jarri ahal izango dira enpresa barruan kontratu-mota hori dutenen eta plantilla osoaren artean oreka egokiari eutsi ahal izateko.

c) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordezkatzeko denean, beti ere lan-kontratuan zehaztuta uzten bada zein den ordezkatuaren izena, eta zein izan den ordezkatzeko arrazoia.

d) Langabezian egon eta enplegu-bulegoan izena emanda dagoen langilea kontratatzen duenean administrazio publiko batek edo irabazteko asmorik gabeko erakunde batek, baldin eta gizarteratzeko aldi baterako kontratu horren helburua interes orokorreko edo gizarte intereseko obra edo zerbitzu bat burutzea baldin bada, lan-esperientzia lortzeko lanean emandako denbora areagotzeko, beti ere horretarako erregelamendu bidez ezarritako programa publikoen barruan. Kontratu mota horietan parte hartzen duten langileek ezin izango dute berriz ere parte hartu era horretako kontratua amaitu eta hiru urte igaro arte, beti ere langilea era horretako kontratuaz bederatzi hilabetean baino gehiagoan egon baldin bada kontratatuta azkeneko hiru urteetan.

Eskumena duten enpleguko zerbitzu publikoek kontratazio-modu horiek eragindako soldata-gastuak eta Gizarte Segurantzari dagozkionak ordainduko dituzte, kasuan kasuko gastuen partidetatik. Lansariei dagokienez, langileak betetzen duen kategoria profesionalari dagokion kotizazio-taldeko gutxieneko oinarriaren baliokidea ordainduko dute; horrekin batera, baita erregelamendu bidez ezarritako egoitzagatik soldata osagarriak eta, Gizarte Segurantzari dagokionez, lansari horiei dagozkien kuotak. Hori guztia azkenean langileak eskuratuko duen lansaria dena delakoa izanda egingo da. Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak, hiru hilean behin, tarte horretan emandako eta ordaindutako dirulaguntzen berri eman beharko dio Gobernuaren Ordezko Batzordeari, eta baita horien gaineko jarraipen eta kontrol-lanen berri ere.

Programa horietan parte hartuko duten langileei ordaindu beharrekoa bi aldean artean hitzartutakoa izango da; dena den, kopuruak ezin izango du izan ezartzekoa den hitzarmen kolektiboan era horretako kontratuatarako finkatutako kopurua baino gutxiagokoa.

Langabetuak era horretako kontratuen bidez kontratatzeko orduan, bete egin beharko dira enpleguaren aldeko Europako jarraibideak betetzeko asmoz Estatuak dituen lehenetasunak.

2. Langileak kontratatzeko modua edozelakoa izanda ere, langile finko bihurtuko dira legez probaldirako finkatu zitekeen epearen bestekoa igaro ondoren Gizarte Segurantzari alta eman gabe daudenak; salbuespen izango da, hala ere, kontraturiko jardueren edo zerbitzuen izaerak berak zerbitzuok denbora baterako iraupena zutela argi erakusten badu; horrez gain, ez dute indarririk galduko zuzenbidez ezar daitezkeen gainerako erantzukizunek.

3. Lege-iruzurrez itundutako aldi baterako kontratuak denbora-mugarik gabeko kontratutzat hartuko dira.

4. Artikulu honetan aurreikusitako moduan, denbora jakin baterako kontratu-moduen arabera egindako kontratuen berri eman behar diete enpresaburuek enpresako langileen legezko ordezkariari, legearen arabera kontratuaren oinarrizko kopia bat ematera derrigortuta ez daudenean.

5. Hitzarmen kolektiboetan baldintza batzuk zehaztu ahal izango dira, aldi baterako kontratazioa neurri kanpo erabiltzea saihesten saiatzeko.

6. Iraupen jakineko kontratuak eta aldi baterako kontratuak dituzten langileek iraupen mugagabeko kontratuak dituzten langileek dituzten eskubide berak izango dituzte. Dena den, kontuan hartu beharko dira kontratu-mota bakoitzak dituen ezaugarri bereziak kontratua amaitzeari dagokionez, eta baita legean berariaz aurreikusita daudenak heziketa-kontratuari dagokienez eta gizarteratzeko kontratuari dagokionez. Lege-xedapenetan, erregelamenduzko xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan adierazi beharko da zein diren eskubideak, hala egin behar denean eskubideon ezaugarrien arabera, modu proportzionalan eta lanean emandako denbora-tartearen arabera.

Lege-xedapenetan, erregelamenduzkoetan edo hitzarmen kolektiboetan eskubide edo baldintza jakin batzuk aitortzen baldin bazaizkie langile batzuei langileak lortutako dena delako antzintasunaren inguruan, antzintasun hori zenbatzerakoan irizpide berak erabili beharko dira langile guztiekin, kontratazioa dena delakoa izanda ere.

7. Lanposturen bat hutsik baldin badago enpresan, enpresaburuak horien berri eman beharko die iraupen jakineko edo aldi baterako kontratuak dituzten langileei, horien artean direla heziketa-kontratuak dituzten langileak ere, horrela, langile horiek ere enpresako gainontzeko langileen eskubide berak izan ditzaten lanpostu iraunkorrak eskuratu ahal izateko. Informazio hori emateko, iragarki publiko bat jarri beharko da enpresako edo lanlekuko leku egoki batean, edo negoziazio kolektiboan zehaztutako beste bideren bat erabili beharko da, informazioa interesatuengana helduko dela ziurtatzeko.

Hitzarmen kolektiboetan irizpide objektiboak eta konpromisoak zehaztu ahal izango dira iraupen jakineko kontratuak edo aldi baterakoak kontratu mugagabe bihurtzeko.

Hitzarmen kolektiboetan neurriak zehaztuko dira langile horiek lanbide heziketa iraunkorra eskuratzeko aukera izan dezaten, daukaten kualifikazioa areagotu eta langileon progresioa eta mugikortasuna errazteko.

8. Aldizkako langile finkoentzako iraupen mugagabeko lan-kontratua aldizkako lan finkoak egin behar direnean erabiliko da, lan hori enpresaren lan-bolumen arruntarekin alderatuta, epe jakinetan errepikatzen ez den kasuetan. Epe jakinetan errepikatzen diren aldizkako lanen kasuan, lanaldi partzialeko lan-kontratu mugagabeei dagokien erregulazioa erabiliko da. Aldizkako langile finkoei lanera deitzerakoan, kasuan kasuko hitzarmen kolektiboetan zehaztutako hurrenkera eta moduak bete beharko dira, eta hitzarmenean esaten dena betetzen ez bada, eskumena duen jurisdikzioan lanetik kaleratutakoen prozedura betez jardun ahal izango du. Hasiera-epea deialdirik ezaren berri jakiten denekoa izango da.

Kontratu modu hau nahitaez idatziz egin beharko da, horretarako ezarriko den ereduaren arabera, eta jarduerak ustez zenbat iraungo duen eta hitzarmenaren arabera jendeari nola eta zein hurrenkeratan deituko zaion zehaztu beharko da. Horrekin batera, eta gutxi gorabehera jakiteko, ustez lanaldia zenbatekoa izango den eta orduka nola banatuko den ere zehaztu beharko da.

Hitzarmen kolektibo sektorialetan, sektoreko dena delako jardueraren ezaugarri bereziek hala egitea zuzitzen dutenean, iraupen partzialeko modalitateko aldizkako kontratu finkoak erabiltzea erabaki ahal izango da, eta aldi baterako kontratuak aldizkako kontratu finko bihurtzeko espezialitateak ere zehaztu ahal izango dira.

9. Artikulu honetan aurreikusitakoa erregelamendu bidez garatzeko baimena ematen zaio Gobernuari. 🇪🇺

1. paragrafoa abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 1.4. artikulua aldatu du.

1 b) paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 legearen 1.8. artikulua aldatu du.

1 d) paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 legearen 1.9. artikulua gehitu du. Aldaketa hori 2002ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean.

5. paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 1.10. artikulua aldatu du.

6, 7 eta 8. paragrafoak uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 1.10. artikulua gehitu ditu.

9. paragrafoari uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 1.10. artikulua aldatu dio zenbakia. Lehenago 5. paragrafoa zen.

1 d) paragrafoko 2. lerroaldea abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 24. artikulua aldatu du.

16. artikulua.- Lanera nola sartu.

1. Enpresaburuek egiten dituzten lan-kontratuen berri edo luzatzen dituztenen berri eman beharko diote enplegurako bulego publikoari, eta berdin dio idatziz egindakoak edo bestelakoak izango diren. Horretarako, hamar eguneko epea izango dute kontratua egiten denetik, eta erregelamenduz ezarritako baldintzak bete beharko dituzte.

2. Debehatuta daude irabazteko asmoa daukaten kolokazio-agentziak. Enplegurako Zerbitzu Publikoak, kasu bakoitzerako lankidetzaz-hitzarmenean zehaztutako baldintzetan, eta Enplegurako Institutu Nazionalako Kontseilu Nagusiaren irizpena jaso ondoren, irabazteko asmorik gabeko kolokazio-agentziak eratzeko baimena eman dezake, baldin eta, enpresaburuarengandik edo langilearengandik jasotako ordainsariak agentziok emandako zerbitzuen ondorioz sortutako gastuak parra egiteko baino ez badira. Agentziok, bakoitzak bere eremuan, enplegua eskuratzeko berdintasunaren printzipioa bermatu beharko dute, eta ezin izango dute inolako bereizkeriarik egin, langileak kasuan kasuko lanpostua betetzeko gaitasuna baldin badauka, ondorengoengatik: jatorriaren eraginez (hor sartzen direlarik arraza edo etnia), sexua, adina, egoera zibila, erlijioa edo sinismenak, iritzi politikoa, sexu-joera, sindikatuetan afiliatuta egotea, gizarteko egoera, estatu barruko hizkuntzak edo ezintasunen bat izatea.



1. paragrafoa abenduaren 29ko 14/2000 Legearen 32,1. artikulua aldatu du.

2. paragrafoa abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 37,3. artikulua aldatu du.

2. atala. KONTRATUTIK SORTUTAKO ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK.

17. artikulua.- Bereizkeriarik ez, lan-harremanetan.

1. Deuseztatu eta eraginik gabe geldituko dira bai erregelamendu bidezko aginduak bai hitzarmen kolektiboetako baldintzak, bai banakako itunak, zein enpresaburuaren bere kabuzko erabakiak, baldin eta, adina arrazoi dela, enplegurako kontrako bereizkeriarik egiten badute, edo kontrako nahiz aldeko bereizkeriarik egiten badute enpleguan eta ordainketetan, jardunaldian eta laneko gainerako baldintzetan, beti ere sexua, jatorria, egoera zibila, arraza, egoera soziala, iritzi politiko edo erlijioak, sindikatuetara eta sindikatuen akordioetara atxikita egon edo ez egotea aitzakia hartuta, edo enpresako beste langile batzuen ahaidetasuna eta hizkuntza oinarri direla, Estatu barruan.

Era berean, deusezak izango dira enpresaburuak hartutako erabakiak, baldin eta erabaki horiek langileentzat kaltegarriak baldin badira eta tratu-berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa betetzeko enpresan egindako erreklamazio baten aurka edo aurrera eramandako ekintza judizial baten aurka hartutakoak.

2. Legez, ordea, ezar daitezke askatasunez kontratatzeko bazterketa, erreserba eta lehentasunak.

3. Aurreko paragrafoan xedatutakoa hala izan arren, enplegurako neurriak arautu ahal izango ditu gobernuak, tentu, iraupen edo lehentasunekoak, enplegu-eskatzaile diren langileak kolokatzea errazagoa izan dadin.

Era berean, gobernuak diru-laguntzak eman, desgrabazioak egin eta beste neurri batzuk ere hartu ahal izango ditu, lana lortzeko arazo bereziak dituzten langile multzo zehatz batzuei lana lortzen laguntzeko. Kontu hori arautzeko, aldez aurretik ordezkari zabalena duten sindikatu eta enpresaburuak elkarteekin hitz egin beharko du gobernuak.

Aurreko lerroaldeetan aipatzen diren neurriak bereziki ondorengo lortzen saiatuko dira: langabezia dauzen langileentzako lanpostu egonkorak sustatzea eta aldi baterako kontratuak iraupen mugagabeko kontratu bihurtzea. 🌍

3. paragrafoa abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 2. artikulua aldatu du.

1. paragrafoa abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 37,4. artikulua aldatu du.

18. artikulua.- Langilearen pertsona-eskubideen bortxaezintasuna.

Langilearen arnairuak eta bere gauzak arakatu, enpresaren ondarea eta enpresako beste langileen ondarea babesteko ezinbestekoak diren kasuetan baino ezingo dira arakatu, lantokian bertan, eta laneko orduetan. Arakatzeko egiterakoan, ahal denik eta ondoen errespetatu beharko dira langilearen duintasuna eta intimitatea, eta langileen legezko ordezkari bat egon beharko da aurrean, edo, ordezkaria lantokian egon ezean, enpresako beste langile bat, ahal baldin bada.

19. artikulua.- Segurtasuna eta higiena.

1. Langileak, lan-zerbitzuak betetzen diharduenean, segurtasun eta higiene arloetan babes eraginkorra jasotzeko eskubidea du.

2. Langileak, lanean diharduenean, segurtasun eta higienarako lege eta erregelamendu bidezko neurriak bete behar ditu.

3. Enpresaburuak derrigorrez bete behar dituen neurri horiek ikuskatu eta kontrolatzen parte hartzeko eskubidea du langileak, lantokian dituen legezko ordezkarien bidez, baldin eta indarrean dagoen legeriaren arabera gai horietan espezialduta dagoen organorik edo zentrorik ez badaukate.

4. Prestakuntza praktiko eta egokia eman behar die enpresaburuak langileei segurtasun eta higie gaitan, kontratatzen dituenen, lanpostua aldatzen dutenean, eta langilearentzat edo bere kideentzat edo beste batzuentzat arrisku larriak ekar ditzakeen teknika berriak aplikatu behar dituztenean. Prestakuntza horretarako, bertako zerbitzuak erabil ditzake enpresaburuak, edo zerbitzu ofizialen partaidetzaz baliatu. Langileak derrigorrez hartu behar du parte irakaskuntza horietan, eta praktikak egin, bai lan-jardunaldian egiten badira zein beste ordu batzuetan egiten badira ere; dena den, lan-jardunalditik gutxitu behar dira praktiketaren emandako beste orduak.

5. Segurtasun-gaietan aplikatzekoak diren legeak betetzen ez direlako, istripuren bat gertatzeko aukera handi eta larria ikusten badute segurtasun-gaietan enpresa barruan eskumenak dituzten organoek, eta, halakorik ezean, lantokian langileek dituzten legezko ordezkariak, arrisku-egoera hori desagertarazteko neurri egokiak har ditzala eskatuko diote enpresaburuari idatziz; eskabide horri lau eguneko epean jaramonik egin ezik, eskumenak dituzten agintariengana joko dute; alegatutako gorabeherak egon badaudela onartzen badute agintariak, edo segurtasun-neurri egokiak hartzeko eskatuko diote enpresaburuari, arrazoietan oinarritutako erabaki baten bidez, edo inguruan edo lantokian bere jarduerak eteteko, edo material arriskutsua ez erabiltzeko. Beharrezkoak diren irizpen teknikoak eduki eta gero, istripu-arrisku larria ikusten badute, berehala lanak geldiarazteko agindua ere eman dezakete.

Istripu-arriskua hurre-hurrekoa bada, segurtasun-gaietan enpresan eskumenak dituzten organoen erabakiz har daiteke jarduerak gelditzeko akordioa; edo, bestela, etenik gabeko prozesuak dauzkaten enpresetan, langileen ordezkarien %75 ados jarrita, edo ordezkari guztien adostasunez, etendun prozesuak dituzten enpresetan; akordio horren berri berehala eman behar zaie enpresaburu eta laneko agintariei, azken horiek, hogeita lau orduko epean, jarduerak gelditzeko akordioa deuseztatu edo sendets dezaten.

20. artikulua.- Lan-jardueraren zuzendaritza eta kontrola.

1. Hitzartutako lana egin behar du langileak derrigorrez, enpresaburuaren zuzendaritzapean, edo zuzendariak izendatutako pertsonaren batek zuzenduta.

2. Langileak kontratuan lana egiteko bereganatu duen betebeharra betetzerakoan, lanerako arreta eta lankidetzaz zor dizkio enpresaburuari, hain zuzen lege-xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan agintzen den moduan, eta enpresaburuak zuzendaritza-lanetan ohikoak dituen jardueretan emandako aginduetan edo jarraibideetan, eta, halakorik ezean, usadio eta ohituretan agintzen den moduan. Nolanahi ere, bai langileak eta bai enpresaburuak berak ere, elkarrekiko zerbitzuetan, fede onak eskatzen duen moduan jardungo dute.

3. Langileak laneko bere betebeharrak betetzen dituela egiaztatzeko zaintza eta kontrolerako neurririk ustez egokienak har ditzake enpresaburuak, langilearen giza duintasunari zor zaion begirunea zainduz, bai neurriok hartzerakoan zein ezartzerakoan ere; langile urrituen kasuan, halakorik badago, bakoitzaren benetako gaitasuna hartu behar du kontuan.

4. Lanera ez joatea zuritzeko, langileak alegatutako gaixotasun-egoerak edo istripu-arrazoiak egiazta ditzake enpresaburuak, medikuek egindako azterketen bidez. Langileak ezetza esaten badie azterketa horiei, halako egoeretan enpresaburuaren konturakoak izan daitezkeen eskubide ekonomikoak etenda gera daitezke.

21. artikulua.- Lehian ez jartzeko eta enpresan jarraitzeko ituna.

1. Langile batek ezin izango die lan-zerbitzurik eman enpresaburu bati baino gehiagori, lehia desleiala dagoela uste bada edo, dirutan berariaz konpentsazio bat jarrita, dedikazio osoa ituntzen bada, horretarako hitzartutako baldintzen arabera.

2. Lan-kontratua iraungi ostean lehiarik ez dela egingo ituntzen bada ere, teknikarien kasuan ez du bi urtetik gorako iraupenik izango itunak, ez eta sei hilabetetik gorakorik beste langileen kasuan ere. Eta itun hori baliozkoa izateko, honako baldintzak bete behar dira:

a) Enpresaburuak bene-benetako interes industrial edo komertziala eduki behar du gai horretan; eta

b) langileari konpentsazio ekonomiko egoki bat eman behar zaio.

3. Dedikazio osoa izateagatik konpentsazio ekonomikoak jasotzen dituen kasuetan, izango du langileak kontratua desegiterik, eta beste enplegu batean lan egiteko askatasuna berreskuratzetik, enpresaburuari hogeita hamar egun aurretik idatziz aurreabisua jakinarazita; kasu horretan, noski, galdu egingo dira dedikazio osoari lotutako konpentsazio ekonomikoak edo beste eskubide guztiak.

4. Langileak, zenbait proiektu martxan jartzeko edo lan zehatzen bat egiteko, lanbide espezializazioaren bat lortu badu enpresaburuaren kontura, ituna egin dezakete bien artean, denbora batean enpresan bertan jarraitzeko. Akordioak ez du bi urtetik gorako iraupenik izango, eta idatziz gauzatu behar da beti. Epea amaitu baino lehenago uzten badu bertan behera lana langileak, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du enpresaburuak.

3. atala. LANBIDE-SAILKAPENA, ETA LANEAN MAILAZ IGOTZEA

22. artikulua.- Lanbide-sailkapenerako sistema.

1. Negoziazio kolektiboen bidez, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioen bidez, langileen lanbide-sailkapen edo sailkapen profesionalerako sistema bat finkatuta utz daiteke, lanbide-kategoriak edo lanbide-taldeak eginez.
2. Lanbide sailkapen edo sailkapen profesional deitutako horretan gaitasun profesionalak, titulazioak eta zerbitzuaren eduki orokorra biltzen dira, denak batera; eta lanbide-kategoria bat baino gehiago eta zenbait funtzio edo espezialitate profesional sar daitezke bertan.
3. Kategoria profesional bat beste baten baliokidea izango da, lehenengo kategoria profesionalerako funtzioak egiteko beharrezkoa den gaitasun profesionalak bigarreneko oinarrizko lan-zerbitzuak betetzeko bide ematen badu; aldez aurretik, beharrezkoa izanez gero, prestakuntza edo egokitzapen prozesu soil batzuk bete beharko dira.
4. Kategoria profesionalak eta lanbide-taldeak zehazteko irizpideak arau komunitaria egokitu behar dira, bai sexu bateko zein besteko langileen kasuan.
5. Langilea eta enpresaburua ados jarrita finkatuko da lan-kontratuaren xede den lan-zerbitzuaren edukia, eta baita nolako kategoria, talde profesionala edo ordainketa-maila izango dituen ere, hitzarmen kolektiboan edo, halakorik ezean, enpresan aplikatzekoa den hitzarmenean aurreikusitako moduan, beti ere lan-zerbitzuari dagozkionak izan daitezten.

Funtzio bat baino gehiago egitea, edo kategoria, talde edo maila bi edo gehiagori dagozkien funtzioak egitea ituntzen bada, funtzio nagusien arabera egin behar da parekatzea.

23. artikulua.- Lanean mailaz igotzea eta laneko lanbide-heziketa.

1. Langileak eskubidea du:

- a) Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak jasotzeko; eta titulu akademiko edo titulu profesionalen bat lortzeko ikasketak erregular egiten ari bada, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna ere badu, enpresako araubidea txandetakoa bada.
- b) Laneko ohiko jardunaldia egokitzeko, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko bada, edo, lanpostua gordez, heziketarako edo lanbide-prestakuntzarako behar duen baimena eman dakion.

2. Hitzarmen kolektiboetan itundu behar dira eskubide horiek gauzatzeko moduak.

24. artikulua.- Maila-igoerak.

1. Hitzarmenean ezarritakoaren arabera egingo dira maila-igoerak sailkapen profesionaleko sistemaren baitan, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien artean lortutako akordio kolektiboaren arabera.

Langilearen prestakuntza, merezimenduak eta antzintasuna kontuan hartuta egin behar dira maila-igoerak beti, baita enpresaburuak antolamendurako dituen ahalmenak kontuan hartuta ere.

2. Enpresa barruan maila-igoerak erabakitzeko irizpideak arau komunetara egokitu behar dira, bai sexu bateko zein besteko langileen kasuan.

25. artikulua.- Sustapen ekonomikoa.

1. Langileak, egindako lanaren arabera, hobekuntza ekonomikoa izateko eskubidea eduki dezake, beti ere hitzarmen kolektiboan edo bakoitzaren kontratuan finkatutako moduan.

2. Aurreko zenbakian xedatutakoa ez doa kasu bakoitzeko denbora-aldian langileak lortutako edo lortze bidean dituen eskubideen kontra.

4. atala. SOLDATAK ETA SOLDATA-BERMEAK

26. artikulua.- Soldatak.

1. Soldatatzat hartzen dira inoren kontura egindako lanagatik langileek dirutan eta jenerotan jasotzen dituzten hartzeko ekonomiko guztiak, bai benetan egindako lana ordaintzeko direnean, ordainketa-modua edozein izanda ere, bai lanekotzat zenbatzen diren atsedeen-aldiak ordaintzeko direnean ere. Jenerotan jasotako soldata inola ere ezin da izan langilearen soldata-hartzeko 100eko 30etik gorakoa.

2. Ez dira soldatatzat hartzen langileak bere lan-jarduera dela-eta egindako gastuen kalte-ordainez edo gehikin moduan jasotako kopuruak, ez eta Gizarte Segurantzaren prestazio eta kalte-ordainak, ez lekualdaketen, etenaldien edo irazpenen ondoriozko kalte-ordainak ere.

3. Hitzarmen kolektibo bidez, edo, halakorik ezean, bakoitzaren kontratuan, zehaztu egin behar da soldataren egitura: batetik, oinarrizko soldata bat jaso behar du langileak, eta denbora-unitateka edo lan-unitateka finkatutako ordainketa izango da, eta bestetik, halakorik badago, soldata-osagarriak izango ditu, langilearen egoera pertsonalen, egindako lanaren, eta enpresaren egoeraren eta emaitzen arabera finkatuta, beti ere horretarako itundutako irizpideen arabera kalkulatuta. Era berean, soldata-osagarriak finkagarriak diren edo ez ere itundu egin behar da; kontrako akordiorik ez badago, ez

dira finkagarriak izango lanpostuari lotuta daudenak, edo enpresaren egoerari eta emaitzei lotuta daudenak.

4. Langilearen konturako zerga-kargak eta Gizarte Segurantzako karga guztiak langileak ordaindu behar ditu, eta deusezak izango dira kontrako itun guztiak.

5. Urte osoan benetan ordaindutako soldata guztiak batera hartu, eta arauetan edo hitzarmenetan finkatutakoak baino hobeak badira langileentzat, konpentsazioa eta zurgapena gertatuko dira.

27. artikulua.- Lanbide arteko gutxieneko soldata.

1. Gobernuak finkatuko du urtero lanbide arteko gutxieneko soldata, ordezkartzarik gehien duten sindikatuen eta enpresaburuaren elkartearen iritzia jaso eta gero. Honako puntuok izango ditu kontuan:

- a) Kontsumoko prezioen indizea.
- b) Estatuan lortutako batez besteko produktibitatea.
- c) Lanaren partaidetza zenbatean gehitu den Estatuko errentan.
- d) Ekonomiaren egoera orokorra.

Kontsumoko prezioen indizerako aurreikuspenak betetzen ez badira, berriro aztertu beharko da sei hilabetera.

Lanbide arteko gutxieneko soldata berriro aztertzen denean, horrek ez die eraginik sortuko lanbide-soldaten egiturari eta zenbatekoari, batera hartuta eta urtekoa kontuan dela, hura baino handiagoak badira.

2. Lanbide arteko gutxieneko soldataren kopurua enbargaezina da.

28. artikulua.- Gizon eta emakumeei berdin ordaintzea.

Balio bera duen lanagatik ordainsari bera ordaindu behar du enpresaburuak, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta soldata bidez edo bestelako bideren baten bidez ordaintzen duela ere, eta horretan ezin izango da sexua dela-eta inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere. 🌍

Uztailaren 5eko 33/2002 Legearen artikulua bakarrak aldatua.

29. artikulua.- Likidazioa eta ordainketa.

1. Soldataren likidazioa eta ordainketa sasoiz eta agiri bidez egin behar dira, hitzartutako egunean eta tokian, edo usadioa eta ohiturak jarraituz. Aldikako ordainketa erregularren denbora-aldia ezin da izan hilabetetik gorakoa.

Langileak eta, bere baimenarekin, legezko bere ordezkariak, ordainketa-eguna heldu baino lehen, egindako lanaren aurrerakinak jasotzeko eskubidea dute.

Honela dokumentatuko da soldata: langile bakoitzari ordainagiri bana emango zaio, soldata ordaindu dela zurrizko. Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak onartutako ereduari lotu behar zaio soldaten ordainagiria, hitzarmen kolektiboz, edo halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien artean lortutako akordioz beste ereduaren bat onartu ezik; argi eta ondo banakatuta agertu behar ditu langilearen hartzeko guztiak, eta legez dagozkion kenketa guztiak.

Kontratu finko-etendunetako lan-zerbitzuak egiten dituztenen soldaten likidazioa egin behar denean, jardueraren aldi bakoitza amaitzen denean, 49. artikuluko 2. paragrafoan ezarritako izapideen eta bermeen arabera egin behar da.

2. Langileak parte hartuta, negozioa, kolokazioa edo salmenta burutu eta ordaintzen den unean sortzen da komisiozko soldatarako eskubidea, eta urte amaieran likidatu eta ordainduko da, bestelako itunen bat eduki ezik.

Langileak eta legezko bere ordezkariak edonoiz eska ditzakete sortzapen horiei dagozkien liburu-takako berrien jakinarazpenak.

3. Zor denaren ehuneko hamarra izango da soldata ordaintzean izandako berandutzaren ondoriozko interesa.

4. Soldata ordaintzeko eta Gizarte Segurantzako prestazioengatik ordezkari ordainketa egiteko, legezko erabilerako moneta edo taloia erabil ditzake enpresaburuak, edo, banketxeen bidez, antzerako beste ordainketa-moduren bat, enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari horren berri eman eta gero.

30. artikulua.- Lanik egin ezina.

Enpresaburuari, eta ez langileari, egotz dakizkiokeen eragozpenengatik enpresaburu langileari lana ematen atzeratzen delako, langileak, kontratua indarrean dela, bere lan-zerbitzuak bete ezin baditu, soldata jasotzeko eskubideari eutsiko dio langileak, eta galdutako denbora hura ezin izango zaio kitarazi beste une batean egindako beste lan batekin.

31. artikulua.- Aparteko ordainsariak.

Langileak urtean bi aparteko ordainsari jasotzeko eskubidea du; bata gabon-jaiak direla eta, eta bestea hitzarmen kolektiboan edo enpresaburuaren eta langileen legezko ordezkarien arteko akordio bidez finkatutako hilean. Hitzarmen kolektiboan finkatuko da, halaber, ordainsari horien zenbatekoa.

Hala ere, aparteko ordainsariak urteko hamabi hilabeteetan hainbanatzea ere erabaki daiteke hitzarmen kolektiboetan.

32. artikulua.- Soldataren bermeak.

1. Azken hogeita hamar lan-egunetako soldata-kredituek, lanbide arteko gutxieneko soldataren bikoitza baino gehiago ez badira, lehentasuna izango dute beste edozein kredituren gainetik, nahiz eta azken hori bahituraz edo hipotekaz bermatuta egon.
2. Soldata-kredituek lehentasuna izango dute, halaber, langileek egindako gaien gaineko beste edozein kredituren aurretik, enpresaburuaren jabetzakoak diren artean, edo berak eduki dauzkan artean.
3. Aurreko paragrafoetan babestu ez diren soldata-kredituak bereziki lehenetsiak izango dira, hain zuzen, ordaintzeke dauden soldata-egunak eta lanbide arteko gutxieneko soldataren hirukoitza elkarrekin biderkatuz ateratzen den zenbatekoan. Eta beste edozein kredituren gainean lehentasuna izango dute, eskubide errealeko kredituak salbuespen direla, hain zuzen ere azken kreditu horiek legearen arabera lehentasunezkoak diren kasuetan. Kaleratzeagatiko kalte-ordainei ere tratu berdina emango zaie, gutxieneko soldataren hirukoitza gainditzen ez duen oinarriaren gainean kalkulaturako legezko gutxienari dagokion zenbatekoan.
4. Soldata-kredituen lehentasun-eskubideak gauzatzeko epea urtebetekoa da, soldata jaso behar izan zenetik kontatzen hasita; epe hori igarotzen bada, preskribatu egingo dute eskubide horiek.
5. Aurreko paragrafoetan aipatutako lehentasunak ondorengo egoera guztietan izango dira ezartzekoak: enpresaburua konkurtsoan egon gabe ere, kasuan kasuko kredituek enpresaburuaren beste ondasun batzuen gaineko kreditu batekin edo batzuekin konkurritzen baldin badute. Konkurtsoaren kasuan, Konkurtsoari buruzko Legean maileguen sailkapenari buruz eta betearazpen eta premiamenduei buruz jasotako xedapenak izango dira ezartzekoak. 🌍

Uztailaren 9ko 22/2003 Legearen 14,1. artikulua aldatu du. Kontuan izan behar da aldaketa hau 2004ko irailaren 1ean sartuko dela indarrean.

33. artikulua.- Soldatak Bermatzeko Funts edo Fondoa.

1. Soldatak Bermatzeko Funtsa Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren menpeko erakunde autonomoa da, eta bere helburuak betetzeko nortasun juridikoa eta jarduteko gaitasuna du. Berak ordainduko die langileei ordaintzeke dauden soldaten zenbatekoa, enpresaburuen kaudimengabezia, ordainketa-etendura edo porrota gertatzen direnean, edo hartzekodunen bateratzea dagoenean.

Adiskidetze-ekitaldian edo epai-ebazpenean onartutako kopurua hartuko da soldatatzat aurreko ondorioetarako, bai 26.1. artikuluan aipatutako kontzeptu guztiak, bai izapideketa-soldata moduan, eskumenak dituen jurisdikzioak kasu horretarako onartutako kalte-ordain osagarriak barne hartuta. Funts edo fondoak, ordea, kontzeptu bata edo besteagatik, batera edo banan hartuta, ezin izango du zenbateko honetatik gora ordaindu: lanbide arteko gutxieneko eguneko soldataren bikoitza eta ordaintzeke dauden soldata-egunen kopurua biderkatuz ateratzen dena baino gehiago; nolahi ere, ehun eta hogeiki egun da gehiena.

2. Lege honetako 50 eta 51. artikuluen arabeko kaleratzeak eta kontratu-amaitzeak arrazoi direla, administrazioak langileen alde emandako epai edo ebazpenaren ondorioz onartutako kalte-ordainak ordainduko ditu Soldatak Bermatzeko Funtsak, aurreko paragrafoko kasuetan. Urtebeteko soldata izango da gehieneko muga, baina kalkulurako oinarri hartzen den eguneko soldata lanbide arteko gutxieneko soldataren bikoitzetik gorakoa izan gabe.

Lege honetako 50. artikuluen arabeko kaleratzeen kasuan edo kontratu-amaitzeen kasuan, Soldatak Bermatzeko Funtsak egin behar dituen ordainketen ondorioetarako, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeita bost eguneko oinarria hartuta kalkulatu da kalte-ordainaren zenbatekoa, baina aurreko lerroaldean finkatutako mugaren barruan.

3. Hartzekodunak bateratzeko jardunbideetan, lan-kredituak daudela jakiten den uanean bertan, edo egon daitezkeela sumatzen denean, epaileak, ofizioz edo norbaitek eskatuta, Soldatak Bermatzeko Funtsari egin behar dio dei, ez baititu Funtsak hartuko bere gain aurreko paragrafoetan aipatutako betebeharrak, aurreko baldintza hori bete gabe. Aipatutako kredituak ordaintzeko legezko erantzule subsidiario gisa aurkeztuko da Funtsa, eta bere eskubideei dagokiena eskatu ahal izango du, nahiz eta, hori gauzatu ondoren, hartzekodun moduan jarraitu espedientean.

4. Aurreko zenbakietan zehaztutako betebeharrak bidezkoak direnentz egiaztatzeko espedientea zabaldu eta gero bereganatuko ditu Funtsak betebeharrak.

Soldatak Bermatzeko Funtsak, berak ordaindutako kopuruak berreskuratzeko, langileen eskubideak eta egintzak subrogatu behar ditu derrigorrez, eta, lege honetako 32. artikuluan emandako moduan, kreditu pribilegiatu izaera gordeko dute. Kreditu horiek eta Funtsak ordaindu ez duen zatia dela-eta langileek izan ditzaketan kredituak lehian jartzen badira, hainbana ordainduko dira batekoak eta besteak, bakoitzaren zenbatekoen arabera.

5. Lege honetako 1. artikuluko 2. paragrafoan aipatutako enpresaburu publiko eta pribatu guztiek egindako ekarpenekin finantzatuko da Soldatak Bermatzeko Funtsa.

Kotizazio-tipoa gobernuak finkatuko du, laneko istripuetatik, lanbide-eritasunetatik eta langabeziatik sortutako arriskuei erantzuteko kotizazioa kalkulatzeko, Gizarte Segurantzaren Sistemari oinarri diren soldaten gainean.

6. Artikulu honen ondorioetarako, enpresaburuaren kaudimengabezia dagoela ulertu behar da, Lan-jardunbidearen Legeak ezarritako moduan ordainketa betearazteko jardunbideari ekinda, lan-kredituak kitatzea lortzen ez denean. Kaudimengabezia aitortzeko ebazpena eman aurretik Soldatak Bermatzeko Funtsari entzun behar zaio.

7. Aurreko paragrafoen ondoriozko prestazioak ordain ditzala Soldata Bermearen Fondoari eskatzeko eskubideak urtebetara preskribatuko du, soldaten zorra onartu edo kalte-ordainak finkatuko dituen adiskidetze-ekitaldiaren, epaiaren edo ebazpenaren egunetik kontatzen hasita.

Epe hori eten egingo da, bai egintza betearazleak gauzatzen direnean, bai hartzekodunak bateratzeko jardunbidean kredituak onartzen direnean, zein preskripzioa eteteko legezko beste moduak erabiliz.

8. Lege honetako 51. artikulua aplikatuz hasitako espedientearen ondorioz, edo 52. artikuluko c) lerroaldean aurreikusitako arrazoia dela-eta, lan-harremana iraungi zaien langileei dagokien legezko kalte-ordainaren 100eko 40a ordainduko du Soldata Bermearen Fondoak, hogeita bost langiletik beherako enpresetan.

Artikulu honetako 2. paragrafoan aurreikusitako mugetara egokitutako kalte-ordainen arabera egingo da ordainketa honen zenbatekoaren kalkulua.

9. Soldata Bermearen Fondoa alderdi izango da tartekaritza-jardunbideetan, artikulu honetan aurreikusitako betebeharrak bereganatu behar baditu. 🇪🇺

2. paragrafoa abenduaren 19ko 60/1997 Legearen artikulua bakarrik aldatu du.

1. paragrafoa abenduaren 12ko 45/2002 Legearen 2.1. artikulua aldatu du.

5. atala LANEKO DENBORA

34. artikulua.- Lanaldia.

1. Lanaldiak hitzarmen kolektiboetan edo lan-kontratuetan itundutakoa iraungo du.

Lanaldi normalaren gehieneko iraupena, astean, berrogei ordukoa izango da, benetan lanean egindakotan, urteko batez bestekoa hartuta.

2. Hitzarmen kolektiboz edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz, irregular banatu ahal izango da lanaldia urtean zehar. Dena den, banaketa horrek lege honetan aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak errespetatu beharko ditu.

3. Lanaldi bat amaitzen denetik eta hurrengoa hasten denera arte, hamabi ordu igaro behar dira gutxienez.

Benetan lanean egindako ordu arruntak ezin izango dira izan bederatzi baino gehiago egunero. Salbuespenik ere egon daiteke, hitzarmen kolektiboz, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien artean eguneroko laneko denborarekin beste banaketaren bat egiten bada, beti ere lanaldien arteko atsedenaldia errespetatuz.

Hamazortzi urtetik beherako langileek ezin izango dute egin zortzi ordu baino gehiago egunero, benetan egindako lanetan. Kopuru horretan sartzen da prestakuntzako denbora ere, halakorik badago, eta enplegataile bat baino gehiagorentzat lan eginez gero, bakoitzarekin egindako orduak ere bai.

4. Eguneko lanaldi etengabearen iraupena sei orduetik gorakoa bada, hamabost minututik beherakoa ez den atsedenaldi bat ezarri beharko da. Atsedenaldi hori benetan lan egindako denbora moduan hartu behar da, hitzarmen kolektiboan edo lan-kontratuan horrela ezarrita badago edo ezartzen bada.

Hamazortzi urtetik beherako langileen kasuan, gutxienez hogeita hamar minutuko iraupena eduki behar du atsedenaldiak, eta eguneko lanaldi etengabea lau ordu eta erditik gorakoa den kasu guztietan ezarri behar da horrela.

5. Bai eguneroko lanaldiaren hasieran eta bai azkenean langilea bere lanpostuan dagoela kontatuko da laneko denbora.

6. Enpresak urtero egin behar du lan-egutegia, eta ondo ikusteko lekuan jarri behar du halako ale bat, agerian, lantoki bakoitzean.

7. Lan eta Gizarte Segurantzza ministroaren proposamenez, eta ordezkariarik handiena duten sindikatu eta enpresaburuen antolakundeei entzun ondoren, lanaldiaren eta atsedenaldien antolamendua eta iraupena mugatu edo zabaldu ahal izango ditu Gobernuak, berezitasunak dituzten sektore eta lanetarako.

35. artikulua.- Aparteko orduak.

1. Aurreko artikulua arabera finkatutako lanaldi normalaren gehieneko iraupenaren gainetik egindako lan-orduak aparteko ordutzat hartu behar dira. Hitzarmen kolektiboz, edo, halakorik ezean, banakako kontratuz aukeratu behar da, edo aparteko orduak ordaindu, beti ere finkatutako zenbatekoarekin, baina inola ere ez ordu normalaren balioaren azpitik, edo ordaindutako atsedenaldira berdintsuekin kitatu. Puntu horretan itunik egon ezik, aparteko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteetan atsedenaldira hartuz kitatu behar direla ulertu behar da.

2. Aparteko orduen kopurua ezin da laurogeitik gorakoa izan urtean, artikulua honetako 3. paragrafoan aurreikusitakoa salbuespen dela. Kontratu-modua edo kontratuaren iraupena halakoa delako, enpresako urteko lanaldi orokorra baino lanaldi txikiagoa egiten duten langileen kasuan, urteko aparteko orduen kopurua ere lanaldion hein berean gutxitu behar da.

Aurreko lerroaldean xedatutakoaren ondorioetarako, ez dira zenbatuko aparteko ordu gisa ordu horiek sartu eta hurrengo lau hilabeteetan atsedenaldira hartuz kitatutakoak.

Gobernuak kendu egin ditzake aparteko orduak, edo aparteko orduen gehieneko kopurua gutxitu, denbora jakin baterako, edo orokorrean, edo zenbait jardura edo lurralde-eremutarako, derrigorrezko langabezian dauden langileek lanpostua aurkitzeko aukera gehiago izan dezaten.

3. Ezbeharrak eta ohiz kanpoko eta presazko beste kalte batzuk aurrezaintzeko edo konpontzeko egindako aparteko orduak ez dira kontuan hartuko lanaldi normalaren gehieneko iraupena zehazteko, ez eta onartutako aparteko orduen gehieneko kopurua zenbatzeko ere, nahiz eta aparteko ordu legez ordaindu behar diren.

4. Aparteko lanorduetan lan egitea borondatezkoa izango da, hitzarmen kolektiboz edo bakarkako lan-kontratuz halako orduak egitea itundu ez bada behintzat; beti ere artikulua honetako 2. paragrafoko mugen barruan.

5. Aparteko orduak zenbatzeko, egunez egun egin behar da langile bakoitzaren lanaldiaren erregistroa, eta soldatak ordaintzeko finkatutako aldiaren metatutako dira guztiak; soldataren agiriarekin batera eman behar zaio langileari laburpenaren kopia bat.

36. artikulua.- Gaueko lana, txandakako lana, eta lan-erritmoa.

1. Gaueko hamarretatik goizeko seiak arte egindako lana gaueko lantzat hartzen da, lege honetan xedatutakoaren ondorioetarako. Enpresaburu batek ohikoa badu gaueko lanaz baliatzea, laneko agintariei eman behar die horren berri.

Gauetz lan egiten duten langileen lanaldia batez beste ezin da zortzi ordutik gorakoa izan egunero, hamabost egun erreferentzia moduan hartuta. Langile horiek ezin izango dute aparteko ordurik egin.

Aurreko lerroaldean xedatutakoa aplikatzeko, ordea, gaueko langiletzat hartzen da bere eguneroko lanaldiaren zati bat, hiru ordutik beherakoa ez den zatia alegia, normalean gaueko aldian egiten duena; baita, ustez, urteko lanaldiaren herena baino txikiagoa ez den zatia gaueko aldian egingo duen langilea ere.

Lege honetako 34. artikuluko 7. paragrafoan xedatutakoa aplikatuko zaio bigarren lerroaldean ezarritakoari. Artikulu honetan aurreikusitako mugapen eta bermeei beste osagarri batzuk ere ezar diezazkieke Gobernuak, gaueko lanaz ari garela, zenbait jardueraren kasuan edo zenbait langile-kategoriatarako, hain zuzen osasunerako eta segurtasunerako izan ditzaketen arriskuen arabera.

2. Hitzarmen kolektiboetan zehaztutako ordainketa berezia izango du gaueko lanak. Salbuespen izango da, ordea, lana berez gauekoa dela kontuan hartuta ezarri bada soldata, edo lan horren kalte-ordaina atsedendiekin kitatzeko akordioa hartu bada.

3. Txandakako lantzat hartu behar dira taldeka antolatutako lan-modu guztiak, langileek lanpostu berberak betetzen badituzte elkarren jarraian, erritmo jakin baten arabera, etena edo etenik gabea izanda ere. Langileak, ondorioz, ordu diferentietan bete behar ditu bere zerbitzuak, egun edo aste batzuetan zehaztutako aldietan.

Eguneko hogeita lau orduetan etenik gabeko produkzio-prozesuak dituzten enpresetan, txandakako lana antolatzen denean txandakatu egin behar dira txandak, eta langile bat ere ez da egongo gaueko txandan bi aste baino gehiago, jarraian, bere borondatez ez bada.

Jardueraren izaera den modukoa delako, igande eta jaiegunak barne hartuta, txandakako lan-araubidea daukaten enpresek, edo lan-jarduera aste osoka betetzen duten langile-taldeekin egin dezakete lana, edo, beharrezkoak diren taldeak osatzeko, astean egunen baterako edo gehiagorako langileak kontratatuz.

4. Gaueko langileek eta txandaka lan egiten dutenek une oro eduki behar dute beren lanaren izaerari egokitutako babes-maila, osasunari eta segurtasunari dagokienetan, babes eta aurrezaintzarako zerbitzu egokiak barne, beti ere enpresako beste langileen parekoak.

Gaueko lanera atxiki aurretik, doan osasun-azterketa bat egingo zaiela bermatu behar die enpresaburuak berak dauzkan gaueko langileei; ondoren, aldiro egingo zaie osasun-azterketa, gai horren gaineko arau berezietan ezarriko den moduan. Gaueko lanari lotutako osasun-arazoren bat aurkitzen bazaie gaueko langileei, enpresan dagoen eguneko beste lanposturen batera aldatzeko eskubidea izango dute langileok, lanpostu horretarako egokiak badira lanbidez. Lege honetako 39. artikuluan eta, kasua hori bada, 41. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritz gauzatuko da lanpostu-aldaketa.

5. Erritmo jakin bat oinarri dela enpresako lana antolatzen duen enpresaburuak printzipio orokor bat eduki behar du kontuan: lana pertsonari egokitu behar zaiola, batez

ere, lan monotono eta errepikakorra gutxitzeko, jardueraren arabera, eta langileen segurtasuna eta osasuna bermatzeko eskakizunen arabera. Eskakizun horiek, batez ere, lanaldiaren barruko atsedenaldiak zehazteko hartu behar dira kontuan.

37. artikulua.- Asteko atsedenaldia, jaiak eta baimenak.

1. Langileek astean etenik gabe gutxienez egun eta erdiko atsedenaldi baterako eskubidea izango dute: larunbat arratsaldea eta igande osoa, edo, bestela, igande osoa eta astelehen goiza; hala ere, hamalau eguneko aldietan metatu ahal izango da atsedenaldia. Hamazortzi urtetik beherako asteko atsedenaldia gutxienez bi egunekoa izango da, etenik gabe.

34. artikuluko 7. paragrafoan xedatutakoa aplikatu ahal izango zaio asteko atsedenaldiari, zabaldu eta gutxitzeari dagokienez, baita zenbait jarduera zehatzetarako aukerako beste atseden-araubide batzuk finkatzeko ere.

2. Urteko jaiegunak, ordainduak eta errekuperatu beharrik gabekoak, hamalau izango dira gehienez ere; bi, tokian tokikoak izango dira. Nolanahi ere, Estatu osoko jaiegun izango dira Eguberri eguna, Urte Berria, maiatzaren 1a, Lanaren Eguna baita, eta urriaren 12a, Espainiako Jai Nazionala denez.

Aurreko lerroaldean adierazitako jaiak errespetatuz, astelehenetara alda ditzake Gobernuak Estatu osoko jaiegunak, aste barruan egokitzen badira; igandez diren jaiegunen atsedenaldia hurrengo astelehenera aldatuko da.

Autonomia erkidegoek tradizioz bereak dituzten jaiak izendatu ahal izango dituzte, urteko hamalau jaiegunen muga barruan; Estatu osokoak izan eta erregelamendu bidez zehaztutako jaien ordeztatu izendatu ahal izango dituzte, baita astelehenetara aldatutako ordeztatu ere, halakorik badago. Era berean, aurreko lerroaldean astelehenetara aldatzeko aurreikusitako ahalmenaz balia daitezke erkidegoak ere.

Autonomia erkidegoren batek tradizioz berea duen jaiaren bat izendatu ahal izateko, Estatu osoko jaiaren artean igandez nahikorik egokitzen ez bada, jai egun bat gehiago jar dezake urte horretan gehienezko hamalau gaintetik, baina errekuperatzekoa izango da.

3. Aurrez jakinarazi eta zuritu ondoren, langilea lanera joan gabe gera daiteke, eta soldata jasotzeko eskubideari eutsi, jarraian azaldutako arrazoiren bat badauka, eta bertan esandako denborarako:

a) Hamabost egun natural, ezkontzen bada.

b) Bi egun, seme-alabaren bat izan badu, edo odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoren bat hil, istripua izan, gaixotasun larria jasan edo ospitalera eraman baldin badute. Hori dela eta, langileak leku batetik bestera joan behar badu, lau egunekoa izango du epea.

c) Egun bat, ohiko etxebizitza aldatzeko bada.

d) Behar duen beste denbora, desenkusaezineko betebeharrak publiko eta pertsonalen bat betetzeko denean, botoa ematea barne hartuta. Legezko edo hitzarmenezko arauen batean aldi zehatzen bat aipatzen denean, bertan xedatutakoa bete beharko da lanera joan gabeko denboraren iraupenari dagokionez, eta horren kalte-ordain ekonomikoak dagokienez.

Lehen aipatutako betebeharrak hori betetzeagatik, hiru hilabeteko epean, laneko orduetatik %20a baino gehiago bada langileak egin ezinik uzten duen egin beharreko lana, lege honetako 46. artikuluko 1. paragrafoan araututako eszedentzia egoerara eraman dezake enpresak langile hori.

Langileak, bestalde, betebeharrak edo kargu hori betetzeagatik kalte-ordainen bat jasotzen badu, enpresan eskubidekoa duen soldatatik kenduko zaio kalte-ordain horren zenbatekoa.

e) Sindikatuetako edo langileen ordezkarietako egitekoak betetzeko behar duen denbora, legez edo hitzarmenez ezarritakoaren arabera.

f) Haurdunaldian zehar egin beharrekoak diren azterketak egiteko eta haurra izateko unerako prest egoteko teknikak lantzeko beharrezkoa den denbora, lanaldiaren ordutegiaren barruan egin behar direnean.

4. Emakumeak diren langileek, bederatzi hilabetetik beherako haurrari bularra emateko, lanetik ordubete alde egiteko eskubidea izango dute, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori. Emakumeek, beren borondatez, eskubide horren ordezkari ordu erdi gutxitu dezakete lanaldi normala helburu berberarekin. Baimen hori, ordea, nahiz amak nahiz aitak har dezake, biok lan egiten badute.

4. bis Haurra garaia baino lehen jaio baldin bada edo, edozein arrazoi dela eta, ospitalean egon behar baldin badute jaio eta gero, aitak edo amak lanetik ordubetez irteteko aukera izango dute. Horrekin batera, lanaldia gehienez ere egunean bi orduz murrizteko eskubidea izango dute, eta hala eginez gero, soldata ere hein berean murriztuko zaie. Baimen horretaz baliatu ahal izateko, artikuluko 6. paragrafoan esaten dena bete beharko da.

5. Legezko zaintza dela eta, sei urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen gutxitu fisiko edo psikikoren bat zuzenean zaindu behar dutenek lanaldia gutxitzeko eskubidea izango dute, soldata ere hein berean gutxituta; lanaldiaren heren bat izango da gutxienez, eta erdia gehienez.

Gauza bera egiteko eskubidea izango du senitartekoren bat zuzenean zaindu beharra duenak, odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoa

bada, eta adina dela, istripuren bat dela, edo gaixotasunen baten eraginez ez bada gauza bera bakarrik moldatzeko; beti ere ordaindutako lanik egiten ez badu.

Paragrafo honetan aipatzen den lanaldiaren murrizketa langile guztien eskubidea da, gizon zein emakume. Dena dela, enpresa bereko bi langile edo gehiagok pertsona berak eraginda eskubide honetaz baliatzeko eskubidea izango balute, enpresaburuak eskubideaz aldi berean baliatzeko aukera mugatzeko gaitasuna izango luke, enpresaren funtzionamenduarekin lotutako arrazoiek hala egitea zuritzen badute.

6. Bularra emateko baimena eta lanaldia murriztekoa zein ordutan eta egunetan hartuko den (artikulu honetako 4. eta 5. paragrafoetan aipatzen dena) langileak berak erabakiko du, bere ohiko lanaldia erreferentziazat hartuta. Langileak hamabost egun lehenago gutxienez jakinarazi beharko dio enpresaburuari zein egunetan ekingo dion berriz ere ohiko lanaldiarekin lanean.

Enpresaburu eta langileen artean eztabaidaren bat sortzen baldin bada artikulu honetako 4. eta 5. paragrafoetan aipatzen diren orduak hartzeko edo lanaldia murrizteko eskubidearen inguruan, horren gaineko erabakia eskumena duen jurisdikzioak hartuko du, Lan Prozedurako Legearen 138 bis artikuluan ezarritako prozeduraren arabera. 🇪🇺

3 f) paragrafoa azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 11. xedapen gehigarriaren bidez gehitu da.

3 b) paragrafoa uztailaren 5eko 39/1999 Legearen 1. artikulua aldatu du.

4. eta 5. paragrafoa uztailaren 5eko 39/1999 Legearen 2. artikulua aldatu ditu.

6. paragrafoa uztailaren 5eko 39/1999 Legearen 2.3. artikulua gehitu du.

4 bis paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 8. xedapen gehigarriko 1 a) paragrafoak gehitu du.

38. artikulua.- Urteko oporrak.

1. Urteko oporraldia ordaindutakoa da, ezin da kalte-ordain ekonomikoz ordezkatu, eta hitzarmen kolektiboan edo banakako kontratuetan itundutako iraupena izango du. Inola ere ez da hogeita hamar egun natural baino gutxiagokoa izango.

2. Oporrak hartzeko aldia edo aldiak enpresaburuak eta langileak finkatuko dituzte ados jarrita, urteko oporren planifikazioari buruz hitzarmen kolektiboetan ezarritakoarekin bat etorriz.

Alderdien artean adostasunik lortu ezean, eskumenak dituen jurisdikzioak finkatuko ditu oporrak hartzeko egunak; horren erabakia ezin izango da errekurritu. Lehenetsuneko jardunbide laburra erabiliko da.

3. Enpresa bakoitzean finkatuko da bertako opor-egutegia. Oporrak hartu baino bi hilabete lehenago gutxienez jakingo du langileak noiz diren bere opor-egunak.

III. KAPITULUA

Lan-kontratua aldatu, eten eta iraungitzea

1. atala. MUGIGARRITASUN FUNTZIONALA ETA GEOGRAFIKOA

39. artikulua.- Mugigarritasun funtzionala.

1. Mugigarritasun funtzionalak enpresaren barruan edukiko dituen mugak ondorengoak baino ez dira izango: lan-zerbitzuak betetzeko behar diren titulazio akademiko edo profesionalak edukitzea eta talde profesionalen batekoa izatea. Talde profesionalak zehaztu gabe badaude, kategoria profesional baliokideen artean egin ahal izango da mugigarritasun funtzionala.

2. Mugigarritasuna frogatzen duten arrazoi teknikoak edo antolamenduzkoak badaude baino ez da posible izango talde profesionalari edo kategoria baliokideei ez dagozkien funtzioak egiteko mugigarritasun funtzionala; eta horiei erantzuteko ezinbestekoa den denborarako. Funtzio apalagoak aginduz gero, produkzio-jarduerarako luzaezineko edo ezusteko premiekin frogatu behar da. Langileen ordezkariari eman behar die egoera horren berri enpresaburuak.

3. Langilearen duintasuna kaltetu gabe, eta bere lanbiderako prestakuntzaren eta sustapenaren kontra joan gabe gauzatu behar da mugigarritasun funtzionala; eta benetan egindako funtzioei dagokien ordainketa jasotzeko eskubidea izango du langileak, funtzio apalagoak agintzen zaizkionean izan ezik, kasu horretan jatorrizko ordainketei eutsiko baitie. Mugigarritasun funtzionalen ondorioz ohikoak barik beste funtzio batzuk egin behar direnean, ezin izango da esan mugigarritasunaren ondoriozko ezgaitasun sortuberria edo egokitzapenik eza duela dena delako langileak, nahiz eta berez kaleratze objektiborako arrazoia izan.

4. Mugigarritasunaren ondorioz talde profesionalari edo kategoria baliokideei dagozkien funtzioak baino goragokoak egiten badira sei hilabete baino gehiagoz, urtebete barruan, edo zortzi hilabete baino gehiagoz, bi urteko tartean, langileak lanpostu-igoera eska dezake, hitzarmen kolektiboan xedatutakoa horren kontrakoa ez bada, edo, bestela,

berak egindako funtzioei dagokien lanpostu hutsa berak betetzea eskatu, enpresan halako igoeretarako aplikagarriak diren arauak betez, eta soldaten arteko aldeak beretzat eskatuz. Egintza horiek metatu egin daitezke. Enpresak ezezkoa emanez gero, eta batzordearen edo langileen ordezkarien irizpena jaso ondoren, langileak erreklamazioa egin diezaioke eskumenak dituen jurisdikzioari.

Artikulu honetan adierazitako aldiak barik beste batzuk ezarri ahal izango dira hitzarmen kolektiboan, lanpostu hutsak betetzeko erreklamazioak egiteko.

5. Alderdien arteko akordioa beharko da artikulu honetan aurreikusitako kasuetan sartzen ez diren funtzio-aldaketak egiteko, itundutakoak ez direnean; akordiorik ezean, lan-baldintzak funtsean aldatzeko aurreikusitako arauen menpe jarri behar da aldaketak egiteko, edo hitzarmen kolektiboan horretarako ezarritako arauen menpe.

40. artikulua.- Mugigarritasun geografikoa.

1. Lantoki mugikor edo ibiltariak dituzten enpresetan zerbitzuak betetzeko berariaz kontratatu gabeko langileak enpresa bereko beste lantokiren batera aldatzeko, baldin eta langileen egoitza aldatu behar bada, aldaketa hori zurrizko arrazoiak egon behar dira, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak alegia, edo enpresaren jarduerari dagozkion kontratazioak eduki beharko dira.

Artikulu honetan aipatutako arrazoiak egon badaudela ulertuko da proposatutako neurriak hartuta enpresaren egoera hobetzen bada, bere baliabideak egokiago antolatuz merkatuan lehiakorragoa bilakatu delako, edo merkatuaren eskaerari hobeto erantzuten diolako.

Lantokiz aldatzeko erabakia enpresaburuak jakinarazi behar die langileari eta langileen legezko ordezkariari, aldaketa gertatu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez.

Lantokiz aldatzeko erabakia jakinarazi ondoren, langileak, edo gastuen kalte-ordainak jasota lantokiz aldatzeko aukera egiteko eskubidea izango du, edo kontratua iraungitzeko eskubidea, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeitasei eguneko kalte-ordaina jasoz; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta gehienez ere hamabi hilabeteri dagokiona eskuratuko da kalte-ordain moduan. Langilearen gastuak eta bere kontura dituen familiako gastuak hartu behar ditu lehenengo kasuan aipatutako kalte-ordainak, alderdien artean adostutako moduan, baina inoiz ere ez hitzarmen kolektiboetan ezarritako gutxieneko muga azpitik.

Lantokiz aldatuz berrira joateko aipatutako epea betearazlea den arren, kontratua iraungitzeko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat ez badator, aurkatu egin dezake erabakia eskumenak dituen jurisdikzioan. Epaiak erabakiko du lantokiz aldatzea bidezkoa den, edo bidegabekeria den; azken kasu horretan, jatorrizko lantokira itzultzeko eskubidea onartuko zaio langileari.

Lantoki-aldaketak egiten baditu enpresak, artikulu honetako hurrengo paragrafoan jasotako aurreikuspenak saihesteko, eta bertan adierazitako mailaren azpitik bata bestearen jarraian laurogeita hamar eguneko aldietan, portaera hori onartzeko arrazoi berririk egon gabe, lantoki-aldaketa berri horiek legeari iruzurra eginez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta ondorioak gabeak direla deklaratu da.

2. Aurreko paragrafoan aipatutako lantoki-aldaketa egin aurretik, enpresak langileen legezko ordezkariekin hitz egin beharko du gai horri buruz, hamabost egun baino gutxiagokoa ez den aldi batean, bost langile baino gehiagoko lantoki osoari eragiten dionean; edo, lantoki osoari eragin ez arren, laurogeita hamar eguneko aldi, jarraian aipatzen diren langileei eragiten badie gutxienez:

- a) Ehun langiletik beherako enpresetan, hamar langileri.
- b) Enpresako langileen ehuneko hamarrari, ehun eta hirurehun langile arteko enpresak badira.
- c) Hirurehun langile edo gehiagoko enpresetan, hogeita hamar langileri.

Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira kontsultaldi horretan, baita ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak biguntzeko beharrezko neurriak zeintzuk diren.

Laneko agintariei jakinarazi behar zaizkie bai kontsultaldia hasi dela, bai haren amaieran alderdiek dituzten jarrerak ere, guztiaren berri izan dezaten. Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.

Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, baina guztien artean gehiengoa ordezkatu beharko dute.

Kontsultaldia amaitu eta gero, lantoki-aldaketari buruzko erabakia jakinarazi behar die enpresaburuak langileei; artikulu honetako 1. paragrafoan xedatutakoa izango da arau lantoki-aldaketaren ondorio guztietarako.

Aurreko lerroaldean aipatutakoa hala izanda ere, laneko agintariak, alderdien jarrerak ikusita, eta erabaki horren ondorio ekonomikoek edo giza ondorioek bidezko egiten badute, artikulu honetako 1. paragrafoan aipatutako epea luzatzeko agindua eman dezakete, lantoki berrira joateko, eta, ondorioz, lantoki-aldaketaren eraginkortasuna eten; baina epe luzatze hori inola ere ez da sei hilabetetik gorakoa izango.

Paragrafo honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboa eragin daiteke, eta artikulu honetako 1. paragrafoan aurreikusitako moduko egintzak ere gauza ditzake bakoitzak bere aldetik. Gatazka kolektiboa sortzen denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako egintzen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

Kontsaltaldian langileen legezko ordezkariak lortutako akordioak ez dio kalterik ekarriko gaiak eragindako langileek duten eskubideari, hain zuzen artikuluko honetako 1. paragrafoko laugarren lerroaldean aurreikusitako aukeraz baliatzeko.

3. Lantoki-aldaketa dela eta, ezkontideren batek egoitza aldatzen badu, besteak ere, enpresa bereko langile bada, toki horretara aldatzeko eskubidea izango du, lanposturik badago.

4. Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak direla eta, edo enpresaren jarduerari buruzko kontratazioak egonez gero, enpresak aldi baterako desplazatu ditzake langileak; eta langileoi, beren ohiko egoitzatik kanpoko beste herriren batean bizi behar badute, soldatez gainera, bidai-gastuak eta dietak ordaindu behar dizkie.

Desplazamendua eraginkorra izan baino nahiko lehenago jakinarazi behar zaio langileari, eta tarte hori ez da bost lanegun baino gutxiagokoa izango, desplazamenduak hiru hilabetetik gora iraun behar badu; halako kasuetan, langileak hiru hilabete desplazatuta egiten dituen bakoitzean, bere jatorrizko egoitzan lau lanegun egoteko baimen-eskubidea edukiko du; bidaiaren denbora ez da sartzen hor, egunak zenbatzerakoan, eta bidai-gastuak enpresaburuaren kontura izango dira.

Desplazamendurako aginduaren kontra, betearaztekoa izan arren, errekurtsioa jar dezake langileak, artikuluko honetako 1. paragrafoan lantoki-aldaketei buruz aurreikusitako moduari jarraituz.

Hiru urteko aldi hamabi hilabetetik gorakoa bada desplazamenduen iraupena, lege honetan lantoki-aldaketetarako aurreikusitako tratamendua izango dute desplazamenduek, ondorio guztietarako.

5. Langileen legezko ordezkariak lehentasuna edukiko dute artikuluko honetan aipatutako lanpostuetan jarraitzeko.

41. artikulua.- Lan-baldintzen funtsezko aldaketak.

1. Frogatutako arazoak daudenean ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpenaren aldetik, lan-baldintzen funtsezko aldaketak egitea erabaki dezake enpresako zuzendaritzak. Lan-baldintzen funtsezko aldaketatzat hartuko dira, besteak beste, gai hauetan eragina daukatenak:

- a) Lanaldian.
- b) Ordutegian.
- c) Txandakako lan-araubidean.
- d) Ordaintzeko sisteman.

e) Lan-sisteman eta errendimenduan.

f) Funtzioetan, lege honetako 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusitako mugaz kanpokoak direnean.

Artikulu honetan aipatutako arrazoiak egon badaudela ulertu behar da, ordea, proposatutako neurriak hartuta enpresaren egoera hobetzen bada, bere baliabideak egokiago antolatuz merkatuan lehiakorragoa bilakatu delako, edo merkatuaren eskaerari hobeto erantzuten diolako.

2. Lan-baldintzen funtsezko aldaketak banakakoak edo kolektiboak izan daitezke.

Langileek banaka dituzten lan-baldintzak aldatzen badira, banakako aldaketa dela ulertu behar da.

Hitzarmen edo itun kolektiboz langileei onartutako lan-baldintzak aldatzen direnean, edo, ondorio kolektiboak sortuz, enpresaburuak bere kabuz hartutako erabakiz langileen gozamenerako diren lan-baldintzak aldatzen direnean, aldaketa kolektiboa dela ulertu behar da. Lege honetako III. tituluaren araututako hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzak aldatu, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz baino ezin izango da aldatu, eta aurreko paragrafoko b), c), d) eta e) lerroaldeetan aipatutako gaiei dagokienez gainera.

Aurreko lerroaldean ezarritakoa hala izan arren, artikulu honetako 4. paragrafoan xedatutako ondorioetarako ez da kasu bakar batean ere kolektiboa izango, ondoren aipatutako langile-kopuruei baino gutxiagori eragingo dieten funtzioak eta ordutegia aldatzea laurogeita hamar eguneko epean:

a) Ehun langiletik beherako enpresetan, hamar langileri.

b) Enpresako langileen ehuneko hamarrari, ehun eta hirurehun langile arteko enpresak badira.

c) Hogeita hamar langileri, hirurehun langile edo gehiago dituzten enpresak badira.

3. Dagokion langileari eta langilearen legezko ordezkariari jakinarazi behar die enpresaburuak banakako lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiteko erabakia, erabakia indarrean sartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez.

Artikulu honetako 1. paragrafoko a), b) eta c) lerroaldeetan aurreikusitako kasuetan, eta 50. artikuluko 1.a) paragrafoan xedatutakoaren kontra joan gabe, funtsezko aldaketaren ondorioz langilea kaltetuta gelditzen bada, kontratua eteteko eskubidea izango du, eta zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeitaz hamar eguneko kalte-ordaina jasotzeko; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta bederatzi hilabetekoa izango da gehienez ere eskuratu ahal izango den kalte-ordaina.

Goian aipatutako eraginkortasun-epaia betearazlea den arren lan-baldintzak aldatzeko, kontratua desegiteko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat ez badator, aurkatu egin dezake erabakia eskumenak dituen jurisdikzioan. Epaiak erabakiko du lan-baldintzen aldaketa bidezkoa den, edo bidegabekeria den; azken kasu horretan, aurreko baldintzetara itzultzeko eskubidea onartuko zaio langileari.

Artikulu honetako hurrengo paragrafoan jasotako aurreikuspenak saihesteko, 2. paragrafoko azken lerroaldean adierazitako mailaren azpitik bata bestearen jarraian laurogeita hamar eguneko aldietan lan-baldintzen funtsezko aldaketak egiten baditu enpresak, portaera hori onartzeko arrazoi berririk egon gabe, lan-baldintzen aldaketa berri horiek legerari iruzurra eginez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta ondorioak gabeak direla deklaratu da.

4. Lan-baldintza kolektiboetan funtsezko aldaketa bat egiteko erabakia hartu aurretik, enpresak langileen legezko ordezkariekin hitz egin beharko du gai horri buruz, hamabost egun baino gutxiagokoa ez den aldi batean. Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira kontsultaldi horretan, baita ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak biguntzeko beharrezko neurriak zeintzuk diren.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.

Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoordezkariak badute.

Kontsultaldia amaitu eta gero, lan-baldintzen aldaketari buruzko erabakia jakinarazi behar die enpresaburuak langileei; eta artikulu honetako 3. paragrafoan aipatutako epea igarota sortuko ditu ondorioak.

Paragrafo honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboa eragin daiteke, eta artikulu honetako 3. paragrafoan aurreikusitako moduko egintzak ere gauza ditzake bakoitzak bere aldetik. Gatazka kolektiboa jartzen denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako egintzen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

Kontsultaldian langileen legezko ordezkariak lortutako akordioak ez dio kalterik ekarriko gaiak eragindako langileek duten eskubideari, hain zuzen artikulu honetako 3. paragrafoko bigarren lerroaldean aurreikusitako aukeraz baliatzeko.

5. Lantokiz aldatzeari dagokionez, lege honetako 40. artikuluan ezarritako berariazko arauetan xedatutakoari lotu behar zaio.

2. atala. BERMEAK, ENPRESABURUA ALDATZEAGATIK

42. artikulua.- Obra eta zerbitzuak azpikontratatzea.

1. Norberaren enpresako jarduerari dagozkion zenbait lan edo zerbitzu egiteko beste enpresaburu batzuekin kontratuak edo azpikontratuak egiten dituzten enpresaburuek egiaztatu egin behar dute ea kontratista horiek Gizarte Segurantzako kuotak egunean dituzten. Horretarako, dagozkion enpresaren identifikazioa emanda, idatziz eskatu behar diote Gizarte Segurantzako Diruzaintza Nagusiari zorpekoen ziurtagiri negatiboa; Diruzaintzak, aitzakiarik gabe, hogeita hamar eguneko epean eman behar du ziurtagiria, bat ere gehiago luzatu gabe, eta erregelamenduz zehaztutako moduan. Epe hori igaro eta gero, eskabidea egin duen enpresaburua erantzukizunik gabe geldituko da.

2. Enpresaburu nagusiak, Gizarte Segurantzari dagozkionez gorago aipatutako epea amaitu denean izan ezik, berak egindako enkargua amaitu eta hurrengo urte osoan zehar, erantzukizun solidarioa izango du kontratista eta azpikontratistek langileekin eta Gizarte Segurantzarekin dituzten betebeharreko, beti ere kontrata indarrean egon den aldiari dagozkionez.

Ez da kontratistaren egintzak direla-eta erantzukizunik egongo, familiako buruak bere etxebizitza egin edo konpontzeko baino ez diren jarduerak kontratatzen dituenen, ez eta obraren edo industriaren jabeak enpresako jarduerak ez direnak kontratatzen dituenen ere.

3. Kontratista edo azpikontratistarentzat lan egiten duten langileei idatziz jakinarazi beharko die beren enpresaburuak une bakoitzean zein enpresa nagusirentzat ari diren zerbitzuak eskaintzen. Informazio hori dena delako zerbitzua eskaintzen hasi aurretik eman beharko zaie langileei, eta ondorengo datuak izan beharko ditu: enpresa edo sozietate nagusiaren izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia. Era berean, kontratista edo azpikontratistak enpresa nagusia zein den jakinarazi beharko dio Gizarte Segurantzako Diruzaintza Nagusiari, erregelamendu bidez horretarako ezarritako moduan.

4. Azpikontratazioaren inguruan dauden aurreikuspenen gainean eman beharreko informazioa dena delakoa izanik ere (lege honetako 64.1.1. artikuluan zehazten da kontu hori), enpresak obra edo zerbitzuak eskaintzeko beste enpresa kontratista edo azpikontratista batekin kontratu bat hitzartzen badu, langileen legezko ordezkariari ondorengo berri eman beharko die:

a) Enpresa kontratista edo azpikontratistaren izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

b) Kontrataren helburua eta iraupena.

c) Kontrata burutuko den lekua.

d) Enpresa nagusiaren lanlekuan kontrata edo azpikontratako langileek jardun behar badute, langile horien kopurua.

e) Laneko arriskuei aurre hartzeko jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurriak.

5. Esandakoaren ildotik, enpresa kontratistak edo azpikontratistak, kontrata betearazten hasi aurretik, bere langileen legezko ordezkariak jakinarazi beharko die aurreko 3. paragrafoan eta 4. paragrafoko b) hizkitik e)ra artekoetan esaten diren kontuak. 🇪🇺

Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 2,1. artikulua aldatu du.

43. artikulua. Langileak lagatzea.

1. Aldi baterako laneko enpresek bakarrik kontratatu ahal izango dituzte langileak beste enpresaren bati aldi baterako lagatzeko, eta legez ezarriko den moduan onartuta badaude.

2. Aurreko paragrafoan aipatutakoa hausten duten enpresaburuek, bai lagatzaileek eta bai lagapendunek, langileekin eta Gizarte Segurantzarekin lotutako betebeharren erantzukizun solidarioa edukiko dute, eta baita, egintza horiengatik izan ditzaketen beste erantzukizunak ere, penalak barne direla.

3. Debekatutako trafikoaren eraginpean dauden langileek finko bihurtzeko eskubidea izango dute, aukeran, lagatzailearen edo lagapendunaren enpresan. Lagapendunaren enpresan langileak izango dituen eskubideak eta betebeharrak, jakina, lanpostu berean edo antzerako lanposturen batean zerbitzuak betetzen dituen beste edozein langileren baldintza normalei dagozkienak izango dira; gainera, legez kanpoko lagapena hasi zenetik zenbatuko da antzintasuna.

44. artikulua.- Enpresaren ondorengotza.

1. Enpresa baten, lanleku baten edo produkzio-unitate autonomo baten titulartasuna aldatuta ere, horrek, besterik gabe, ez du ekarriko bertako langileekiko lan-harremana iraungitzea; izan ere, enpresaburu berriak aurrekoak lan arloa eta Gizarte Segurantzaz zela eta zituen eskubide eta betebeharrak subrogatuko ditu, horien artean direla pentsioen inguruko betebeharrak, beti ere gai horren inguruko araudi berezian esaten dena kontuan izanda. Orokorrean, lagatzaileak babes sozial osagarriaren arloan bereganatutako betebeharrak guztiak subrogatuko ditu enpresaburu berriak.

2. Artikulu honetan aurreikusitakoari dagokionez, enpresaren ondorengotza dagoela ulertuko da eskualdatutako erakunde ekonomikoak bere izateko moduari eusten badio, hau da, oinarritzko jarduera ekonomiko bat edo jarduera ekonomiko osagarri bat aurrera eramateko baliabide antolatuei eusten baldin badie.

3. Gizarte Segurantzaren arloko legerian esaten dena dena delakoa izanik ere, “intervivos” deituriko egintzen bidez burututako transmisioetan, lagatzaileak eta lagapendunak erantzukizun solidarioa izango dute hiru urtez, transmisioa egin aurreko lan arloko betebeharrak, betebeharrak bete gabe geratu baldin baziren.

Eskualdaketaren ondoren sortutako betebeharez ere solidario erantzun behar dute lagatzaileak eta lagapendunak, lagapena delitua izan dela deklaratu bada.

4. Kontrako hitzarmenik egiten ez bada, lagatzaileak eta langileen ordezkariak lortutako akordioaren bidez ondorengotza burutu ostean, ondorengotzak eragiten dien langileen lan-harremanak transmisioaren unean enpresan, lanlekuan edo transferitutako ekoizpen-unitate autonomoan ezartzekoa zen hitzarmen kolektiboaren arabera izango dira.

Egoera horrek bere horretan jarraituko du hasierako hitzarmen kolektiboa indarririk gabe geratu arte edo beste hitzarmen kolektibo berri bat indarrean sartu arte, baldin eta berri hori transmititutako erakunde ekonomikoan ezartzeko modukoa baldin bada.

5. Transmisioak eragiten dion enpresak, lanlekuak edo produkzio-unitateak autonomiari eusten baldin badiot, titulartasuna duen enpresaburua aldatzeak ez du ekarriko, berez eta besterik gabe, langileen legezko ordezkarien aginpidea amaitzea. Izan ere, ordezkari horiek beren eginkizunetan jarraituko dute, titulartasuna aldatu aurreko baldintza eta egoera berean.

6. Lagatzaileak eta lagapendunak ondorengoaren berri eman beharko diete titulartasuna aldatzeak eragin dien bi enpresetako langileen ordezkariak:

- a) Transmisioa egiteko aurreikusitako eguna.
- b) Transmisioa egiteko arrazoiak.
- c) Transmisioak langileengan izango dituen ondorio juridiko, ekonomiko eta sozialak.
- d) Langileengan ondorioa izango duten aurreikusitako neurriak.

7. Langileen legezko ordezkariak izan ezean, aurreko paragrafoan aipatutako informazioa transmisioak eragin diezaiekeen langileei zuzenean eman beharko diete lagatzaileak eta lagapendunak.

8. Aurreko paragrafoetan aipatzen den informazioa behar besteko denborarekin eman beharko du lagatzaileak, transmisioa egin aurretik. Aipatzen ari garen informazioa behar besteko denborarekin eman beharko du lagapendunak, eta beti transmisioaren eraginez langileek lan-baldintzetan aldaketak izan aurretik.

Sozietateek bat egin edo sozietateok banatu egiten diren kasuetan, gorago aipatutako informazioa kasuan kasuko erabakia hartu behar duten batzar nagusien deialdia argitaratzen den unean bertan eman beharko dute beti lagatzaileek eta lagapendunek.

9. Transmisioa dela eta lagatzaile edo lagapendunen batek langileei eragingo dieten lan arloko neurriak hartzea aurreikusita baldin badauka, langileen legezko ordezkariekin hitz egiten hasteko epe bat zehaztu beharko du, aurreikusitako neurriak zeintzuk diren aztertu eta langileengan zer nolako ondorioak izango dituzten ikusteko. Hitz egiten garaiz hasi beharko da, neurriak gauzatzen hasi aurretik behintzat. Kontsultaldian fedonez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko. Aurreikusitako neurrien artean langileak lanlekuz aldatzea edo langileen lan-baldintzetan aldaketa nabarmenak egitea ageri bada, aurreko leerroaldean aipatzen den hitz egin beharra lege honetako 40.2 eta 41.4. artikuluetan zehaztutako moduan burutuko da.

10. Artikulu honetan informazioa eman eta hitz egin beharrari buruz aipatzen diren betebeharrak berdin-berdin bete beharko dira transmisioari buruzko erabakia enpresaburu lagatzaile edo lagapendunak hartutakoak izan zein horien gaineko kontrola duen beste enpresaren batek hartutakoa izan. Baldin eta lagatzaile edo lagapendunek erabakia hartu duen enpresak ez diela beharrezkoa zuten informaziorik eman esanez, zuzigarriak aurkezten badituzte, arrazoi horrek ez du inolako baliorik izango.



Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 2.2. artikulua aldatu du.

3. atala. KONTRATUA ETETEA

45. artikulua.- Eteteko arrazoiak eta etetearen ondorioak.

1. Hauek dira lan-kontratua eteteko arrazoiak:

- a) Alderdien arteko akordioa.
- b) Kontratuan baliozkotzat jasotakoak.
- c) Langileen aldi baterako ezgaitasuna.

- d) Amatasuna, emakumeak haurdunaldian zehar arriskuren bat izatea, eta adopzioa edo 6 urtetik beherako haurren harrera; harrera modu hori adopzio aurrekoa edo iraunkorra izan daiteke.
- e) Soldadutza edo ordezko gizarte zerbitzua egitea.
- f) Ordezkaritzako kargu publikoa betetzea.
- g) Langilea askatasunik gabeko egoeran egotea, kondena-epairik ez duen bitartean.
- h) Diziplina arazoak direla-eta, langileak soldata eta enplegua etenda izatea.
- i) Derrigorrak aldi baterako hori eragitea.
- j) Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak.
- k) Nahitaezko eszedentzia.
- l) Huelga-eskubidez baliatzea.
- m) Enpresa legez ixtea.

2. Kontratua eteteak lana egiteko eta lana ordaintzeko betebeharretatik libre uzten ditu langilea eta enpresaburua. 🤖

1 d) paragrafoa uztailaren 5eko 39/1999 Legearen 3. artikulua aldatu du.

46. artikulua.- Eszedentziak.

1. Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Nahitaezkoak lanpostua gordetzeko eskubidea ematen du, eta aldi horretako antzintasuna kontuan hartzeko. Lanera joatea ezinezko bihurtzen duen kargu publikoren baterako izendatu edo hautatu denean emango da nahitaezkoa. Eta kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetean eskatu behar da lanpostura itzultzea.
2. Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak eskubidea dauka borondatezko eszedentzia onar dakion: ez bi urtetik beherakoa, ez bost urtetik gorakoa. Langile bera eskubide horretaz berriro baliatzeko, lau urte igaro behar dira aurreko eszedentziaren amaieratik.

3. Langileek eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko hiru urtera arteko eszedentziaz baliatzeko, baita adopzioz hartutako seme edo alaba izan edo harrerakoa izanik ere (iraunkor zein adopzio aurrekoa). Epea zenbatzen haurra jaio denetik edo, gainontzeko kasuetan, ebazpen judizial edo administratiboa eman denetik hasiko da.

Era berean, urtebetera arteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, negoziazio kolektiboan epe luzeagoa zehazten ez bada behintzat, senitartekoren bat zaindu behar duten langileek, senitarteko hori odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura artekoa bada, eta adina dela, istripuren bat dela, edo gaixotasunen baten eraginez ez bada gauza bera bakarrik moldatzeko; beti ere ordaindutako lanik egiten ez badu.

Paragrafo honetan aipatzen den lanaldiaren murrizketa langile guztien eskubidea da, gizon zein emakume. Dena dela, enpresa bereko bi langile edo gehiagok pertsona berak eraginda eskubide honetaz baliatzeko eskubidea izango balute, enpresaburuak eskubideaz aldi berean baliatzeko aukera mugatzeko gaitasuna izango luke, enpresaren funtzionamenduarekin lotutako arazoiek hala egitea zuritzen badute.


Beste pertsona baten egoera bertsuak beste eszedentzia-aldi bat hartzeko eskubidea sortuko balu, egoera berri hori hasten denean amaitu egingo litzateke aurreko eszedentzia-aldia.

Artikulu honetan ezarritakoarekin bat etorritik eszedentzian dagoen langilearen kasuan, antzinatasunerako zenbatuko da aldi hori, eta lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du langileak; enpresaburuak dei egin behar dio prestakuntzan parte hartzeko, batez ere berriro lanera itzultzen denean. Lehenengo urtean bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitu eta gero, lanpostu bat gordetzeko eskubidea izango du, edo bere talde profesionaleko bat edo bere kategoriaren baliokide bat.

Dena den, langilea ofizialki familia ugarizat jotako familia bateko kidea baldin bada, lanpostua gordeta izateko eskubidea 15 hilabetez izango du, kategoria orokorreko familia ugarikoa bada, eta 18 hilabetez gordeta izateko eskubidea, kategoria bereziko bada.

4. Enpresa barruan eszedentziara pasatzea eska dezakete probintzia mailako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzen dituzten langileek, ordezkarietako kargu hori betetzen diharduten denborarako.

5. Eszedentzian dagoen langileak lehentasunezko eskubide bat baino ez dauka, enpresan bere lanpostuaren kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetara sartzeko, halakorik egon edo gertatzen bada.

6. Hitzarmen kolektiboan beste eszedentzia-kasu batzuk ere onar daitezke, bertan aurreikusitako araubide eta ondorioekin. 

3. paragrafoa uztailaren 5eko 39/1999 Legearen 4. artikulua aldatu du.

3. paragrafoko 2. lerroaldea abenduaren 2ko 51/2003 Legearen 1. xedapen gehigarriak aldatu du.

3. paragrafoko 6. lerroaldea azaroaren 18ko 40/2003 Legearen 1.3. xedapen gehigarriak gehitu du.

47. artikulua.- Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak bitarteko, edo ezinbesteko arrazoiak medio, kontratua etetea.

1. Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak bitarteko, enpresaburuaren ekimenez, eten egin daiteke lan-kontratua, lege honetako 51. artikuluan eta horren garapenerako arauetan ezarritako jardunbidearen arabera; ez, ordea, kalte-ordainei dagokienez, ez baitira bidezko.

Neurri hori onartzea bidezkoa izango da, baldin eta, espedienteko agiriak aztertuta, aldi baterako neurri hori, arrazoietan oinarriturik, enpresaren jardueraren egoera jakin bat gainditzeko nahitaezkoa ikusten bada.

Halako kasuetan, erdira ekarriko da lege honetako 51. artikuluko 4. paragrafoan aipatutako epea, kontsultak egiteko iraupenari dagokiona, eta frogagiriak, aldiz, erregelamendu bidez zehaztutako moduan ezinbestean beharrezkoak direnak baino ez dira izango.

2. Ezinbesteko arrazoiak direla medio ere, eten egin daiteke lan-kontratua, lege honetako 51.12. artikuluan eta hori garatzeko erregelamenduzko arauetan ezarritako jardunbidearen arabera.

48. artikulua. Lanpostua gordez etendako kontratuak.

1. Etetea eragin duten legezko arrazoiak amaitzen direnean, gordetako lanpostura bihurtzeko eskubidea izango du langileak, 45. artikuluko 1. paragrafoan aipatutako kasu guztietan, artikulua eta paragrafo bereko a) eta b) lerroaldeetan adierazitakoa salbuespen dela, itundutakoa bete beharko baita halakoetan.

2. Langilearen aldi baterako ezgaitasun kasuetan, bai ohiko lanerako ezgaitasun iraunkor totala aitortu diotelako, bai edozein lanerako ezgaitasun iraunkor absolutu edo baliaezintasun handia aitortu diotelako, langileari baliaezintasun iraunkorra aitortuta aldi-baterako ezgaitasun-egoera iraungitzen zaionean, lan-harremanak etenda jarraituko du, eta bi urtez gordeko zaio lanpostua, baliaezintasun iraunkorra aitortzen duen erabakiaren egunetik kontatzen hasita, baldin eta, kalifikazioa egin duen organoaren

iritziz, langilearen ezgaitasun-egoera berriro aztertu beharko bada, bere egoera hobetuz agian bere lanpostura bihurtzeko moduan izango delako.

3. Soldadutza edo ordezkotako gizarte zerbitzua egiteko denboran, ordezkotako kargu publikoren bat edo sindikatuetakotako funtzioak egiteko denboran, bai probintzia mailakoak zein goragokoak, horiek guztiok betetzeko denboran, bada, kontratua etenda egon den kasuetan, hogeita hamar eguneko epean itzuli beharko da lanera langilea, zerbitzua, kargua edo funtzioa amaitzen denetik kontatzen hasita.

4. Haurra izanez gero, kontratua hamasei astez egongo da etenda, eta jarraian hartu beharko dira hamasei asteok. Dena den, bi haur edo gehiago izan badira aldi berean, beste bi aste gehiago hartu ahal izango dira haur bakoitzeko. Kontratua eteteko aldia zein izango den emakume interesatuak erabakiko du, baina kontuan izanda sei aste haurra izan eta jarraian hartutakoak izan beharko direla. Ama hil egiten bada, aitak etenaldi osoa edo etenalditik geratzen zen zatia hartzeko eskubidea izango du.

Gorago esandakoa hala izanik ere, eta amak haurra izan eta hurrengo sei asteetan derrigorrez lanean atsedena hartu beharko badu ere, aitak eta amak biek lan egiten baldin badute, amatasunagatik atsedena hartzen hasten denean, aitak ere hartu ahal izango du baja horren zati bat, etenik egin gabe, amarekin batera edo ondoren, non eta ama lanera itzultzeak ez duen arriskurik sortzen amaren osasunarentzat.

Garaia baino lehen jaiotako haurren kasuan eta, beste edozein arrazoi dela eta, jaio eta gero ere jaioberriak ospitalean egon behar duen kasuetan, amak edo, hala behar duenean, aitak eskatzen baldin badu, ospitalean alta hartu eta gero hasiko da zenbatzen etenaldia. Zenbatze modu horretatik kanpo egongo dira haurra izan osteko hurrengo sei asteak, horietan derrigorrez egongo baita etenda amaren kontratua.

Sei urtera arteko haurren adopzio eta harreraren kasuetan (azken hori adopzio aurrekoa edo iraunkorra dela ere), etenaldi hori jarraian hartuko diren hamasei astetakoak izango da. Dena den, adopzioan edo harrera eskaintzeko haur bat baino gehiago hartu baldin badira, beste bi aste gehiago hartu ahal izango dira haur bakoitzeko, bigarrenetik hasita. Langileak erabakiko du noiz hasiko den epea zenbatzen, harrerari buruz administrazioak edo epaitegiek hartutako erabakiaren ostean edo adopzioari buruz ebazpen judizialaren ostean. Etenaldiak ondoren zehazten diren kasuetan ere hamasei aste iraungo du: adoptatutako edo harrera egin zaion adingabea sei urtetik gorakoa izan baina ezintasun edo elbarritasunen bat baldin badu, edo adingabe horrek izandako egoera edo bizipen bereziengatik nahiz atzeritik datorrena izateagatik gizarteratzeko edo familia berrian ohitzeko arazo bereziak dituen kasuetan; hori guztia eskumena duten gizarte zerbitzuek egiaztatuta egin beharko da. Amak eta aitak biek lan egiten baldin badute, etenaldia interesatuek nahi duten moduan banatuko da, eta biek aldi berean edo bata besteari ostean baliatu ahal izango dute, beti ere aldiak elkarren artean etenik gabekoak baldin badira eta ezarritako mugen barruan hartutakoak.

Atsedenaldia biek batera hartzen baldin badute, biek ala biek hartutako denbora batuta ezin izango da hamasei asteko muga edo haur bat baino gehiagoko kasuetarako jarritako muga gaintitu, aurreko paragrafoetan zehaztutako moduan.

Artikulu honetan aipatzen diren aldiak lanaldi osoa harturik edo lanaldiaren zati batez baliatuz erabili ahal izango dira, aldez aurretik enpresaburua eta langilea ados jarrita eta beti ere erregelamendu bidez zehaztutako moduan.

Atzerriko haur bat adoptatu behar den kasuetan, eta beharrezkoa baldin bada aldez aurretik gurasoak adoptatu nahi duten haurraren jaioterrira joatea, artikulu honetan hizpide den etenaldia adopzioari buruzko ebazpena eman baino lau aste lehenagotik ere hasi ahal izango da.

5. Haurdunaldian zehar arriskuren bat sumatzen baldin bada, Laneko Arriskuei Aurre Hartzeko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluko 2. eta 3. paragrafoetan aurreikusitako egoeraren bat dela-eta, ondorengo unean amaituko da kontratuaren etenaldia: amatasun biologikoa dela eta kontratua etetea hasten denean, edo langileak aurreko lanpostuan edo bere egoerarekin bateragarria den beste batean hasteko ezina amaitzen denean. 🇺🇸

4. paragrafoa azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 5. artikulua aldatu du.

5. paragrafoa azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 6. artikulua gehitu du.

4. paragrafoko 3. lerroaldea uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 8. xedapen gehigarriko 1 b) paragrafoak gehitu du.

4. paragrafoko 4., 5. eta 6. lerroaldeak uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 8. xedapen gehigarriko 1 b) paragrafoak aldatu ditu zenbakiz. Lehenago zeuzkaten zenbakiak hauek ziren: 4. paragrafoko 3., 4. eta 5. paragrafoak.

4. paragrafoko 7. lerroaldea uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 8. xedapen gehigarriko 1 b) paragrafoak aldatu du zenbakiz. Lehenago 4. paragrafoko 6. lerroaldea zen.

4. atala. LAN-KONTRATUAREN AMAIERA

49. artikulua.- Kontratua amaitzea.

1. Lan-kontratua honelakoetan amaituko da:

© Euskarazko itzulpena: Itzultzaile Zerbitzu Ofiziala.- IVAP.- Eusko Jaurlaritzza Baimenduta dago kopiatzea. Osorik kopiatuz gero, aipatu nondikoa,

- a) Alderdien arteko adostasunez.
- b) Kontratuan balioz jasotako arrazoiengatik, enpresaburuaren aldetik gehiegikeria nabariak agertzen ez badira arrazoietan.
- c) Hitzartutako denbora amaitu delako, edo kontratuaren xedeko lana edo zerbitzua burutu delako. Kontratua amaitzen denean, bitarteko langileen kontratuen, gizarteratzeko kontratuen eta heziketa-kontratuen kasuan izan ezik, langileek kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea izango dute, eta horren kopurua honela zenbatuko da: zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 8 eguni dagokiona, edo proportzio horren araberrako kalkulua eginda dagokiona; ezartzekoa den araudi berezian besterik esaten bada, hori bete beharko da.

Gehieneko epea ezarrita daukaten iraupen mugatuko kontratuak, eta legez ezarritako gehieneko iraupena baino epe laburragorako hitzartutako praktikaldiko kontratuak eta ikaskuntza-kontratuak, berez eta besterik gabe, gehieneko epe horretara arte luzatuta geldituko dira, berariaz salaketarik edo luzapenik egin ez, eta langileak zerbitzuak betetzen jarraitzen badu.

Gehieneko iraupen hori amaitu eta gero, edo kontratuaren xedeko lana edo zerbitzua burutu ondoren, baldin eta salaketarik egin ez eta lan-zerbitzuak betetzen jarraitzen bada, kontratua isilbidez eta denbora-mugarik gabe luzatu dela ulertu beharko da, zerbitzua aldi baterakoa dela egiaztatzeko kontrako frogarik aurkeztu ezik.

Iraupen mugatuko lan-kontratua urtebetetik gorakoa bada, salaketa egiten duen aldeak hamabost egun lehenago gutxienez jakinarazi behar dio kontratuaren amaiera beste aldeari.

- d) Langileak dimitituta; hitzarmen kolektiboetan edo tokian tokiko ohituren arabera aipatutako aurreabisua eman behar da.
- e) Langilea hil, edo baliaezintasun handia edo baliaezintasun iraunkor totala edo absolutua aitortzen bazaio; beti ere, 48.2. artikuluan xedatutakoaren kontra jarri gabe.
- f) Langilea erretiratu egin delako.
- g) Enpresaburua hil, edo Gizarte Segurantzaren dagokion araubidean aurreikusitako kasuetan erretiratzen bada, edo ezgaitasuna aitortzen bazaio, 44. artikuluan xedatutakoaren kontra joan gabe; edo kontratatzailearen nortasun juridikoa amaitzeagatik.

Enpresaburua hil, erretiratu edo ezgaitasunean aurkitzen bada, langileak hilabeteko soldataren pareko zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du.

Kontratatzailearen nortasun juridikoa amaitzen bada, lege honetako 51. artikuluko izapideak bete behar dira.

h) Lana egitea behin betiko eragozten duen derrigorra sortzen denean, baldin eta, lege honetako 51. artikuluko 12. paragrafoan xedatutakoarekin bat etorritik, egoera hori behar bezala egiaztatuta bada.

i) Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoietan oinarri hartuta kaleratze kolektiboa egiten denean, baldin eta lege honetan xedatutakoarekin bat etorritik behar bezala horretarako baimena eman bada.

j) Langilearen borondatez, enpresaburuak ez duela kontratua bete oinarri hartuta.

k) Langilea kaleratuta.

l) Legez bidezkoak diren arrazoi objektiboak bitarteko direla.

2. Enpresaburuak, kontratua amaitu egiten dela eta, langileei kontratuaren amaieraren berri iragartzen dienean, edo, bestela, amaitzearen aurreabisua ematen dienean, zordundutako kopuruak kitatzeko agiriaren proposamen-zirriborro bat aurkeztu behar die.

Kitoaren ordainagiria izenpetzeko unean langileen legezko ordezkari bat aurrean egotea eska dezake langileak, eta hala jasoko da bertan, langileen legezko ordezkari baten aurrean izenpetu dela, edo bestela, langilea aukera hortaz ez dela baliatu adierazi behar da. Izenpetzeko unean ordezkaria bertan egotea eragozten badiu enpresaburuak, ordainagirian jaso dezake gertaera hori langileak, izan ditzakeen ondorioetarako. 🌐

1 c) paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 3.1. artikulua aldatu du.

50. artikulua.- Langilearen borondatez kontratua amaitzea.

1. Hona hemen langileak kontratua amai dadila eskatzeko bidezko arrazoiak:

a) Langilearen lan-baldintzetan egindako funtsezko aldaketak, hori bere lanbide-prestakuntzaren kaltetan izan edo bere duintasuna gutxitzea dakarrena bada.

b) Itundutako soldata ordaintzeko orduan, ordainketarik egin ez, edo behin eta berriz atzeratzea.

c) Enpresaburuak bere betebeharrak larri bete gabe uztea, derrigorrezko kasuetan izan ezik; baita lege honetako 40 eta 41. artikuluetan aurreikusitako kasuetan aurreko lan-

baldintzetan langilea berriro lanera bihurtzeari enpresaburuak ezetza esatea, epai batek balio gabekotzat aitortu baditu kasu horiek.

2. Bidegabeko kaleratzeetarako aipatutako kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du langileak, halako kasuetan.

51. artikulua.- Kaleratze kolektiboa.

1. Lege honetan xedatutakoaren ondorioetarako, kaleratze kolektibo esango zaio ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoietan oinarrituta kontratuak amaitzeari, laurogeita hamar eguneko epean amaitzeak honako hauengan badu eragina:

- a) Ehun langiletik beherako enpresetan, hamar langilerengan.
- b) Ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan, langileen 100eko 10engan.
- c) Hirurehun langile edo gehiagoko enpresetan, hogeita hamar langilerengan.

Artikulu honetan aipatutako arrazoiak egon badaudela ulertu behar da, baldin eta, aurkeztutako arrazoiak ekonomikoak izanik, proposatutako neurriek enpresaren egoera ekonomiko negatiboa gaintzen laguntzen badute, edo, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak izanik arrazoiak, baliabideak hobeto antolatuz, enpresaren geroko bideragarritasuna eta bertako enplegua bermatzen badute.

Enpresako plantilla osoari eragiten dioten lan-kontratuak amaituz gero, kaleratze kolektibo legez hartu behar da, kontuak eragiten dien langileak bost baino gehiago badira, eta, lehen aipatutako arrazoi berberak oinarri direla, enpresaren jarduera oso-osorik gelditu delako gertatzen bada amaitzea.

Artikulu honetako lehenengo lerroaldean aipatutako kontratu-amaitzeen kopurua zenbatzeko, aipatutako aldian enpresaburuaren ekimenez gertatutako amaitze guztiak hartuko dira kontuan, lege honetako 49. artikuluko 1. paragrafoko c) lerroaldean aurreikusitako arrazoien indarrez barik langileari ez dagozkion beste batzuen indarrez badira, eta amaitutako kontratu kopurua gutxienez bostekoa bada.

Enpresak, artikulu honetan jasotako aurreikuspenak saihesteko, lege honetako 52.c) artikuluan xedatutakoaren babespean eta adierazitako mailaren azpitik bata bestearen jarraian laurogeita hamar eguneko aldietan lan-kontratuak iraungitzen baditu, portaera hori onartzeko arrazoi berririk egon gabe, kontratu-amaitze berri horiek legerari iruzurra eginez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta ondoriorik gabeak direla deklaratu da.

2. Kaleratze kolektiboa egiteko asmoa daukan enpresaburuak baimena eskatu behar du lan-kontratuak amaitzeko, lege honetan eta erregelamendu bidezko garapenerako arauetan aurreikusitako enplegu-erregulaziorako jardunbidearen arabera. Eskumenak

dituzten laneko agintariei baimena eskatuz hasiko da jardunbidea, eta aldi berean hitz egiten hasi beharko da langileen legezko ordezkariekin.

Laneko agintariei eta langileen legezko ordezkariari jakinarazpena egitearekin batera, espedientea sorrarazi duten arrazoiak egiaztatze beharrezko agiri guztiak aurkeztu behar dira, baita hartu beharreko neurriak zuzitzeak ere, erregelamendu bidez zehaztuko den moduan.

Kontsultaldia irekitzeko jakinarazpena idatziz egin behar da, langileen legezko ordezkariari enpresaburuak zuzenduta; eta laneko agintariei kopia bat helarazi behar zaie, eskabidearekin batera.

3. Eskabidea jaso ondoren, eskatutako baldintzak betetzen ote dituen egiaztatu behar dute laneko agintariak; eta, bete ezik, hamar eguneko epean konpontzeko eskatuko diote enpresaburuari. Gainera, horrela egin ezik, eskabidean atzera egin duela ulertuko dela, eta jarduketak artxibatu egingo direla adierazi behar diote.

Laneko agintariak, batetik, espedientea hasi dela jakinaraziko diote langabezia prestazioak kudeatzen dituen erakundeari, eta bestetik, derrigorrez, irizpena eskatuko diote Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzari espedientea sorrarazi duten arrazoiaren gainean, eta erabakia ondo oinarrituta hartzeko beharrezkoa den beste informazio guztia ere bai. Hamar eguneko epean eman behar dira irizpenak, eta epe hori ezin da luzatu; artikuluko honetako 2 eta 4. paragrafoetan aipatutako kontsultaldia amaitu baino lehen eduki behar dituzte irizpenok laneko agintariak, eta espedientearekin batera jarriko dituzte kontsultaldia amaitzen denean.

Espedientea izapidetzen ari dela, enpresaburuak edozein erabakiren ondorioak eraginkortasunik gabe uzteko neurriak hartzen ari dela jakiten badute laneko agintariak, neurri horiek berehala gelditzeko eskatu ahal izango diote bai enpresaburuari, bai eskumenak dituzten agintariei.

Langileen 100eko 50i eragiten badie kontratua amaitzeak, enpresaren ondasunen salmentaren berri eman behar die enpresaburuak langileen legezko ordezkariari eta eskumenak dituzten agintariei, enpresaren ohiko trafikoa osatzen duten ondasunak hortik kanpo utzita.

4. Langileen legezko ordezkariarekin egindako kontsultaldiaren iraupena ez da hogeita hamar egun naturaletik beherakoa izango, edo hamabost egun naturaletik beherakoa, berrogeita hamar langile baino gutxiagoko enpresetan. Enplegu-erregulaziorako espedientea izapidetzean, alderdi interesatu izango dira ordezkari horiek. Bestalde, espedientea sorrarazi duten arrazoiak, eta horien ondorioak saihestu edo gutxitzeko moduez izango da kontsulta; eta gaiak eragindako langileengan ondorioak leuntzeko beharrezko neurriak, eta enpresa-proiektuaren jarraipena eta bideragarritasuna gauzatu ahal diren ere hortxe aztertu behar dira.

Nolanahi ere, berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresetan, gorago aipatutako neurriak jasotzen dituen plan bat gehitu behar zaie espedientea hasteko agiriei.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.

Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien edo, halakorik balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean langileen gehiengoa ordezkatzeko badute.

Kontsultaldia amaitu eta gero, horren berri jakinarazi behar die enpresaburuak laneko ordezkariari.

5. Alderdien arteko adostasunez amaitzen bada kontsultaldia, laneko agintariak hamabost egun naturaleko epean eman behar dute erabakiaren berri, eta lan-harremanak amaitzeko baimena emango dute. Aipatutako epea amaitu arren, beren-beregiko erabakirik ematen ez badute, kontratuak amaitzea akordioan jasotako modu-moduan onartu dela ulertu behar da.

Aurreko lerroaldean xedatutakoa hala izan arren, ofizioz edo alderdiren baten eskariz, laneko agintariak iruzurra, maltzurkeria, hertsapena edo eskubide-abusua egon dela ikusiko balute, erabakia hartzeko epea eten, eta epailei bidali beharko liokete, agian deuseztasuna deklaratu dezaten. Berdin jokatu behar dute laneko agintariak, baldin eta, ofizioz edo langabezia prestazioak kudeatzen dituen erakundearen eskariz, hain zuzen legezko langabezia egoera sorrarazteko arrazoirik ez dagoelako, gaiak eragiten dien langileek prestazioak bidegabekeriak eskuratzeko asmoz lortutako akordioa dela uste badute.

6. Akordiorik gabe amaitzen bada kontsultaldia, enpresaren eskabidea osorik edo zati batean onartuz edo gaitzetsiz eman behar dute erabakia laneko agintariari. Kontsultaldia amaitu dela laneko agintariari jakinarazi eta hamabost egun naturaleko epean eman behar da erabakia; aipatutako epea amaitu arren, beren-beregiko erabakirik ematen ez badute, kontratuak amaitzea eskabidean adierazitako modu-moduan onartu dela ulertu behar da.

Laneko agintarien erabakian arrazoiak eman behar dira, eta enpresaren eskabidearekin kongruentia izan behar da. Baimena emateko, dena den, espedientearen dauden agiriak aztertuta, arrazoizko ikusi behar da enpresak proposatutako neurriak beharrezkoak direla artikuluko honetako 1. paragrafoan aurreikusitako helburuak lortzeko.

7. Langileen legezko ordezkariak lehentasuna edukiko dute artikuluko honetan aipatutako kasuetan enpresan jarraitzeko.

8. Artikuluko honetan xedatutakoarekin bat etorritik amaitutako kontratuak dituzten langileek hogeita eguneko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, zerbitzuan egindako urtebete bakoitzeko; urtebetetik beherako aldiak hileka

hainbanatuko dira, eta hamabi hilabetekoa izango da gehienez ere eskura daitekeen kalte-ordaina.

9. Langileek, beren ordezkarien bidez, artikulua honetan aipatutako espedienteari hasiera ematea ere eska dezakete, baldin eta argi eta garbi, enpresaburuak espedienteari hasierarik eman ezik, kalte konponezin edo nekez konpontzeko modukoa sor dakiekeela uste badute.

Kasu horretan, eskumenak dituzten laneko agintariak zehaztu beharko dituzte espedientea erabakitzeko beharrezko jarduketak eta irizpenak, artikulua honetan aurreikusitako epeak errespetatuz.

10. Bai sindikoek enpresaren jarduerak ez jarraitzeko erabakia hartu dutelako, porrota aitortzen denean, bai epaileen erabakiren baten indarrez, enpresaren jarduera amaitzen denean, enplegu-erregulazioko espedientea gaiak eragindako langileak legezko langabezia egoerara iristeko baino ez da izapidetuko. Hori guztia, ordea, artikulua honetako 2 eta 4. paragrafoetan kontsultaldiei buruz xedatutakoaren kontra joan gabe, eta 8. paragrafoan aipatutako kalte-ordainen eskubidearen kontra joan gabe.

11. Enpresa osoa edo zati bat epai bidez saltzen bada, ezin izango da lege honetako 44. artikuluan xedatutakoa aplikatu, enpresaren jarduerak jarraitzeko beharrezko eta berez nahikoa diren elementuak saltzen direnean izan ezik.

Lehenengo kasu hori gertatu arren, enpresaburu berriak aurrekoaren jarduera ez jarraitzea edo etetea erabakitzen badu, horretarako hasarazitako enplegu-erregulazioko espedientean oinarritu beharko da.

12. Lan-kontratuak amaitzea eragin duen arrazoia ezinbesteko arrazoi bat denean, laneko agintariak egiaztatu beharko dute hori, gaiak eragindako langile-kopurua edozein izanda ere, paragrafo honetan xedatutakoarekin bat etorritik izapidetutako espedientea egin eta gero.

Enpresaren eskariz eman behar zaio hasiera espedienteari, beharrezkoak iriztitako frogabideak aurkeztuta, eta, aldi berean, langileen legezko ordezkariak jakinarazi behar zaie, berak izango baitira alderdi interesatu espedientearen izapide guztietan.

Eskabidea egiten denetik bost eguneko epean emango dute erabakia laneko agintariak, premiazkoak diren jarduketak egin eta irizpenak jaso ondoren, eta ezinbesteko arrazoi hori sorrarazi duen egintzaren egun beretik izango ditu ondorioak erabakiak.

Ezinbesteko arrazoia egon dela egiaztatzen duten laneko agintariak, halaber, kontratuak iraungi zaizkien langileei dagokien kalte-ordain osoa edo zati bat Soldatzen Bermatzeko Funtzak ordaindu behar duela erabaki dezakete, Funtzak enpresaburuaren kontura kalteak ordaintzeko duen eskubidearen kontra joan gabe.

13. Artikulu honetan aurreikusi gabeko kasuetan, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legean xedatutakoa aplikatu behar da, batez ere errekurtsio-gaietan.

Langileei egin behar zaizkien jakinarazpen eta jarduketa guztiak beren legezko ordezkarien bidez egin behar dira.

14. Informazioari eta agiriei buruz artikulu honetan aurreikusitako betebeharrak beti aplikatu behar dira, bai kaleratze kolektiboari buruzko erabakia enpresaburuak berak hartutakoa izan, zein enpresaburuaren kontrola egiten duen enpresak hartutakoa izan. Baldin eta enpresaburuak, hain zuzen erabakia hartu duen enpresak ez diola beharrezkoa zuen informaziorik eman esanez, zurigariak aurkezten baditu, ezin izango dira kontuan hartu ondorio horietarako.

15. Bateratzeko jardunbideetan sartuta ez dauden enpresei dagozkien lan-erregulazioko espedienteen kasuan, eta enpresa horietan berrogeita hamabost urtetik gorakoak izanik, 1967. urteko urtarrilaren 1ean mutualistak ez ziren langileak baldin badaude, langile horientzako hitzarmen berezi bat finantzatzeko kuotak ordaindu beharra egongo da, Gizarte Segurantzako Lege Orokorrean jasotako moduan. 🌱

15. paragrafoa uztailaren 12ko 35/2002 Legearen 6. artikulua gehitu du. Paragrafo hori abenduaren 27ko 24/2001 Legeak gehitu zuen.

10. paragrafoa uztailaren 9ko 22/2003 Legearen xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrik gabe. Kontuan izan behar da indargabetzea 2004ko irailaren 1ean sartuko dela indarrean.

52. artikulua.- Arrazoi objektiboak direla eta kontratua amaitzea.

Kontratua arrazoi hauengatik amai daiteke:

a) Langilea enpresan sartu eta gero ezagutu edo agertu zaion ezgaitasunagatik. Probaldia egin aurretik izandako ezgaitasuna ezin izango da alegatu probaldia egin eta gero.

b) Langilearen lanpostuan gertatutako berrikuntza teknikoetara langilea egokitu ez delako, baldin eta aldaketa horiek arrazoizkoak badira, eta berrikuntza sartu zenetik gutxienez bi hilabete igaro badira. Kontratua, bestalde, eten egingo da behar den beste denborarako, baina hiru hilabeterako gehienez ere, baldin eta, eskumenak dituen erakunde ofizialaren kontura, lanerako birmoldatzeko edo hobeto prestatzeko ikastaroren bat eskaintzen badu enpresak, hain zuzen langileak behar duen egokitzapena lortzeko bada ikastaroa. Langileak jaso izan duen batez besteko soldataren parekoa ordaindu behar zaio langileari ikastaro denboran ere.

c) Lege honetako 51.1. artikuluan aurreikusitako arrazoietakoren batengatik, objektibotasunez egiaztatuta, lanpostuak amortizatzeko premia dagoenean, eta bertan ezarritako kopurua baino gutxiago badira amortizatutakoak. Horretarako, enpresaburuak erakutsi egin beharko du kontratua amaitzeko arrazoiak ekonomikoak direla, hain zuzen ere egoera ekonomiko negatiboak gainditzeko, edo arrazoi horiek teknikoak, antolakuntzakoak edo produkziokoak direla, hain zuzen ere enpresak ondo jardutea galarazten duten zailtasunak gainditzeko (dela merkatuan lehiagatik duen posizioaren ondorioz edo demandak eskatzen duenaren ondorioz), baliabideak hobeto antolatuta.

Langileen legezko ordezkariak lehentasuna edukiko dute artikuluan aipatutako kasuetan enpresan jarraitzeko.

d) Tarteka lanera ez joategatik, nahiz eta zurituta egon, elkarren jarraiko bi hilabetetan lan-egunetako 100eko 20ra iristen badira hutsegiteak, edo, hamabi hilabeteko aldian, solteko lau hilabetetan 100eko 25era iristen badira, denbora aldi horietan lantokiko plantilla osoaren absentismoa 100eko 5etik gorakoa denean.

Aurreko lerroaldeko ondorioetarako, ez dira lanera ez joateko hutsegite moduan zenbatuko honako kasuak: legezko grebagatik egindakoak, grebak iraun beste denboran; langileen legezko ordezkarietako jarduerak gauzatzean egindakoak; laneko istripuren batengatik, edo amatasun, lizentzia eta oporregatik egindakoak; ez eta gaixotasun edo lanetik kanpoko istripuagatik egindakoak ere, osasun-zerbitzuek agindutako baja izan bada, eta elkarren jarraiko hogeita egun baino gehiago iraun badu bajak.

e) Administrazio publikoek edo irabazteko asmorik gabeko erakundeek zuzenean egindako iraupen mugagabeko lan-kontratuen kasuan, hain zuzen ere egitasmo eta programa publiko jakin batzuk aurrera eramateko direnean, eta izendapen ekonomiko egonkorrik gabekoak, urteroko aurrekontu-izendapenen edo bestelako diru-izendapen batzuetatik dirua lortzen dutenak (behin-betikoak izaten direnak), bada, kasu horietan, kasuan kasuko lan-kontratua mantentzeko dirurik ez dagoenean.

Kontratua amaitze horrek lege honetako 51.1. artikuluan ezarritako langile kopuruari edo kopuru handiago bati eragiten baldin badio, artikuluan horretan bertan zehaztutako prozedura bete beharko da. 🗑️

c) hizkia abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 3. artikulua aldatu du.

d) hizkia azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 7.1. artikulua aldatu du.

e) hizkia uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 3.2. artikulua gehitu du.

53. artikulua.- Kontratua arrazoi objektiboengatik amaitzeko moduak eta ondorioak.

1. Honako betekizun hauek bete behar dira aurreko artikuluan ohartarazitakoaren babespean kontratua amaitzeko akordioa hartzeko:

a) Jakinarazpen idatzia eman behar zaio langileari, eta bertan arrazoiak azaldu.

b) Langileari, jakinarazpen idatzia ematearekin batera, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeit eguneko kalte-ordaina eskaini behar zaio; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta hamabi hilabetekoa izango da gehienezko kalte-ordaina.

Arrazoi ekonomikoak alegatuz, lege honetako 52.c) artikuluan oinarritzen bada kontratua amaitzeko erabakia, eta, egoera ekonomiko horren ondorioz, aurreko lerroaldean aipatutako kalte-ordaina langilearen eskueran jarri ezin bada, enpresaburuak, jakinarazpen idatzian adierazi, eta ordaindu gabe utz dezake, nahiz eta, kontratua amaitzeko erabakia benetan gauzatzen denean, langileak enpresaburuari hura ordaintzeko eskatzeko eskubidea izango duen.

c) Hogeita hamar eguneko aurreabisua eman behar zaio langileari, jakinarazpen pertsonala eman zaionetik kontaktzen hasi eta lan-kontratua amaitu arte. Bestalde, 52.c) artikuluan aipatutako kasuan, langileen legezko ordezkariari eman behar zaie aurreabisuaren kopia bat, horren berri izan dezaten.

2. Aurreabisu-aldian, langileak edo, ordezkaria daukan gutxitua bada langilea, bere legezko ordezkariak, soldatarik galdu gabe, astean sei orduko lizentziarako eskubidea edukiko du, enplegu berria bilatzeko.

3. Kontratua amaitu dela dioen erabakiaren kontra errekurtsua jar dezake langileak, diziplinazko kaleratze kasuetan moduan.

4. Baldin eta bete gabe uzten baditu enpresaburuak artikuluko 1. paragrafoan ezarritako betekizunak, edo Konstituzioan edo legean debekatutako diskriminazio-arrazoiren bat izan bada enpresaburuak kontratua amaitzeko erabakia hartzeko eragile, edo langilearen funtsezko eskubideak eta askatasun publikoak zapalduz egin bada amaitzea, deuseza izango da amaitze-erabakia, eta hala aitortu behar du ofizios agintari judizialak. Aurreabisurik eman ez arren, ez da deuseztatuko amaitzea, nahiz eta aldi horretako soldatak ordaintzera behartuta egon enpresaburuak, eta bidezkoak diren beste ondorioek ere bere hartan iraungo dute. Nahiz eta enpresaburuak hasiera batean bete gabeko betekizunak gerora bete berak, inola ere ez du horrekin konponduko kontratua amaitzeko hasierako egintza hura; alderantziz, amaitzeko beste akordio berri bat hartzen du, eta egun horretan hasita izango ditu ondorioak.

Kontratua amaitzeko erabakia ondorengo kasuetan ere deuseza izango da:

a) Langilea ondorengo egoeretakoren batean dagoela emandakoa: amatasuna dela, haurdunaldiko arriskua dela, adopzio edo harrera dela eta (lege honetako 45. artikuluko 1. paragrafoko d) hizkian aipatzen diren egoerak) kontratua etenda duenean, eta

aurreabisuaren epea amaitu aurretik aurreko egoera horietakoren bat gertatzen baldin bada.

b) Langileak haurdun daudela gertatutakoak, haurdunaldia hasten denetik a) hizkian aipatzen den etete-aldia hasi arte, eta lege honetako 37. artikuluko 4. eta 5. paragrafoan aipatzen den baimenetakoren bat eskatu duten langileenak, edo baimen horiz baliatzen ari direnena; baita lege honen 46. artikuluko 3. paragrafoan aurreikusten den eszedentzia-modua eskatu dutenena ere.

Aurreko hizkietan esaten dena esandako moduan betetzekoa izango da, non eta kasu batean zein bestean ez den adierazten bidezkoa dela kontratua etetea, haurdunaldiarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik edo aipatutako baimen eta eszedentziak hartzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

5. Epaileen eskuetan dago amaitze-erabakia deuseza, bidezkoa edo bidegabekeria den kalifikatzea, eta diziplinazko kaleratze-kasuetarako adierazitako moduko ondorioak sortuko ditu, aldaketa hauek kontuan hartuta:

a) Bidezkoa bada, artikuluko honetako 1. paragrafoan aurreikusitako kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak, eta jasota badauka, finkatu edo kontsolidatu egingo du; langilea langabezia egoeran geratuko da, berari egotz ezin dakioken arrazoiengatik.

b) Bidegabekeria bada kontratua amaitzea, eta enpresaburuak lanean hartzen badu berriz, jasotako kalte-ordaina itzuli beharko dio langileak enpresaburuari. Lanean berriz hartu ordez, konpentsazioaren bat ematen badio dirutan, kalte-ordainaren zenbatekoa gutxitu egingo da hortik. 🇪🇺

4. paragrafoa azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 7.2. artikulua aldatu du.

54. artikulua.- Diziplinazko kaleratzea.

1. Enpresaburuaren erabakiz amaitu daiteke lan-kontratua, langilea enpresatik kaleratuta, errudun izanik, kontratua larri bete gabe utzi duela oinarri hartuta.

2. Kontratua ez betetzea da honako kasu hauetan adierazitakoa:

a) Sarri eta arrazoirik gabe lanera ez joatea, edo puntualtasun-hutsak egitea.

b) Lanean diziplinarik ez izatea edo laneko desobedientzia.

c) Enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsoneri, edo horiekin bizi diren senitartekoei berbazko irainak esan edo irain fisikoak egitea.

© Euskarazko itzulpena: Itzultzaile Zerbitzu Ofiziala.- IVAP.- Eusko Jaurlaritzza Baimenduta dago kopiatzea. Osorik kopiatuz gero, aipatu nondikoa,

- d) Kontratuko fede ona urratzea, eta lana betetzean konfiantza-abusuz jokatzeta.
- e) Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta jarraian gutxitzea.
- f) Sarri mozkortuta edo toxikomaniak jota egotea, lanerako ondorio negatiboak baditu.
- g) Arraza edo etnia, sexua, erlijioa edo sinismenak, ezintasunen bat, adina edo sexu-joera dela eta, enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsoneri eraso egitea.



2 g) paragrafoa abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 37.5. artikulua aldatu du.

55. artikulua.- Diziplinazko kaleratze-moduak, eta kaleratzearen ondorioak.

1. Idatziz jakinarazi behar zaio langileari kaleratzearen berri, eta arrazoi izan diren egintzak eta ondorioak sortzeko eguna zein diren azaldu beharko da.

Hitzarmen kolektiboetan eska daitezke beste eskakizun formal batzuk ere kaleratze kasuetarako.

Langileen legezko ordezkari bat edo sindikatuetakoko delegatu bat bada langilea, kontrako espedientea ireki ahal izango da, bertan, interesatuaz gain, bere ordezkarietako beste kideei ere entzuteko, beste kiderik badago.

Langilea sindikaturen batean afiliatuta badago, eta enpresaburuak hori badaki, aurrez sindikatu horretako sail sindikaleko ordezkariari entzun beharko die.

2. Aurreko lerroaldean ezarritakoa bete gabe egiten bada kaleratzea, enpresaburuak beste kaleratze berri bat egin dezake, baina aurrekoan bete gabe utzitako betekizunak beteta. Kaleratze berri hori lehenengoa egin zenetik eta hurrengo hogeitau egunen barruan baino ezin izango da egin, eta egun horretatik izango ditu ondorioak. Bigarrena egiterakoan, bada, tarteko egunetan zordundutako soldatak jarri behar ditu enpresaburuak langilearen eskura, eta alta emanda eduki behar du Gizarte Segurantzaren egun horietan.

3. Kaleratzea bidezkoa, bidegabea edo deuseza dela joko da.

4. Kaleratzea bidezkotzat joko da baldin eta, enpresaburuak jakinarazpen-idatzian alegatutako moduan, kontratua bete eza egiaztatuta gelditzen bada. Kontrako kasuan bidegabea izango da, eta baita artikulua honetako 1. paragrafoan ezarritako formari lotzen ez bazaio ere.

5. Deuseza izango da kaleratzea, aldiz, baldin eta Konstituzioan edo legean debekatutako diskriminazio-arrazoiren bat izan bada kaleratzearen eragilea, edo langilearen funtsezko eskubideak eta askatasun publikoak zapalduz egin bada.

Kaleratzea ondorengo kasuetan ere deuseza izango da:

a) Langilea ondorengo egoeretakoren batean dagoela gertatutakoa: amatasunean dela, haurdunaldiko arriskua dela, adopzio edo harrera dela eta (lege honetako 45. artikuluko 1. paragrafoko d) hizkian aipatzen diren egoerak) kontratua etenda duenean, eta aurreabisuaren epea amaitu aurretik aurreko egoera horietakoren bat gertatzen baldin bada.

b) Langileak haurdun daudela gertatutakoak, haurdunaldia hasten denetik a) hizkian aipatzen den etete-aldia hasi arte, eta lege honetako 37. artikuluko 4. eta 5. paragrafoan aipatzen den baimenetakoren bat eskatu duten langileenak, edo baimen horiez baliatzen ari direnena; baita lege honen 46. artikuluko 3. paragrafoan aurreikusten den eszedentzia-modua eskatu dutenena ere.

Aurreko hizkietan esaten dena esandako moduan betetzekoa izango da, non eta kasu batean zein bestean ez den adierazten bidezkoa dela kontratua etetea, haurdunaldiarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik edo aipatutako baimen eta eszedentziak hartzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

6. Kaleratzea deuseza bada, berehala hartu behar da lanean langilea, eta jaso gabeko soldatak ordaindu behar zaizkio.

7. Kaleratzea bidezkoa bada, sendetsi egingo da kaleratzearekin batera gertatutako lan-kontratuaren amaiera, eta ez da egongo kalte-ordainetarako eskubiderik, ez eta izapide-aldiko soldatetarako ere. 🇪🇺

5. paragrafoa azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 7.3. artikulua aldatu du.

6. eta 7. paragrafoak abenduaren 12ko 45/2002 Legearen 2.2. artikulua aldatu ditu.

56. artikulua.- Bidegabeko kaleratzea.

1. Kaleratzea bidegabekoa dela aitortzen bada, epaia jakinarazten denetik bost eguneko epean, enpresaburuak bi aukera izango ditu: a) edo langilea lanean berriz hartzea, 1. paragrafo honetako b) lerroaldean aurreikusitako moduan izapide-aldiko soldatak ordainduta, edo honako hartzeko ekonomikoak ordaintzea, epaian esandakoaren arabera:

a) Zerbitzuan egindako urte bakoitzeko, berrogeita bost eguneko soldata, kalte-ordainetan; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta berrogeita bi hilabetekoa izango da gehieneko kalte-ordaina.

b) Kaleratzea egitetik eta hura bidegabekoa zela aitortzen zuen epaiaren jakinarazpena egin artean hartu gabeko soldaten besteko kopurua, edo beste enplegu bat lortu arteko soldatak, baldin eta enplegu hori epaia baino lehenagokoa bada, eta horrela jasotako soldatak enpresaburuak frogatzen baditu, izapide-aldiko soldatetatik gutxitzeko.

2. Berriz lanean hartu edo kalte-ordaina ordaintzearen arteko hautua egitea enpresaburuari baldin badagokio, kontratua kaleratzea gertatu zen unean amaitu zela joko da enpresaburuak kontratu hori ez zela bidezkoa onartzen baldin badu eta aurreko paragrafoko a) lerroaldean aipatzen den kalte-ordaina ordaintzen baldin badu, hain zuzen ere Lan Arloko Epaitegian kopuru hori utzita langileak har dezan, eta horren berri langileari emanda.

Langileak kalte-ordaina onartzen baldin badu edo onartu ez eta kaleratzea ez dela bidezkoa erabakitzen baldin bada, aurreko paragrafoko b) lerroaldean aipatzen den kopuruaren barruan ondorengoa sartuko da: kaleratzea izan zen unetik dirua gordailuan jarri arteko tartean sortutako soldatari dagokiona, non eta dirua gordailuan ez den jartzen langilea kaleratu eta hurrengo berrogeita zortzi orduetan; kasu horretan ez da kopururik sortuko.

Gai honi dagokionez, kaleratzea ez dela bidezkoa izan enpresaburuak berak adierazi ahal izango du, kaleratzea izan denetik adiskidetzera gertatu arteko epean.

3. Baldin eta enpresaburuak aukerarik egiten ez badu, ez lanera berriro hartzeko ez kalte-ordaina emateko, lehenengoa izango da egin beharrekoa.

4. Langileen legezko ordezkari bat edo sindikatuetakoa delegatu bat bada kaleratutakoa, berorri dagokio beti aukera. Aukerarik egiten ez badu, berriro lanera sartzeko aukera egiten duela ulertu behar da. Eta aukera, bai beren-beregi egindakoa, bai ustezkoa ere, lanera berriro sartzeko bada, derrigorrezkoa izango da lanean hartzea. 🌐

1. eta 2. paragrafoak abenduaren 12ko 45/2002 Legearen 2.3. artikulua aldatu ditu.

57. artikulua.- Estatuak ordaindu beharrekoa.

1. Baldin eta demanda sartzen denetik kaleratzea bidegabekoa dela aitortu arte hirurogei egun baliozko baino gehiago igarotzen badira, 56. artikuluko 1. paragrafoko b) lerroaldean aipatu eta langileari emandako hartzeko ekonomikoa Estatuari eskatu ahal izango dio enpresaburuak, hirurogei egun horietatik gorako denborakoa Estatuak berak ordain dezan.

2. Artikulu honen arabera, kaleratze kasuetan izapide-aldiko soldatak Estatuaren kontura direnean, Estatuaren kontura izango dira, halaber, soldata horien Gizarte Segurantzako kuotak ere. 🌐

Abenduaren 12ko 45/2002 Legearen 2.4. artikulua aldatua.

5. atala KONKURTSO PROZEDURA 🌐

Uztailaren 9ko 22/2003 Legearen 14.2. azken xedapenak gehitu du. Kontuan izan behar da aldaketa hori 2004ko irailaren 1ean sartuko dela indarrean.

57 bis artikulua. Konkurtso-prozedura.

Konkurtsoren kasuan, lan-kontratuak aldatu, bertan behera utzi eta iraingitzeari dagokionez, eta baita enpresaren ondorengotzari dagokionez, Konkurtsoari buruzko Legean esaten dena bete beharko da. 🌐

Uztailaren 9ko 22/2003 Legearen 14.2. azken xedapenak gehitu du. Kontuan izan behar da aldaketa hori 2004ko irailaren 1ean sartuko dela indarrean.

IV. KAPITULUA

Langileen hutsegiteak eta zehapenak

58. artikulua.- Langileen hutsegiteak eta zehapenak.

1. Laneko betebeharrak bete ezean, zehatu egin ditzakete langileak enpresetako zuzendaritzek, lege xedapenetan edo aplikagarri den hitzarmen kolektiboan ezarritako hutsegiteen eta zehapenen mailaketaren arabera.

2. Enpresako zuzendaritzak hutsegiteen gainean egindako balorazioa eta ezarritako zehapenak kasu guztietan aztertu ahal izango dira dagokien jurisdikzioan. Hutsegite larriak eta oso larriak zehatzeko, ordea, idatziz jakinarazi behar zaio langileari, eta zehapena eragin duten gertaerak zein diren adierazi behar da, eta baita noiz gertatu ziren ere.

3. Oporraldia gutxitu edo langilearen atsedeen-eskubideak murrizten dituen zehapenik ezin izango da ezarri, ez eta ondasunen gaineko isunik ere.

V. KAPITULUA

Preskripzio-epeak

1. atala. KONTRATUTIK SORTUTAKO EGINTZEN PRESKRIPZIOA

59. artikulua.- Preskripzioa eta iraungitzea.

1. Lan-kontratuko egintzak, epe berezirik izendatuta ez badaukate, amaitu eta urtebetera preskribatuko dira.

Ondorio horietarako, kontratua amaitu dela joko da:

a) Lege-xedapenez edo hitzarmen kolektiboz hitzartu edo finkatutako iraupen-denbora ahitzen den egunean.

b) Jarraiko zerbitzuak betetzea amaitzen den egunean, jarraipen hori berariazko luzapen bidez edo isilbidezko luzapenez izan badu.

2. Hartzeko ekonomikoak ordain daitezela eskatzeko, edo kontratua amaitu ostean gauzatu ezin diren jarraipen bakarreko betebeharrak bete daitezela eskatzeko gauzatzen bada egintza, egintza gauzatu daitekeen egunetik hasita kontatuko da urtebeteko epea.

3. Kaleratzearen kontrako egintza, edo aldi baterako kontratuak desegitearen kontrako egintza, gertakizun horretatik hurrengo hogeii egunetara iraungiko da. Egunak esatean egun balioduna esan nahi da, eta iraungitze-epea ondorio guztietarako izango da.

Iraungitze-epea eten egingo da, aldiz, bitartekaritza, arbitraje eta adiskidetzarako organo publiko eskudunari adiskidetze-eskabidea aurkezten zaionean.

4. Mugigarritasun geografikoa dela eta, eta lan-baldintzen funtsezko aldaketak direla eta, enpresak hartutako erabakien kontrako egintzei aplikatu dakieke aurreko paragrafoan aurreikusitakoa. Enpresaren erabakiaren jakinarazpenaren biharamunetik kontatuko da epea, kontsultaldia amaitu eta gero, halakorik egon bada.

2. atala. ARAU-HAUSTE ETA HUTSEGITEEN PRESKRIPZIOA

60. artikulua.- Preskripzioa.

1. Enpresaburuak egindako arau-hausteak hiru urtera preskribatuko dira, Gizarte Segurantzako gaietakoak izan ezik.
2. Langileei dagokienez, hamar egunera preskribatuko dira hutsegite arinak; larriak hogei egunera, eta oso larriak hirurogei egunera; beti ere enpresak hutsegiteen berri izaten duenetik kontatuta; nolana ere, hutsegitea gertatzen denetik sei hilabetera kasu guztietan preskribatuko dira.

II. TITULUA

Langileek enpresan ordezkari-tza kolektiboa izateko eta bilerak egiteko duten eskubidea

I. KAPITULUA

Ordezkaritza kolektiboa izateko eskubidea

61. artikulua.- Partaidetza.

Lege honetako 4. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz, eta partaidetzarako beste era batzuen aurka jarri gabe, titulu honetan araututako ordezkari-tzako organoen bidez enpresan parte hartzeko eskubidea dute langileek.

1. atala. ORDEZKARITZA-ORGANOAK

62. artikulua.- Langileen ordezkariak.

1. 50 langile baino gutxiago eta 10 baino gehiago dituzten enpresetan edo lantokietan, langileen ordezkari-iei dagokie langileak ordezkari-tzea. Sei eta hamar langile arteko enpresetan edo lantokietan ere langileen ordezkari bat egon daiteke, horrela erabakitzen badute langileek gehiengoz.

Langileek hautatuko dituzte langileen ordezkariak, boto askez, bakoitzak bozkatuta, isilpean eta zuzenean. Hona kopuruak: 30 langile artekoetan, bat; 31 eta 49 langile artekoetan, hiru.

2. Langileen ordezkariak denek batera beteko dute, enpresaburuaren aurrean, hautatzean eman zaien ordezkariak, eta enpresa-batzordeentzat finkatutako eskumen berberak edukiko dituzte.

Lanbideari dagokion isilpekotasunari buruz, lege honetako 65. artikuluan enpresa-batzordeetako kideentzat ezarritako arauak bete behar dituzte langileen ordezkariak.

63. artikulua.- Enpresa-batzordeak.

1. Enpresan edo lantokian langileek denek batera duten kide anitzeko ordezkariak-organoa da enpresa-batzordea, langileen interesak babesteko; eta 50 langile edo gehiagoko lantoki bakoitzean bana eratuko da.

2. Enpresa batek, probintzia bakar batean edo mugakide diren udalerrietan, bi lantoki edo gehiago baditu, eta bakoitza 50 langilerira iristen ez bada, baina denak batera bai, enpresa-batzorde bateratu bat eratuko dute. Lantoki batzuek 50 langile badituzte eta probintzia bereko beste batzuek ez, lehenengoetan bertako enpresa-batzordeak eratuko dira, eta bigarren multzoko beste guztiekin beste enpresa-batzorde bat.

3. Hitzarmen kolektiboz baino ezin izango da itundu lantoki arteko batzorde bat eratu eta jardunean jartzea; 13 kide izango ditu gehienera, eta lantoki bakoitzeko batzordeetako kideen artean izendatuko dituzte.

Lantoki arteko batzordea eratzeko, sindikatuen proportzionaltasuna zaindu behar da, hauteskundeetako emaitzak orokorrean hartuta.

Lantoki arteko batzorde horiek ezin izango dituzte bereganatu batzordeon sorrera onartzen duen hitzarmen kolektiboan beren-beregi emandako funtzioak baino.

64. artikulua.- Eskumenak.

1. 1.- Hauek dira enpresa-batzordeak dituen eskumenak:

Lehenengoa.- Informazioa jasotzeko eskumena. Hiru hilero eman behar zaio, gutxienez, eta honako gaiak hartu behar ditu: enpresaren arlo ekonomikoaren bilakaera orokorra, enpresaren ekoizpenaren eta salmenten egoera, enpresaren ekoizpen-egitaraua eta zurrerenera enpresako enpleguak izango duen bilakaera, enpresaburuak kontratu berriak egiteko dituen asmoak, kontratuon kopurua eta moduak aipatuz, horien artean direla lanaldi partzialeko kontratuak ere, lanaldi partzialeko langileek sartuko dituzten ordu osagarriak, eta erabiliko diren kontratu-motak eta azpikontratazio-kasuak.

Bigarrena.- Lege honetako 8. artikuluko 3. paragrafoko a) lerroaldean aipatutako moduan, kontratuen oinarritzko kopia jasotzeko eskumena; baita kontratuon luzapenen eta salaketen jakinarazpenak ere, gertatzen direnetik hurrengo hamar eguneko epean.

Hirugarrena.- Balantzea, galera eta irabazien kontua eta memoria ezagutzeko eskumena, eta sozietatea akziokakoa edo partizipaziokakoa bada, bazkideei ezagutzeko ematen zaizkien beste agiri guztiak ezagutzeko eskumena, bazkideen baldintza berberetan.

Laugarrena.- Enpresaburuak berak hartutako erabakiak gauzatu baino lehen irizpena emateko eskumena, ondorengo gaietan:

- a) Plantillaren berregituraketak, eta plantilla kentzeak, bai osorik zein zati batean, bai behin betiko zein aldi baterako.
- b) Lanaldiak gutxitzea, eta instalazio guztiak edo zati batzuk lekuz aldatzea.
- c) Enpresako lanbide-prestakuntzako planak.
- d) Lanaren antolamendu eta kontrolerako sistemak ezarri edo berrikustea.
- e) Denborak aztertzea, prima-sistemak edo pizgarri-sistemak ezartzea, eta lanpostuen balorazioa.

Bosgarrena.- Enpresaren fusioak, zurgapenak edo “status” juridikoaren aldaketak enplegu-kopuruari eragiten badio, irizpena emateko eskumena.

Seigarrena.- Enpresan lan-kontratueterako erabiltzen diren eredu idatziak ezagutzeko, eta lan-harremanak amaitzeko erabiltzen diren agiriak ezagutzeko eskumena.

Zazpigarrena.- Hutsegite oso larriengatik ezarritako zigor guztien berri izateko eskumena.

Zortzigarrena.- Hiru hilero, gutxienez, gai hauen berri izateko eskumena: absentismo-mailari buruzko estatistikak eta horien arazoak; laneko istripuak eta laneko gaixotasunak, eta horien ondorioak; ezbehar-tasa; laneko ingurumenari buruzko aldian aldiko azterketak edo azterka bereziak; eta aurrezaintzarako erabiltzen diren mekanismoak.

Bederatzigarrena.- Honako lanak ere egin behar ditu:

- a) Lan-arloan, Gizarte Segurantzari eta enplegu-arloan dauden arauak betetzen diren zaindu behar du, baita enpresan indarrean dauden itun, baldintza eta usadioak ere; eta, premiazkoa bada, bidezko diren lege-egintzak aurkeztu ahal izango dizkio enpresaburuari eta eskumenak dituzten erakunde edo epaitegiei.
- b) Enpresan lana egiterakoan behar diren segurtasun eta higieneko baldintzak zaindu eta kontrolatu behar ditu, lege honetako 19. artikuluan aurreikusitako berezitasunak kontuan hartuta, eta hurrenkera hartan.

10. Hamargarrena.- Langileen edo beren sendikoen onerako enpresan eraturako lan sozialen kudeaketan parte hartu behar du, hitzarmen kolektiboan zehaztutako moduan.

11. Hamaikagarrena.- Produktibitateari eutsi eta produktibitatea gehitzeko bideratutako neurri guztiak ezartzea lortzeko, enpresako zuzendaritzarekin lankidetzan aritu behar da, hitzarmen kolektiboetan itundutakoaren arabera.

12. Hamabigarrena.- Artikulu honetako lehenengo zenbakian aipatutako gai eta arazo guztien berri eman behar die bere ordezkatuiei, gaiok lan-harremanetan zuzenean edo zeharka eragina daukaten edo eduki dezaketen neurrian.

2. Aurreko 1. zenbakiko laugarren eta bosgarren paragrafoetan onartutako eskumenen arabera batzordeak eman behar dituen irizpenak hamabost eguneko epean egin behar ditu. 🌐

1. paragrafoko lehenengo lerroaldea azaroaren 27ko 15/1998 Errege Lege-Dekretuaren 1.2. artikulua aldatu du.

65. artikulua.- Gaitasuna eta lanbideari dagokion isilpekotasuna.

1. Enpresa-batzordeari, kide anitzeko organoa denez, ahalmena onartzen zaio administrazioko edo epaibideko egintzak gauzatzeko, bere eskumenen eremuko gai guztietan, kide gehienek hala erabakitzen badute.

2. Enpresa-batzordeko kideek, eta batzordeak berak orokorrean, lanbideari dagokion isilpekotasuna gorde behar dute aurreko artikuluko 1. paragrafoko lehenengo, bigarren, hirugarren, laugarren eta bosgarren lerroaldeein dagokienez, enpresa-batzordeko kide izateari utzi eta gero ere, eta bereziki zuzendaritzak beren-beregi erreserbatutzat eman dituen gai guztietan. Enpresak batzordeari emandako agiri bat bera ere ezin izango da erabili eremu zehatz horretatik kanpo, inoiz ere, ez eta emateko izandako helburuetarako ez bada ere.

66. artikulua.- Osaera.

1. Enpresa-batzordeko kide-kopurua mailaketa honen arabera zehaztu behar da:

a) Berrogeita hamar langiletik ehunera bitarteko enpresetan, bost kide.

b) Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, bederatzikide.

c) Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehunera bitartekoetan, hamahiru kide.

- d) Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, hamazazpi kide.
- e) Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik milara bitartekoetan, hogeita bat kide.
- f) Milatik aurrera, bi kide mila langileko, edo milako zati bakoitzeko, gehienez hirurogeita hamabost kide izan arte.

2. Enpresako edo lantokiko batzordeek lehendakari bat eta idazkari bat hautatu behar dituzte bertako kideen artean, eta jardunbiderako erregelamendu bat egin behar dute batzordearentzat, legean xedatutakoa hautsi gabe. Erregelamenduaren kopia bat laneko agintariei bidali behar zaie, gordailuan sartzeko, eta enpresaburu beste kopia bat.

Bi hilean behin bildu behar dira batzordeak, edo batzordeko kideetako herenak eskatzen duen bakoitzean, edo ordezkaturako langileen herenak eskatzen duenean.

67. artikulua.- Hauteskundeak sustatzea eta hauteskunde-agintaldia.

1. Langileen ordezkari izateko eta enpresa-batzordeko kideetarako hauteskundeak sustatzeko ahalmena hauek daukate: bai ordezkartzarik gehien daukaten sindikatuek, bai gutxienez enpresako ordezkarien 100eko 10a daukatenean, eta bai lantokiko langileek ere, gehiengoaren akordioz. Hauteskundeak sustatzeko gaitasuna daukaten sindikatuek, hartara, enpresen inskripzioari eta langileen altei buruzko datuak daukaten administrazio publikoetako erregistroetara jotzeko eskubidea daukate, bakoitzak, bere eremuan sustapen hori aurrera eramateko, erregistroetara joatea beharrezkoa duen neurrian.

Sustatzaileek, hauteskunde-prozesua hasi baino hilabete lehenago gutxienez, hauteskundeak egiteko asmoa daukatela adierazi behar diete enpresaburu eta laneko agintarien menpeko bulego publikoari. Jakinarazpen horretan, hauteskunde-prozesua zein enpresatan eta enpresako zein lantokitan egin nahi duten zehaztu behar dute, argi, sustatzaileek, eta baita prozesua hasteko eguna ere, egun horretan eratu behar baita hauteskunde-mahaia; nolana ere, hasiera ezin izango da egin laneko agintarien menpeko bulego publikoan jakinarazpena jaso eta hilabete igaro barik, ez eta ordutik hiru hilabete baino geroago ere. Bulego publiko horrek, hurrengo egun baliadunean, iragarki-oholean jarri behar ditu, agerian, aurkeztutako aurreabisuak, eta kopiak eman behar dizkie eskatzen dituzten sindikatuei.

Jarduera-arlo batean edo gehiagotan edo lurralde-eremu batean edo gehiagotan, modu orokorrean hauteskundeak egiteko, ordezkartzarik gehien duten sindikatuen arteko gehiengoaren akordioa behar izango da, edo Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren araberrako ordezkartzaren dutenen arteko akordioa. Akordio horien berri lan arloko agintaritzaren menpeko bulego publikoari eman beharko zaio, gordailuan jaso eta akordioen berri eman dezan.

Agintaldia amaitzen delako, ordezkari berrizatzeko hauteskundeak sustatu behar direnean, agintaldia amaitzeko hiru hilabete falta diren egunetik aurrera baino ezin izango da egin sustapena.

Hauteskunde partzialak sustatu ahal izango dira, ordea, dimisioak edo errelokazioak daudenean, edo, plantilla gehitu dela eta, ordezkari egokitu behar denean. Enpresako plantillak nabarmen gutxitzen direnerako, hitzarmen kolektiboetan aurreikusita utz daiteke langileen ordezkari ere egoera horretara egokitzeko beharrezkoa dena. Halakorik egon ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz egin beharko da egokitzapen hori.

2. Artikulu honetan hauteskundeak sustatzeko ezarritako betekizunen bat bete gabe uzten bada, hauteskunde-prozesua balio gabea izatea ekarriko du. Hori hala izan arren, enpresaburu jakinarazpenik ez egitea bada kasua, laneko agintarien menpeko bulego publikoan aurkeztutako jakinarazpenaren kopia emanek konpondu ahal izango da egoera hori, sustapeneko idatzian hauteskunde-prozesua hasteko finkatutako eguna baino hogeita egun lehenago gutxienez ematen bada kopia hori.

Laneko agintarien menpeko bulego publikoari jakinarazpena egin eta gero sustapenari uko egiteak ez du hauteskunde-prozesua garatzea eragotziko, prozesua baliozko egiten duten betekizun guztiak betetzen badira.

Enpresa edo lantoki batean hauteskundeak egiteko lehiarik badago sustatzaileen artean, erregistroan jasotako lehenengo deialdia izango da baliokoa, hauteskunde-prozesua hasteko. Salbuespena izango da, ordea, enpresa-batzordea daukan enpresan edo lantokian gehiengo sindikalak beste dataren bat aurkezten badu, azken hori gailenduko baita kasu horretan, baldin eta ezarritako betekizunak betez egin badira deialdiak. Azken kasu horretan, sustapenarekin batera, hauteskundearen sustapeneko jakinarazpen fede-emailea eskuratu behar zaie aurretik beste sustapen bat edo gehiago egin dutenei edo dituztenei.

3. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeko kideen agintaldia lau urterako izango da, eta eginkizunetan jarraituko dute beren eskumenak eta bermeak gauzatzen, harik eta beste hauteskunde berri batzuk sustatu eta egin arte.

Langileen ordezkariak eta batzordeko kideak agintaldian daudela errelokatzeko, hautesle izan diren langileen erabakia behar da derrigorrez, gutxienez hautesle heren batek horretarako eskatutako asanbladan bilduta, eta hautesle gehiengo osoaren onarpenez, botoa bakarka, aske, zuzenean eta isilpean emanda. Hala ere, ezin izango da halako errelokaziorik egin hitzarmen kolektiboa izapidetzen ari den artean, ez eta berriz planteatu ere, gutxienez sei hilabete igaro arte.

4. Enpresako edo lantokiko batzordeetan karguren bat hutsik gelditzen bada, ordezkatuaren zerrendan hurrengo dagoen langileak beteko du hori berez eta beste barik. Hutsa, aldiz, langileen ordezkarien taldean gertatzen bada, azken hautatuaren

hurrengo boto-kopuru txikiagoa lortu duen langileak beteko du berez eta beste barik. Eta agintaldiak dirauen artean izango da ordezkari.

5. Ordezkapenak, errebokazioak, dimisioak eta agintaldi-iraungipenak laneko agintarien menpeko bulego publikoari eta enpresaburuari jakinarazi behar zaizkie, eta iragarki-oholean argitaratu.

68. artikulua.- Bermeak.

Enpresa-batzordeko kideek eta langileen ordezkariak, langileen legezko ordezkariak direnez, hitzarmen kolektiboetan xedatutakoa alde batera dela, berme hauek izango dituzte:

- a) Hutsegite larri edo oso larriengatik ezarritako zigorren kasuan, kontrako espedientea irekitzeko bermea; halakoetan, interesatuari eta enpresa-batzordeari edo langileen gainontzeko ordezkariari entzun behar zaie.
- b) Beste langileen gaintik, lehentasuna izango dute enpresan edo lantokian jarraitzeko, teknika edo ekonomiako arazoak medio kontratua eten edo amaitzen denean.
- c) Ez beren funtzioak egiten ari direla, ez eta agintaldia amaitu eta hurrengo urtean, ezin dira ez kaleratu, ez zehatu, baldin eta kaleratzea edo zehapena langileak ordezkari-tzalanetan diharduela egindakoa oinarri hartuta agintzen bada, eta agintaldia errebokazioz edo dimisioz gertatu ez bada. Hala ere, 54. artikuluan ezarritakoa salbuespena izango da. Gainera, ezin izango zaie bereizkeriarik egin soldatetan edo lanbidean sustatzeko orduan, hain zuzen ordezkari-tzalanetan aritzeagatik.
- d) Ordezkari-tzaren eremuari dagozkion gaietan iritziak askatasunez emateko bermea dute, eta, batzordekoa bada, kideen artean egiteko; lan eta gizarteko gaietan interesgarriak diren argitalpenak argitaratu eta banatu ahal izango dituzte, laneko ohiko martxa eragotzi gabe, eta enpresaburu jakinarazita egiten bada.
- e) Lantoki bakoitzean batzordeko kide bakoitzak eta lantokiko langileen ordezkari bakoitzak hilean ordu-kopuru bat izango du, ordainduta, ordezkari-tzako funtzioak betetzeko, mailaketa honen arabera: langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeko kideak:

1.- Ehun langile arteko enpresetan, hamabost ordu.

2.- Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamarrera bitarteko enpresetan, hogeitau ordu.

3.- Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehunera bitartekoetan, hogeita hamar ordu.

4.- Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, hogeita hamabost ordu.

5.- Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik gorako bitartekoetan, berrogei ordu.

Hitzarmen kolektiboz itunduta utz daiteke enpresa-batzordeko kideen eta, kasua beste hau bada, langileen ordezkarien orduak kide batentzat edo zenbait kiderentzat metatzea, gehiengo osoa gainditu gabe; lanetik libre gera daiteke edo daitezke hartara, ordainketetan kalterik izan gabe.

2. atala. HAUTESKUNDE-PROZEDURA

69. artikulua.- Hautaketa.

1. Langile guztien artean hautatuko dituzte langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideak, botoa, bakarka, zuzenean, aske eta isilpean emanda; postaz ere eman ahal izango da, lege hau garatzeko xedapenetan ezarritako moduan.

2. Enpresako edo lantokiko langile guztiak izango dira hautesle, hamasei urtetik gorakoak badira, eta enpresan, gutxienez, hilabeteko antzintasuna badute; hautagai, aldiz, hamazortzi urte eginda, eta enpresan, gutxienez, sei hilabeteko antzintasuna dutenak. Hala ere, jarduera batzuetan, langileen mugigarritasuna den modukoa delako, epe txikiagoak ere itundu ahal izango dira hitzarmen kolektiboetan, baina hiru hilabeteko antzintasuna izango da gutxienerako muga.

Langile atzerritarrak hautesle eta hautagai izan daitezke, aurreko lerroaldean aipatutako baldintzak betetzen badituzte.

3. Legez eraturako langile-sindikatuak, edo sindikatu bik edo gehiagok osaturako koalizioek aurkeztu ahal izango dituzte hautagaiak, hain zuzen, langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideak hautatzeko; koalizioek izen zehatz bat eduki behar dute, eta emaitzak koalizioari esleituko zaizkio. Lantoki eta hautesleku bereko hautesleen sinadura-kopuru batekin abalaturako hautagai-zerrendako langileak ere aurkez daitezke, baldin eta bete beharreko postu-kopuruaren hirukoitza bada gutxienez sinadurena.

70. artikulua.- Ordezkaritarako bozketa.

Langileen ordezkari izateko hautaketan, izendaturako hautagaien artean bete beharreko postuak haina izangairi eman ahal izango dio botoa hautesle bakoitzak. Boto kopuru handiena lortzen duten hautagaiak izango dira hautatuak. Berdinketarik badago, enpresan antzintasun luzeena duen langilea izango da hautatua.

71. artikulua.- Enpresa-batzorderako hautaketa.

1. 50 langile baino gehiagoko enpresetan, bi hauteslekutan banatu behar da hautesle eta hautagaien zerrenda: teknikariek eta administrariak osatutakoa bata, eta espezialistek eta kualifikatu gabeko langileek osatutakoa bestea.

Enpresako edo produkzio-jardueraren arloko langileen taxuketaren arabera, beste hautesleku bat egitea erabaki daiteke hitzarmen kolektiboz, taxuketa horri egokituta. Halakoetan, hautesleku-kopuru horretara egokitu behar dira titulu honetako hauteskunde-arauak. Enpresa bakoitzean, aipatutako hauteslekuak osatzen dituzten langileen proportzioan banatu behar dira batzordeko postuak ere. Zatiketa eginda zatikiak ateratzen badira zatidurako emaitzan, zatikirik handiena duen taldeari esleitu behar zaio zatiki-unitatea; zatiak berdinak badira, zozketaz egin behar da esleipena.

2. Enpresa-batzordeko kideetarako hauteskundeetan arau hauen arabera egin behar da hautaketa:

a) Hauteslearen hauteslekuari dagokion batzorderako aurkeztutako zerrendetako bakar bati eman ahal izango dio botoa hautesle bakoitzak. Zerrenda horietan, gutxienez, bete beharreko postuak adina izen agertu behar dira. Hala ere, hauteskundeetarako zerrendaren batean aurkeztutako edozein hautagaik bozketa eguna baino lehenago uko egiten badio hautagai izateari, horrek ez du ekarriko hauteskunde-prozesua etetea, ez eta hautagaitasun hori deuseztea ere, nahiz eta zerrenda osoa izan ez, baldin eta zerrendan agertzen diren hautagaien kopurua, gutxienez, bete beharreko postuen ehuneko hirurogeikoa adinakoa bada. Zerrenda aurkeztu duen langile-taldearen edo sindikatuaren siglak agertu behar dira bakoitzaren zerrendan.

b) Hautesleku bakoitzean botoen 100eko 5a gutxienez lortzen ez duten zerrendek ez dute enpresa-batzorderako ordezkariak izendatzeko eskubiderik edukiko.

Proporziozko ordezkari-tza-sistema erabiliz aitortuko dira zerrenda bakoitzari dagozkion postuak, baliozko boto-kopuruaren eta bete beharreko postuen artean zatiketa egirik lortutako zatiduraren arabera. Posturen bat edo gehiago bete gabe izanez gero, boto hondarrik gehien duen edo duten zerrendei aitortuko zaie.

c) Hautagai-zerrenda bakoitzean agertzen diren hurrenkeraren arabera hautatuko dira izangaiak.

3. Aurreko edozein arau bete gabe uzten bada, kasuan kasuko hautagaiaren edo hautagaien hautaketa deuseztagarria izango da.

72. artikulua.- Aldizkako lan finkoetan dihardutenen eta finkoak ez diren langileen ordezkariak.

1. Aldizkako lan finkoetan dihardutenen ordezkari-tza, eta iraupen mugatuko kontratuz lotutako langileen ordezkari-tza titulu honetan ezarritako organoen bidez egingo da, plantillan finkoak diren langileen ordezkari-tzarekin batera.

© Euskarazko itzulpena: Itzultzaile Zerbitzu Ofiziala.- IVAP.- Eusko Jaurlaritzaren Baimenduta dago kopiatzea. Osorik kopiatuz gero, aipatu nondikoa,

2. Beraz, ordezkari-kopurua zehazteko, puntu hauek hartu behar dira kontuan:

a) Aldizkako lan finkoetan dihardutenak eta urtebete baino gehiagoko iraupen mugatuko kontratuz lotutako langileak plantillako langile finko legez zenbatu behar dira.

b) Urtebetera arteko kontratua dutenak, aldiz, hauteskundeetarako deialdiaren aurreko urtean lanean egindako egunen arabera zenbatuko dira. Lanean berrehun egun edo horren zatiki bat eginez gero, langile bat gehiago bailitzan zenbatuko da.

73. artikulua.- Hauteskunde-mahaia.

1. 250 langile eta hautesleko hautesleku bakoitzeko, mahai bana eratuko da enpresan edo lantokian bertan; berdin egingo da zenbaki horren zatikia bada ere.

2. Mahaia izango da hauteskunde-prozesu osoa zaintzeko ardura izango duena, eta bozketan buru egin, botoak zenbatu, dagokion akta jaso, eta aurkeztutako edozein erreklamaziori buruz erabakitzeko arduraduna.

3. Lehendakariak eta bi mahaikidek osatuko dute mahaia; enpresan antzinasunik luzeena duen langilea izango da lehendakari, eta adinez zaharrena eta gazteena, mahaikide. Gazteena izango da idazkaria. Ordezko izendatuko dira, bestalde, antzinasunez eta adinez mahaiko titularren hurrengo direnak.

4. Mahaia osatzen duen inor ere ezin da izan hautagai; eta izango balitz, ordezkoak hartu beharko luke haren lekua mahaian.

5. Hautagai bakoitzak edo hautagai-zerrenda bakoitzak, kasuan kasukoa, ikuskatzaile bat izendatu ahal izango du mahai bakoitzeko. Enpresaburuak ere bere ordezkari bat izendatu ahal izango du, bozketan eta boto-kontaktetan aurrean egoteko.

74. artikulua.- Mahaiaren eginkizunak.

1. Hauteskundeak egiteko asmoa enpresaburu jakinarazi ondoren, enpresak, zazpi eguneko epean, mahaia osatu behar duten langileei eta langileen ordezkariari eman behar die horren berri; sustatzaileak ere aldi berean jarri behar ditu jakinaren gainean.

Hauteskundeak egiteko asmoaren jakinarazpenean sustatzaileek finkatutako egunean eratuko da hauteskunde-mahaia formalki, horretarako egindako aktaren bidez; egun horretan emango zaio hasiera hauteskunde-prozesuari.

2. Langileen ordezkariak hautatzeko denean, enpresaburuak, epe berean, langileen errolda bidali behar die hauteskunde-mahaiko kideei; eredu arautuaren arabera egindakoa izan behar da.

Hauek dira hauteskunde-mahaiaren eginkizunak:

© Euskarazko itzulpena: Itzultzaile Zerbitzu Ofiziala.- IVAP.- Eusko Jaurlaritzza Baimenduta dago kopiatzea. Osorik kopiatuz gero, aipatu nondikoa,

- a) Langileen errolda jarri behar du jendaurrean langileen artean, eta hautesle direnak aipatu behar ditu.
- b) Ordezkarri kopurua finkatu behar du, eta hautagai-zerrendak aurkezteko azken eguna zehaztu.
- c) Aurkeztutako hautagai-zerrendak jaso eta aldarrikatu behar ditu.
- d) Bozketa-eguna izendatu behar du.
- e) Boto-kontaktaren akta idatzi behar du, hiru egun naturalekoa baino luzeago ez den epean.

Mahaiak izendatu behar ditu egintza horietako bakoitzerako epeak, arrazoieta oinarrituta, eta inguruabarren arabera; baina mahaiak eratzetik eta hauteskunde-eguna bitartean inola ere ezin izango da hamar egun baino gehiago igaro.

Hogeita hamar langile arteko lantokietako hauteskundeetan, langileen ordezkari bakar bat hautatzen denez, mahaiak eratzetik denetik bozketa egin eta hautatutako izangaia aldarrikatzera, hogeita lau ordu igaro behar dira, eta mahaiak, nolahi ere, nahiko aurrerapenez jarri behar du jendearen jakinaren gainean bozketa egiteko ordua. Erreklamazioen bat aurkezten bada, aktan jaso beharko da; baita mahaiak horretaz hartutako erabakia ere.

3. Enpresa-batzordeko kideetarako hauteskundeetan, hauteskunde-mahaiak eratu eta gero, langileen errolda eskatu behar dio enpresaburuari, eta enpresaburuak emandako baliabideekin, hautesleen zerrenda egin behar du. Zabalkundea eman behar zaio zerrendari, iragarki-oholean jarrita, eta agerian egon behar da, gutxienez hirurogeita hamabi orduz.

Zerrenda agerian egoteko epea amaitu eta hurrengo hogeita lau orduetan gertatutako edozein gora-behera edo aurkeztutako erreklamazioak, hain zuzen izenak sartu, kendu edo zuzenketak egiteko, mahaiak erabaki behar ditu. Hurrengo hogeita lau orduen barruan jarriko du agerian behin betiko zerrenda. Eta ondoren, mahaiak, edo mahai guztiek batera, 66. artikuluan xedatutakoa aplikatuz hautatu beharreko batzordeko kide-kopurua zehaztuko du edo dute.

Hautesleen behin betiko zerrenda argitaratu eta hurrengo bederatzi egunen barruan aurkeztu behar dira hautagai-zerrendak. Epe hori amaitu eta hurrengo bi lanegunetan egin behar da aldarrikapena, esandako iragarki-oholetan argitaratuz. Aldarrikapen-akordioaren kontra erreklamazioak egin daitezke hurrengo lanegunetan, eta hurrengo egun baliodunetan erabaki beharko ditu mahaiak.

Hautagaiak aldarrikatzen direnetik eta bozketa egin bitartean, bost egun igaro behar dira gutxienez.

75. artikulua.- Ordezkaritarako eta enpresa-batzordetarako bozketak.

1. Lantokian bertan egin behar da bozketa, laneko orduetan, eta posta bidezko botoa arautzen duten arauak ere kontuan hartu behar dira.

Enpresaburuak jarri behar ditu bozketa eta hauteskunde-prozesu osoa ondo garatzeko beharrezko baliabideak.

2. Botoa askea, isilpekoa, bakarkakoa eta zuzenean ematekoa da; kutxa itxietan utziko dira txartelak; eta txartelen neurriak, kolorea, inprimaketa eta paper-kalitatea berdinak izan behar dira denentzat.

3. Bozketa amaitu ondoren, berehala eta jendurrean egin behar du boto-kontakteta hauteskunde-mahaiaik; horretarako, denek entzuteko moduan irakurriko ditu txartelak lehendakariak.

4. Boto-kontaktetaren emaitzak aktan jaso behar dira, eredu arautuan, egondako gora-beherak eta protestak barne hartuta. Akta idatzi eta gero, mahaiko kideek, ikuskatzaileek eta, halakorik balego, enpresaburuaren ordezkariak, izenpetu egin behar dute. Jarraian, enpresa edo lantoki bereko hauteskunde-mahaiek, denak batera bilduta, bozketaren emaitza osoaren akta egin behar dute.

5. Mahaiko lehendakariak boto-kontaktetaren aktaren kopiak bidali behar dizkie enpresaburuari, hautagai-zerrendetako ikuskatzaileei eta hautatutako ordezkariari.

Iragarki-oholean argitaratu behar dira bozketaren emaitzak.

6. Jatorrizko aktarekin batera, balio gabeko botoen txartelak, ikuskatzaileek aurkatutako botoen txartelak eta mahaia eratzeako akta aurkeztu behar ditu mahaiko lehendakariak, hiru eguneko epean, laneko agintarien menpeko bulego publikoan; lehendakariak, halere, idatziz agindu ahal izango dio eginkizun hori mahaiko beste kideren bati. Laneko agintarien menpeko bulego publikoak, hurrengo egun baliadunetan, aktaren kopia bat argitaratu behar du iragarki oholean; sindikatuei ere kopia bana emango die, hala eskatzen badiote; enpresan egindako hauteskunde-prozesuaren akta bulego publikoan aurkeztu dela jakinarazi behar dio enpresaburu, baita akta aurkatzeko epea noiz amaitzen den azaldu ere; eta gordailuan eduki behar ditu txartelak, harik eta aurka egiteko epeak bete arte. Argitalpena egin eta hurrengo hamar egun baliadunak igaro ondoren, hauteskundeetako aktak erregistroan gordetzeko edo ez gordetzeko erabakia hartu behar du laneko agintarien menpeko bulego publikoak.

7. Laneko agintarien menpeko bulego publikoari dagokio akten erregistroa egitea, akten kopia zehatzak egitea eta, dagokion sindikatuak eskatuta, sindikatu horren ordezkarietara maila egiaztatzeko ziurtagiriak egitea; hain zuzen, Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6 eta 7. artikuluetako ondorioetarako. Ziurtagiri horietan, bada, ordezkarietarako duen edo ez eta ordezkarietarako gehien duena

den zehaztu behar da; dena den, dena delako sindikatuak gauzatu beharreko eginkizunen arabera edo dituen eskumen arabera, zehazki zenbateko ordezkariak lortu duen adierazi ahal izango da. Era berean, laneko agintarien menpeko bulego publikoak hauteskundeetako emaitzen ziurtagiriak eman ahal izango dizkie, bidezkoak diren ondorioetarako, egiaztagiriok eskatzen dituzten sindikatuei.

Laneko agintarien menpeko bulego publikoak erregistroan aktak jaso gabe uzteko arazoak hauek dira: aktak araututako eredu ofizialean ez egitea, hauteskundeetarako sustapenaren berri bulego publikoari ez ematea, hauteskunde-mahaiko lehendakariaren sinadura falta izatea eta, hauteskundeetako zenbaketa eragozteko moduan, aktetan daturen batzuk ez sartzea edo irakurtezinak izatea.

Halako kasuetan, hurrengo egun baliodunean, laneko agintarien menpeko bulego publikoak errekerimendua egin behar dio hauteskunde-mahaiko lehendakariari, hamar egun balioduneko epean okerrak zuzendu ditzan. Ordezkaritza lortu duten sindikatuei eta beste hautagaitzei eman behar zaie errekerimendu horren berri. Okerrak zuzendu ondoren, bada, erregistroan gorde behar du bulego publikoak hauteskundeetako akta. Aipatutako epea igaro eta gero, oraindik okerrak zuzendu gabe badaude, edo zuzenketa behar den moduan egin ez bada, laneko agintarien menpeko bulego publikoak, hamar egun balioduneko epean, ukatu egingo du erregistroan sartzea, eta hala jakinarazi behar die ordezkariak duten sindikatuei eta mahaiko lehendakariari. Baldin eta erregistroan jasotzeari ezetza emateko arrazoia laneko agintarien menpeko bulego publikoari hauteskundeetako sustapenaren jakinarazpenik ez zaiola egin bada, ezin izango da zuzentzeko errekerimendurik egin, eta, bulego publikoak akatsa ikusi ondoren, gehiagoko izapiderik gabe, ezetza emango dio erregistroan jasotzeari, eta hala jakinaraziko die hauteskunde-mahaiko lehendakariari, ordezkariak lortu duten sindikatuei eta gainerako hautagaitzei.

Erregistroan jasotzeari ezetza emateko erabakia aurkatu egin ahal izango da, laneko jurisdikzioan hain zuzen.

76. artikulua.- Hauteskundeen gaineko erreklamazioak.

1. Artikulu honetan araututako arbitraje-jardunbidearen arabera izapidetu behar dira hauteskundeen gaineko aurka egite edo inpugnazioak, inskripzioak egiteko ukapenak salbuespen direla; horren kontrako erreklamazioak zuzenean aurkeztu ahal izango zaizkio eskumenak dituen jurisdikzioari.

2. Bidezko interesa duten guztiek, enpresa bera ere barne dela berak halako interesik badu, aurkatu egin ahal izango dituzte bai aukeraketa, bai mahaiak hartutako erabakiak, bai hauteskunde-prozesuan mahaiak egindako edozein jardun ere, puntu hauetan oinarri hartuta: hauteskunde-prozesuko bermeei eragin eta hauteskundeetako emaitzak aldatu ditzaketen akats larriak daudelako, hautatutako izangaiek gaitasunik edo legitimitaterik ez daukatelako, aktan jasotakoa eta hauteskunde-prozesuaren garapenean gertatutakoa bat ez datozelako, eta hauteskundeetako aktan ageri den langile-kopuruaren artean eta

hautatutako ordezkarien kopuruaren artean korrelaziorik ez dagoelako. Hauteskunde-mahaiaren egintzak aurkatzeko, ordea, dena delako egintza horren hurrengo lanegunean egin beharko da erreklamazioa, eta mahaiak ere balioko hurrengo egunean erabaki beharko du, lege honetako 74.2. artikuluko azken lerroaldean aurreikusitakoa salbuespen dela.

3. Paragrafo honetan araututako jardunbidearen arabera izendatutakoak izango dira arbitro, non eta arbitraje-jardunbideko alderdiak ados jarri eta beste arbitroren bat izendatzen ez duten.

Arbitro izateko izendapena jasotzeko, neutraltasun eta profesionaltasun printzipioak bete, eta zuzenbideko lizentziadun edo gizarte-graduatu izan, edo baliokidea den tituluren bat eduki behar da; gainera, Estatu osoan edo autonomia erkidego bakoitzean, dagokionaren arabera, ordezkariarik gehien duten sindikatuen ahobateko akordioa behar da, edo probintzian, jarduera-arloan edo enpresa bakoitzean ordezkarietatik edo batzordeko kideetatik ehuneko hamar edo gehiago dutenen akordioa. Lehen aipatutako sindikatuen artean ahobatezko adostasunik ez badago, eskumenak dituzten laneko agintariak ezarriko dute izendapena egiteko modua, arbitroen inpartzialitatea errespetatuz; gainera, ezetsi egin ahal izango dira aukeratuak, eta sindikatuek izendapenean parte hartu ahal izango dute.

Arbitroen agintaldia bost urtekoa izango da, eta berriztatu egin ahal izango da.

Laneko administrazioak erraztasunak emango dizkie arbitroei bere baliabide pertsonalak eta materialak erabil ditzaten, arbitrook beren eginkizunak gauzatzeko behar dituzten heinean.

4. Arbitroak ondorengo kasuetan abstenitu egin behar dira, eta, horrela egin ezik, ezetsi egin ahal izango dira:

a) Gaiaren inguruan interes pertsonalak dituztenean.

b) Interesatuta dagoen sozietate edo erakundeko administrari badira, edo alderdiren batekin auzibidean badaude.

c) Odolkidetasuneko laugarren mailarainoko, edo ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senitartekoak badira, bai edozein interesarekin, bai interesatuta dauden erakunde edo sozietateetako administrariekin, bai arbitrajean parte hartzen duten aholkulari, legezko ordezkari edo ahalordeekin, eta bai horiekin batera bulego profesionalik badaukate, edo aholkularitza, ordezkarietza edo ahalordetzarako badaude elkartuta horiekin.

d) Aurreko paragrafoan aipatutako pertsonaren batekin adiskidetasun estua badaukate, edo ageriko etsaitasuna.

e) Gaiaren inguruan zuzenean interesatuta dagoen pertsona fisiko edo juridikoren batekin zerbitzu-harremanak badituzte, edo azken bi urteetan, edozein inguruabar edo tokitan, edozein eratako zerbitzu profesionalak eman badizkiote.

5. Idatziz hasiko da arbitraje-jardunbidea, ondorengoei idatzia bidalita: laneko agintarien menpeko bulego publikoari, hauteskundeak sustatu dituenari eta, hala behar duenean, aurkatutako hauteskundeetara izangaiak aurkeztu dituztenei ere bai. Aurkatu nahi diren egintzak agertu behar dira idatzi horretan, eta hiru egun balioduneko epean aurkeztu behar da, hain zuzen egintzak gertatu edo mahaiak erreklamazioa erabaki ondorengo egunetik kontatuta. Hauteskundeak egin diren lantokian izangairik aurkeztu ez duten sindikatuak sustatutako aurka egiteen kasuan, aldiz, egintza aurkagarria ezagutzen denetik zenbatu behar dira hiru egunok. Bozketa eguneko egintzak edo geroagokoak aurkatzeko badira, hamar egun balioduneko izango da epea, laneko agintarien menpeko bulego publikoan aktak sartzen direnetik kontatzen hasita.

Arbitraje-jardunbidea amaitu arte, eta, halakorik badago, ondorengo aurka egite judiziala amaitu arte, gelditu egingo dira beste edozein arbitraje-jardunbide berriren izapideak. Arbitrajea proposatuz gero, eten egingo dira iraungipen-epeak.

6. Arbitroari pasa behar dio idatzia laneko agintarien menpeko bulego publikoak, jaso ondorengo hurrengo egun baliodunean, eta hauteskundeetako espediente administratiboaren kopia ere igorriko dio. Hauteskundeetako aktak erregistroan sartzeko aurkeztu badira, eten egin behar dira horretarako izapideak.

Hurrengo hogeita lau orduetan, arbitroak bere aurrean aurkezteko deia egin behar die interesa duten alderdiei; eta hurrengo hiru egun baliodunen barruan agertu beharko dira. Artikulu honetako 3. paragrafoan ezarritakoarekin bat etorritik izendatutako arbitroaren aurrean agertu aurretik, alderdiak ados jarri, eta beste arbitro bat izendatzen badute, laneko agintarien menpeko bulego publikoari jakinarazi behar diote, arbitro berriari pasa diezaion hauteskundeetako espediente administratiboa, bera izango baita gainerako jardunbideekin jarraituko duena.

Arbitroak, agerpen egunaren hurrengo hiru egun baliodunen barruan, bidezkoak edo zuzenbidekoak diren probak egin ondoren (lantokira joan, eta enpresaburuari eta administrazio publikoei beharrezko lankidetzak eskatzea barne direla), laudoa emango du. Laudoa idatzizkoa izan eta arrazoiak azaldu behar ditu; eta zuzenbidearen arabera ebatzi behar du hauteskunde-prozesuaren aurka egiteari buruz, eta aktaren erregistroari buruz, halakorik egon bada. Gainera, interesatuei eta laneko agintarien menpeko bulego publikoari eman behar zaie horren berri. Bozketa bada aurkatutakoa, edo akta erregistroan sartzeko erabakiko du bulegoak, edo ezetza emango dio sartzeari, beti ere laudoaren edukiaren arabera.

Arbitrajearen laudoa bera ere aurkatu egin ahal izango da laneko jurisdikzioan, dagokion prozesua erabilita.

II. KAPITULUA

Biltzeko eskubidea

77. artikulua.- Langileen batzar edo asanbladak.

1. Lege honetako laugarren artikuluan xedatutakoarekin bat etorritz, enpresa bereko edo lantoki bereko langileek asanbladan biltzeko eskubidea dute.

Batzarrerako deialdia egin, langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak edo lantokiko batzordeak, edo plantillako 100eko 33koa baino gutxiagokoa ez den langile-taldeak egin dezakete. Batzarreko buru, beti, enpresa-batzordea edo langileen ordezkariak izango dira, denak batera; eta batzarra ondo garatzeko erantzukizuna izango dute, baita enpresakoak ez diren beste pertsona batzuk batzarrean egotearen erantzukizuna ere. Eguneko gai-zerrendan aurrez sartutako gaiak baino ezin izango dira eztabaidatu batzarretan. Batzar-buruak eman behar dio deialdiaren berri enpresaburuari, eta baita enpresakoak izan gabe batzarrean egongo diren pertsonen izenak ere; eta enpresaren ohiko jarduerari kalterik ez sortzeko neurri egokiak adostu behar ditu enpresaburuarekin batera.

2. Edo txandaka lan egiten delako, edo lokalak nahikoak ez direlako, edo beste edozein gorabeherarengatik, ekoizpenaren ohiko garapenari kalterik edo aldaketarik eragin gabe plantilla osoa aldi berean bildu ezin denean, zatika egindako bilera guztiak bilera bakartzat hartuko dira, eta lehenengo bileraren eguna jarriko zaie.

78. artikulua.- Bilera-lekua.

1. Bilera-lekua lan-tokia izango da, lan-tokiaren baldintzak egokiak badira; lan-orduetatik kanpo egin behar dira batzarrak, enpresaburuarekin besterik adosten ez bada.

2. Enpresaburuak lan-tokia utzi behar die langileei batzarrak egiteko, kasu hauetan izan ezik:

a) Lege honetako xedapenak betetzen ez direnean.

b) Azkeneko bilera egin zenetik bi hilabete baino gutxiago igaro badira.

c) Aurreko bileraren batean gertatutako istiluen eraginez sorturiko kalteak oraindik ordaindu ez badira, edo ordaintzeko fidantzarik jarri ez bada.

d) Legez enpresa itxita badago.

Goiko b) lerroaldeak ez du eraginik izango langileei aplikagarri zaizkien hitzarmen kolektiboei buruzko informazio-bileren kasuan.

79. artikulua.- Deialdia.

Deialdia egiten dutenek proposatutako gai-zerrenda agertu behar da deialdian, eta enpresaburuari jakinarazi behar zaio berrogeita zortzi ordu lehenago gutxienez; enpresaburuak, bestalde, hartu izanaren adierazpena egin behar du.

80. artikulua.- Bozketak.

Baldin eta deialdia egin dutenek langile guztiengan eragina duten akordioak hartzea eskatzen badiote batzarrari, enpresako edo lan-tokiko langileen erdien eta bat gehiagoren aldeko botoa beharko da akordioa baliokoa izateko; bakoitzak, askatasunez, zuzenean eta isilpean eman behar du botoa, eta postaz ere eman ahal izango da.

81. artikulua.- Lokalak eta iragarki-ohola.

Enpresen edo lan-tokien ezaugarriek aukerarik uzten badute, lokal egoki bat jarri behar da langileen ordezkarien edo enpresa-batzordearen esku, beren jarduerak garatzeko eta langileekin harremanetan jartzeko; iragarki-ohol bat edo gehiago ere jarri behar dira. Horren inguruan desadostasunen bat egonez gero, laneko agintariek erabaki beharko dute, laneko ikuskaritzaren txostena jaso eta gero.

III. TITULUA

Negoiazio kolektiboa eta hitzarmen kolektiboak

I. KAPITULUA

Xedapen orokorrak

1. atala. HITZARMENEN IZAERA ETA ONDORIOAK

82. artikulua.- Kontzeptua eta eraginkortasuna.

1. Hitzarmen kolektiboak langileen eta enpresaburuaren ordezkariak egindako negoziazioaren emaitza direnez, partaideok talde legez duten autonomiari esker askatasunez lortutako akordioaren adierazpen dira.

2. Hitzarmen kolektiboen bidez, dagokien eremuan, langileek eta enpresaburuak laneko eta produktibitateko baldintzak arautzen dituzte; laneko bakea ere arautu dezakete, betebeharrak itunduta.

3. Lege honen bidez araututako hitzarmen kolektiboek beren aplikazio-eremuan dauden enpresaburu eta langile guztiak behartzen dituzte, indarrean dauden denbora guztian.

Aurrekoa hala izan arren, hitzarmen kolektiboen eremua enpresa zehatz bat baino zabalagoa bada, hitzarmen horietako soldata-araubidea ez aplikatzeko baldintzak eta jardunbideak ezarri behar dira hitzarmenotan, hain zuzen soldata-araubide hori aplikatzearen ondorioz enpresen egonkortasun ekonomikoa kaltetuta gera badaiteke.

Aipatutako hitzarmen kolektiboetan jaso gabe uzten bada soldata-araubidea ez aplikatzeko klausula, enpresaburuaren eta langileen arteko akordioz baino ezin izango da egin salbuespen hori, enpresaren egoera ekonomikoak hala egitea eskatzen duenean. Akordiorik lortu ezik, hitzarmeneko batzorde parekideak erabaki beharko du desadostasuna sortu duen gaiari buruz. Eta enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz zehaztu beharko dira, bestalde, soldata-baldintza berriak, edo, bestela, hitzarmeneko batzorde parekideari agindu, berak egin dezan.

4. Aurreragoko beste hitzarmen kolektibo baten ondoren datorrenak lehengo hartan onartutako eskubideez ere erabaki dezake. Kasu horretan, ordea, hitzarmen berrian araututakoa aplikatu behar da oso-osorik.

83. artikulua.- Negoziazio-unitateak.

1. Alderdien akordioz onartutako aplikazio-eremua edukiko dute hitzarmen kolektiboek.

2. Estatu osorako, edo autonomia erkidego bakoitzerako, akordio interprofesionalen bidez edo hitzarmen kolektiboen bidez, negoziazio kolektiboko egitura ezarri ahal izango dute ordezkariarik gehien duten sindikatuek eta ugazaben elkarteek, eta eremu desberdinetako hitzarmenen arteko lehia-liskarrak erabakitzeko arauak finkatzeaz aparte, kontratazioko unitateen osagarritasun-printzipioak ere zehaztu ahal izango dituzte; baina azken kasu horretan, beti finkatu beharko dira beheragoko eremuetan negoziazio-gai izan ezin diren arloak.

3. Langileen eta enpresaburuaren antolakunde horiek, halaber, gai zehatz batzuei buruzko akordioak lor ditzakete. Bai akordio horiek, eta bai artikuluko 2. paragrafoan aipatutako akordio interprofesionalak, lege honekin hitzarmen kolektiboek emandako tratu bera izango dute.

84. artikulua.- Lehia.

Hitzarmen kolektiboek, indarrean dauden bitartean, ezin die eragin beste eremu bateko hitzarmenetan xedatutakoak, 83. artikuluko 2. paragrafoan xedatutakoaren arabera

kontrakorik itundu ez bada; hurrengo paragrafoan aurreikusitakoa ere salbuespena izango da.

Nolanahi ere, aurreko artikuluan ezarritakoa hori izan arren, lege honetako 87 eta 88. artikuluetan aipatutako legezketasun baldintzak betetzen dituzten sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek, enpresa baino beste eremu zabalago batean, goragoko hitzarmenetan xedatutakoari eragin diezaioketen akordioak edo hitzarmenak egin ditzakete, baldin eta negoziazio-unitate bakoitzeko negoziazio-batzordea osatzeko eskatzen diren gehiengo oniritzia jasotzen badu erabaki horrek.

Aurreko lerroaldean aurreikusitako kasuetarako, hauek dira beheragoko eremuetan negoziazio-gai ez diren arloak: probaldia, kontratu-moduak -enpresaren eremura egokitze gaiak salbuespen dira-, lanbide-taldeak, diziplina-araubidea, laneko segurtasun eta higieneko gutxieneko arauak, eta mugigarritasun geografikoa.

85. artikulua.- *Edukia.*

1. Legeak errespetatuta, ekonomiako, laneko eta sindikatuetakoa gaiak arautu ahal izango dituzte hitzarmen kolektiboek, eta, orokorrean, enplegu-baldintzei eta langileek eta beren ordezkartzako antolakundeek enpresaburuarekin eta enpresaburuen elkarteekin dituzten harremani eragiten dieten beste gai guztiak, lege honetako 40, 41, 47 eta 51. artikuluetan aurreikusitako kontsultaldietan sortutako desadostasunak konpontzeko jardunbideak barne hartuta. Horretarako emandako arbitraje-laudoek kontsultaldiko akordioen pareko eraginkortasuna eta izapideak edukiko dituzte, eta aurkatu egin ahal izango dira, hitzarmenak aplikatzerakoan sortutako eztabaidak konpontzeko emandako laudoen modu-moduan.

2. Negoziazio kolektiboaren bidez, kaleratze objektiboen berri eman eta horiei buruzko jarraipena egiteko moduak jarri ahal izango dira.

3. Aurreko lerroaldean aipatutako moduan, kontratatze askatasuna egon arren, gutxieneko eduki hauek jaso behar dira hitzarmen kolektiboetan:

a) Hitzarmena ituntzen duten alderdiak zein diren zehaztu behar da.

b) Hitzarmenaren eremuan sartzen diren pertsonak, egitekoak, lurraldea eta denbora ere zehaztu behar dira.

c) Hitzarmenean ezarritako soldata-araubidea ez aplikatzeko baldintzak eta jardunbideak zehaztu behar dira, hitzarmenaren eremuan sartuta dauden enpresei dagokienez, beti ere enpresa zehatz bat baino goragokoa bada, 82.3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik.

d) Hitzarmena salatzeko modua eta baldintzak, baita salaketa egiteko aurreabisurako epea ere.

e) Negoziazioan parte hartzen dutenen ordezkariak egiteko, bitariko batzorde bat izendatu behar da, bere eskuetan utzitako gai guztiak landu ditzan, eta batzorde horretan sortutako desadostasunak erabakitzekeo jardunbideak zehaztu behar dira. 🌱

Abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 4,2. artikulua aldatua.

3. paragrafoari abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 4.1. artikulua arabera aldatu zaio zenbakia. Lehenago 2. paragrafoa zen.

86. artikulua.- Indarraldia.

1. Negoziazioan diharduten alderdiei dagokie hitzarmenen iraupena ezartzea; hitzarmen barruko gai bakoitzeko, edo talde homogeneo bat osatzen duten gaietarako, indarraldi desberdinak itundu ahal izango dira.

2. Kontrako itunik ez badago, urtetik urtera luzatuko dira hitzarmen kolektiboak, alderdiek berariazko salaketarik egiten ez badute.

3. Hitzarmena salatu ondoren, berariazko akordiorik lortzen ez den artean, indarra galduko dute behartze indarreko klausulek.

Hitzarmenetako arau-edukiaren indarraldia, bestalde, itundutako iraupena amaitu eta gero, hitzarmenean bertan ezarritako modu-moduan gauzatuko da. Itunik ez badago, indarrean jarraituko du hitzarmenaren arau-edukiak.

4. Aurreko hitzarmen baten ondorengoak oso-osorik indargabetzen du aurrekoa, berariaz gordetzen diren alderdietan izan ezik.

2. atala. ZILEGITZEA

87. artikulua.- Zilegitzea.

Hauek dute negoziatzeko zilegitasuna:

1. Enpresako edo eremu txikiagoko hitzarmenetan: enpresa-batzordeak, langileen ordezkariak edo sindikatu-ordezkariak, halakorik badago.

Enpresako langile guztiengan eragina duten hitzarmenetan, sindikatu-ordezkariak horiek, denak batera hartuta, batzordeko kideen gehiengoa osatu behar dute. Beste hitzarmenetan, aldiz, ezinbestekoa da hitzarmenaren eremuan sartzen diren langileek berariazko akordio bat lortzea, lege honetako 80. artikuluan eskatutako betekizunak

betez alegia, eremu horretan hedatutako sindikatu-ordezkaritzei negoziazioan parte hartzeko izendapena emateko.

Kasu guztietan beharko da, noski, bi alderdiek solaskide gisa elkar onartzea.

2. Aurreko eremuetatik goragoko hitzarmenetan:

a) Estatuan ordezkaritzarik gehien dutenetakotzat dauden sindikatuak; eta, bakoitza bere eremuan, lehen aipatutako sindikatuei afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatu-atalak.

b) Autonomia erkidegoan ordezkaritzarik gehien dutenetakotzat dauden sindikatuak, lurralde eremu horretatik goragorako ez diren hitzarmenetan; eta, bakoitza bere eremuan, lehen aipatutako sindikatuei afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatu-atalak.

c) Gutxienez enpresa-batzordeko kideen edo langileen ordezkarien 100eko 10a daukaten sindikatuak, hitzarmenak hartzen duen eremu geografikoan eta funtzionalean dauden artean.

3. Aurreko zenbakian aipatutako hitzarmenen kasuan, hitzarmenaren eremu geografiko eta funtzionalean enpresaburuen 100eko 10a daukaten enpresa-elkarteak, legeko 1.2. artikuluari lotuta, eta beti ere enpresa-elkarte horiek eremu horretako langileen %10ari ematen badiote lana.

4. Estatu mailako hitzarmenetan hauek ere zilegitasuna izango dute: Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoko 7. artikulua 1. paragrafoan aurreikusitakoarekin bat etorritik ordezkaritzarik gehien dutenetakotzat dauden autonomia erkidegoko sindikatuak, eta lege honetako seigarren xedapen gehigarrian aipatutako betekizunak betetzen dituzten enpresaburuen elkarteak, hauek ere autonomia erkidegoan.

5. Zilegitasuna duten sindikatu, edo sindikatuen federazio edo konfederazio guztiek, eta enpresaburu elkarte guztiek izango dute negoziazio-batzordean parte hartzeko eskubidea.

88. artikulua.- Negoziazio-batzordea.

1. Enpresa barruko hitzarmenetan, edo beheragoko mailetakotan, honela eratu behar da negoziazio-batzordea: alde batetik, enpresaburua edo bere ordezkaririk, eta bestetik, langileen ordezkaririk, 87. artikuluko 1. paragrafoan xedatutakoaren arabera.

Enpresatik goragoko eremuetan, balioz eratuta geldituko da negoziazio-batzordea, baldin eta, aurreko artikuluan aipatutako sindikatu, federazio edo konfederazioek, alde batetik, eta enpresaburuen elkarteek, bestetik, gutxienez, eta hurrenez hurren, enpresa-

batzordeetako kideen eta langileen ordezkarien gehiengo osoa ordezkatzaren badute, eta hitzarmenak hartzen dituen langileen gehiengo okupatzen duten enpresaburuak badira, nahiz eta zilegitasuna duten kide guztiek izango duten batzordean parte hartzeko eskubidea, bakoitzak daukan ordezkartzaren arabera.

2. Negoziazioan parte hartzen duten alderdiei dagokie batzordeko kideak izendatzea; horiek ere, ados jarrita, lehendakari bat izendatu ahal izango dute, eta aholkulariak eduki ditzakete eztabaidetan ari direnean; aholkulariek hizpidea edukiko dute, baina botorik ez.

3. Enpresa barruko hitzarmenetan, alderdietako batek ere ez du hamabi kide baino gehiago edukiko; goragoko mailetan, aldiz, alderdi bakoitzaren ordezkarien kopurua ez da hamabostetik gorakoa izango.

4. Negoziazio-batzordeak lehendakari bat eduki dezake, askatasunez batzordeak berak izendatuta; hizpidea edukiko du, baina botorik ez. Lehendakaririk ez aukeratzea erabakitzen bada, batzordea eratzeke bilkurako aktan agertu behar dute alderdiek zein izango den bilkurak artezteko erabiliko duten jardunbidea, eta zein, alderdi bakoitzaren ordezkari, bilkuretako aktak izenpetzeko, idazkariarekin batera.

II. KAPITULUA

Jardunbidea

1. atala. IZAPIDEAK, APLIKAZIOA ETA INTERPRETAZIOA

89. artikulua.- Izapideak.

1. Negoziazioa sustatzen duen ordezkartzak, dela langileena, dela enpresaburuena, beste alderdiari jakinaraziko dio; eta jakinarazpenean, idatziz egina, zehatz-mehatz adierazi behar dira, bai aurreko artikuluen arabera ordezkartzak duen zilegitasuna, bai hitzarmenaren eremuak zein diren, eta bai negoziazio-gai izango diren arloak. Jakinarazpen horren kopia bat laneko agintariei bidali behar zaie, hitzarmenak hartzen duen lurralde eremuaren arabera dagokien agintariei alegia, erregistroan jaso dezaten.

83 eta 84. artikuluetan ezarritakoa bete beharko bada ere, jakinarazpena jasotzen duen alderdiak ezin izango dio ezetzik eman negoziazioak hasteari, honako kasuren bat dagoenean izan ezik: edo legezko arrazoiren bat edo itunez onartutako arrazoiren bat dago, edo negoziazioa ez da amaitutako hitzarmenaren bat aztertzeke. Nolanahi ere, idatziz eta arrazoiak emanez erantzun behar da.

Fede onez negoziatu behar dute bi alderdiek.

Indarkeria gertatzen bada, bai pertsonen eta bai ondasunen kontra, eta bi alderdiek ikusten badute hala dela, eten egingo da, berehala, egite bidean aurkitzen den negoziazioa, harik eta indarkeria desagertu arte.

2. Jakinarazpena jasotzen denetik hilabeteko epean gehienez ere, negoziazio-mahaia eratuko da. Jakinarazpena jaso duen alderdiak erantzun egin behar dio negoziazio-proposamenari, eta bi alderdiek, ondoren, egutegi bat edo negoziazio-plan bat finkatu behar dute.

3. Batzordearen erabakiek balioa izateko, edozelan ere, bi ordezkartzetako bakoitzaren gehiengoaren aldeko botoa behar da.

4. Alderdiek eztabaidetan dihardutela, edozein unetan erabaki dezakete bitartekari batek bertan parte hartzea, alderdiok izendatuta.

90. artikulua.- Balioa.

1. Lege honetan aipatutako hitzarmen kolektiboak idatziz egin behar dira, deuseztasun-zehapena jaso baitezakete bestela.

2. Eskumenak dituzten laneko agintariei aurkeztu behar zaizkie hitzarmenak, erregistroan jasotzeko, negoziazioan parte hartu duten alderdiek izenpetzen dituztenetik hamabost eguneko epean. Erregistroan jaso ondoren, eskumenak dituen bitartekotza, arbitraje eta adiskidetzeko organo publikoari bidaliko zaizkio, gordailuan sartzeko.

3. Hitzarmena erregistroan aurkezten denetik hamar eguneko epean gehienez ere, hitzarmena derrigorrez eta dohainik argitaratzea xedatuko dute laneko agintariak, edo “Estatuko Aldizkari Ofizialean”, edo hitzarmenaren lurralde eremuaren arabera, autonomia erkidegoko “Aldizkari Ofizialean”, edo probintzia bakoitzeko “Aldizkari Ofizialean” argitaratzeko hain zuzen.

4. Alderdiek erabakitako egunean jarriko da indarrean hitzarmena.

5. Lan arloko agintarien ustez hitzarmenen batek indarrean dagoen legedia hautsi, edo besteen interesak larri kaltetzen baditu, ofizioz jo behar dute eskumenak dituen jurisdikziora. Azken horrek, orduan, ustezko akatsak zuzentzeko bidezko diren neurriak hartu beharko ditu, alderdiei entzun ondoren.

91. artikulua.- Aplikazioa eta interpretazioa.

Alderdiek finkatuta batzorde parekideek dituzten eskumenak dena delakoak direla, hitzarmen kolektiboak oro har aplikatu eta interpretatzerakoan sortutako gatazkak

ezagutu eta horietaz erabakitzea eskumenak dituen jurisdikzioaren eginkizuna izango da.

Aurrekoa hala izan arren, lege honetako 83.2. eta 3. artikuluan aipatutako hitzarmen kolektiboetan eta akordioetan beste jardunbide batzuk ezar daitezke, hala nola bitartekaritza eta arbitrajeara, hain zuzen hitzarmen kolektiboak aplikatu eta interpretatzerakoan sortutako gatazka kolektiboez erabakitzeko.

Bitartekaritza eta arbitrajeko laudoz lortutako akordioak, bestalde, lege honetan araututako hitzarmen kolektiboek daukaten moduko eraginkortasun juridikoa eta izapideak edukiko ditu, baldin eta akordioa lortu edo tartekaritzako konpromisoa onartu dutenek, lege honetako 87, 88 eta 89. artikuluetan aurreikusitakoarekin bat etorritik, gatazkaren barruan hitzarmen kolektiboak onartzeko zilegitasuna badaukate.

Akordio eta laudo horiek aurkatu egin ahal izango dira, hitzarmen kolektiboetarako aurreikusitako arrazoiengatik, eta aurreikusitako jardunbideen arabera. Zehazki esanda, errekurtsioa aurkez daiteke arbitrajeko laudoaren aurka, baldin eta arbitrajeko jarduerarako ezarritako baldintzak eta formak bete ez badira, edo arbitrajearen erabakipean jarri ez diren puntuen gainean erabaki badu laudoak.

Jardunbide horiek, halaber, norbanakoen arteko eztabaidetan ere erabil daitezke, alderdiok berariaz jartzen badira jardunbideon menpe.

2. atala. ATXIKIMENDUA ETA HEDAPENA

92. artikulua.- Atxikimendua eta hedapena.

1. Negoziazio-unitate bakoitzean, negoziatzeko zilegitasuna duten alderdiak, ados jarrita, indarrean dagoen hitzarmen kolektibo oso bati atxiki dakizkioke, beste baten eraginpean ez badaude; eta eskumenak dituzten laneko agintariei jakinarazi behar diete erregistroan sartzeko.

2. Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak, edo autonomia erkidegoetan arlo honetako eskumenak dituzten organoek, indarrean dagoen hitzarmen kolektibo baten xedapenak hainbat enpresatan nahiz sektore jakin batean edo azpisektore batean indarrean sartu edo hainbat langilerengan eragitea erabaki ahal izango dute, eta lege honetako 82.3. artikuluan aurreikusitako ondorioak izango ditu horrek. Hori guztia ondorengoagatik egin ahal izango dute: dena delako arloan III. tituluari aipatzen dena bezalako hitzarmen kolektibo bat izenpetzerik ez baldin badago, horretarako zilegitasuna duen alderdirik ez dagoelako, eta, berez, hortik sortzen diren kalteei aurre egiteko.

Hitzarmen kolektiboa hedatzeko erabakia beti alderdietako batek eskatuta hartu beharko da, eta prozesura erregelamendu bidez ezarritako moduaren arabera eramango da

aurrera; dena den, prozedura horrek ezin izango du hiru hilabete baino gehiago iraun, eta eskariaren inguruan berariaz erabakirik ez baldin bada hartzen horretarako ezarritako epean, eskaria ezetsi egin dela ulertu beharko da.

Ondorengoak izango dira hitzarmena heda dadila eskatzeko prozedurari hasiera emateko gaitasuna dutenak: kasuan kasuko esparruan negoziazio kolektiboa sustatzeko eskuma dutenak, lege honetako 87. artikuluko 2. eta 3. paragrafoetan xedatutakoaz bat. 🇪🇺

2. paragrafoa uztailaren 6ko 24/1999 Legearen artikuluko bakarrak aldatu du.

IV. TITULUA

Laneko arau-hausteak

I. KAPITULUA

Xedapen orokorrak 🇪🇺

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrik gabe.

93. artikulua.- Kontzeptua.

Laneko arau-hauste dira, definizioz, lan-arloko legeen, erregelamenduen eta hitzarmen kolektiboetako arau-klausulen kontra enpresaburuek egindako egintzak edo egin gabe utzitakoak, lege honen arabera tipifikatuta eta sendetsita badaude. 🇪🇺

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrik gabe.

94. artikulua.- Arau-hauste arinak.

Hauek dira arau-hauste arinak:

1. Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Ikustaldi Liburua lantokian ez egotea.
2. Indarrean dagoen lan-egutegia lan-tokiko ageriko lekuren batean ez jartzea.

3. Soldaten orria langileari garaiz ez ematea, edo eredu ofizialaren arabekoak barik bestelako orriak erabiltzea soldatak ordaintzeko, aurrez baimenik eduki gabe.
4. Etxetiko lan-kontratua daukaten langileek egindako lan-jardueraren kontrol-agiria eskura ez jartzea.
5. Kontratuaren funtsezko alderdien berri eta lan-zerbitzua egiteko baldintza nagusien berri langileari idatziz ez ematea, erregelamendu bidez ezarritako modu eta epeetan.
6. Beste edozein portaera, formei edo agiriei soilik dagozkien betebeharrak badira. 🌍

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrik gabe.

95. artikulua.- Arau-hauste larriak.

Hauek dira arau-hauste larriak:

1. Lan-kontratua idatziz ez egitea, betebeharrak hori berez eskatzekoa denean edo langileak hala egitea eskatu duenean.
2. Langileari benetan ordaindutako kopuruak soldaten orrian ez jasotzea.
3. Kitoaren ordainagiriak izapidetzerakoan, ezarritako betebeharrak ez betetzea.
4. Lege honetako 23. artikuluan eta 34tik 38. artikuluetarainokoetan aipatutako jardunaldi, gaueko lan, aparteko ordu, atsedenaldira, opor, baimen, eta, orokorrean, laneko denborari buruzko arauak, eta legezko edo itundutako mugak haustea.
5. Enpresaburuak bere kabuz lan-baldintzetan funtsezko aldaketak ezartzea, lege honetako 41. artikuluan ezarritakoaren arabera.
6. Kontratu-moduei, iraupen mugatuko kontratuei eta aldi baterako kontratuei buruzko arauak haustea, legeari iruzur eginez erabili badira, edo legez, erregelamendu bidez edo negoziazio kolektiboetan zehaztu daitezkeenean, hitzarmen kolektiboz aurreikusitako pertsona, helburu, kasu eta denbora-mugapenen kontra egin badira.
7. Langileen ordezkariak eta sindikatuak ordezkariak dituzten eskubideak haustea, ordezkariok informazioa jaso eta ordezkarioi entzunaldia eman eta kontsulta egiteko duten eskubidea alegia, legez edo itunez ezarritako moduen kontra.

8. Langileen ordezkarien eta sindikatuen eskubideak haustea, bai ordaindutako orduen gainean, bai beren jarduerak betetzeko lokal egokiei dagokienez, eta bai iragarki-oholei buruz, legez edo itunez ezarritako moduen kontra.

9. Sindikatuen eskubideak urratzea, kuotak batu eta sindikatuetakoa informazioa banatu eta jasotzeko orduan, legez edo itunez ezarritako moduen kontra.


10. Legez edo hitzarmen kolektiboz onartutako lan-baldintzak baino beheragokoak ezartzea, eta lege honetako 4. artikuluan langileei onartutako eskubideen kontrako egintzak egitea, edo aldekoak egin gabe uztea, ez bada behintzat hurrengo atalarekin bat etorri oso larritzat jo behar direla. 🇪🇺

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrik gabe.

96. artikulua.- Arau-hauste oso larriak.

Hauek dira arau-hauste oso larriak:

1. Zordundutako soldata ez ordaintzea, eta behin eta berriro ordainketa atzeratzea.
2. Indarrean dagoen legediak onartzen ez dituen bideak erabilita, norbere langileak beste batzuei lagatzea.
3. Baimenik gabe enpresa ixtea, edo enpresako jarduerak aldi baterako edo behin betiko etetea, laneko agintarien baimena derrigorrezkoa izan arren horretarako.
4. Adingabeen lanari buruz lege honetan jasotako arauak haustea.
5. Langileek, langileen ordezkariak eta sindikatuek elkarrekin batzeko daukaten eskubideaz baliatzea galarazteko egintzak egitea, edo egin beharrekoak egin gabe uztea, legez edo itunez ezarritako moduen kontra.
6. Ordezkaritzarik gehien duten sindikatuen antolakundeetan, probintzia, autonomia-erkidego edo estatu mailan hautatutako karguak dituztenei laneko tokietara joan eta sartzeko eskubidea urratzea, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoko 9.1.c) artikuluan ezarritako moduen kontra.
7. Langileen ordezkariak hautatzeko prozesuak arautzen dituzten arauen arabera enpresaburuari lankidetzarako ezarritako eginkizun materialak haustea.
8. Hitzarmen kolektiboetan gai sindikalei buruz ezarritako arau-klausulak haustea.

9. Itxiera patronala egin den kasuetan, aginpideak dituzten laneko agintariak eskatu arren, ezarritako epean lan-tokia berriro irekitzeari enpresaburuak uko egitea.
10. Greban dauden langileen ordeztan, enpresaburuak, greba-eskubideaz baliatzeko garaian lan-tokira atxiki gabeko langileak jarritz, langileen greba-eskubideari kalte dakarkioten egintzak egitea, nahiz eta ordenamenduan zuritutako kasuak salbuespen izan.
11. Langileen duintasunari zor zaizkion intimitatearen eta begirunearen kontra enpresaburuak egindako egintzak.
12. Enpresaburuak bere kabuz hartutako erabakiak ere oso arau-hauste larriak izango dira, baldin eta, adina dela eta, bereizkeria kaltegarrikeriaren bidez, edo sexua, jatorria, egoera zibila, arraza, izaera soziala, erlijioa edo politikako ideiak, sindikatuetara eta sindikatuetatik akordioetara atxikita egon edo ez, enpresako beste langile batzuekiko senitartekotasuna, eta, Estatu barruan, hizkuntza oinarri direla, ordainketetan, lanaldietan, prestakuntzan, sustapenean, eta bestelako lan-baldintzetan, aldeko nahiz kontrako bereizkeriak eragiten badituzte.
13. Lege honetako 40.2. artikuluan aipatutako moduan, laneko agintarien aginduz beste lan-toki batean hasteko epea atzeratu egin den kasuetan, enpresaburuak lekualdaketa eraginkortasuna geldiarazteko duen betebeharra bete gabe uztea.
14. Sexu erasoak, eraso horiek enpresaren zuzendaritzaren aginpidearen barruan gertatzen baldin badira. 


Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrik gabe.

II. KAPITULUA

Ordezko zuzenbidea 

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrik gabe.

97. artikulua.- Zehapenak.

Lan arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko apirilaren 7ko 8/1988 Legean finkatutakoarekin arautuko dira zehapenak eta zehapenen mailaketarako irizpideak, eta baita zehapenak ezartzeko eskumenak dituzten agintariak zeintzuk diren, eta zein den zehapenak ezartzeko jardunbidea. 

© Euskarazko itzulpena: Itzultzaile Zerbitzu Ofiziala.- IVAP.- Eusko Jaurlaritzaren Baimenduta dago kopiatzea. Osorik kopiatuz gero, aipatu nondikoa,

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrik gabe.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa. Praktikaldiko lan-kontratuak eta ikaskuntza-kontratuak denbora-mugarik gabeko kontratu bilakatzearen aldeko sustapena.

Enplegua sustatu eta langabezia egoeran daudenak babesteko presazko neurriei buruzko uztailaren 30eko 22/1992 Legean finkatutako onurak eta baldintzak aplikatuko dira lege honetako 11. artikuluan araututako ikaskuntza-kontratuak denbora-mugarik gabeko bihurtzen direnean, hain zuzen praktikaldiko eta heziketa- kontratuak denbora-mugarik gabeko bilakatzen direnean egiten den moduan. 🌐

Abenduaren 26ko 63/1997 Legearen xedapen indargabetzaile bakarreko a) hizkiak utzi du indarrik gabe.

Bigarrena. Langile elbarriekin egindako heziketa-kontratuak.

1. Langile elbarriekin lanaldi osoko praktikaldiko kontratuak egiten dituzten enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu behar dioten kuotaren 100eko 50eko murrizpena izango dute, kontratuok dirauten denboran, arrisku komunei dagokien partean.

2. Prestakuntzarako kontratatutako langile elbarriak ez dira zenbatuko enpresek plantillaren arabera egin ditzaketan era horretako kontratuen gehieneko kopurua zehazteko.

3. Langile elbarriekin prestakuntzarako kontratuak egiten dituzten enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu behar dioten kuotaren 100eko 50eko murrizpena izango dute, prestakuntzarako kontratuei dagokien partean.

4. Enplegurako Lantegi Berezietan lan egiten duten elbarriekin egiten diren kontratuei uztailaren 17ko 1368/1985 Errege Dekretuko 7. artikuluan aurreikusten diren ezaugarri bereziak aplikatuko zaizkie aurrerantzean ere. Errege Dekretu horretan enplegurako lantegi berezietan lan egiten duten elbarriekin izango den lan-harreman berezia arautzen da. 🌐

2., 3. eta 4. paragrafoak abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 1.5. artikulua aldatu zituen.

Hirugarrena. Enplegua sustatzeko programak.

Langabezia prestazioa jasotzen ari diren langileak kontratatzea sustatzeko programak egingo dira, enpresa txikiei zuzenduta. Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean zehaztuko dira, urtero, bai programak, bai langabezia prestazioa jaso eta programen hartzaile izan daitezkeen taldeak ere.

Kanpo uzten dira, berariaz utzi ere, enpresaburuaren ezkontidearekin edo bigarren mailara arteko odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideekin egindako kontratazioak, baita zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateen taxu juridikoa duten enpresetako administrazio-organoetako kideen senideekin egindakoak ere, eta azkeneko aipatutako horiekin egindakoak. 🌍

Abenduaren 26ko 63/1997 Legearen xedapen indargabetzaile bakarreko a) hizkiak utzi du indarrik gabe.

Laugarrena. Ordainketak.

Soldatak arautzeko legeetan lege honekin sartutako aldaketek ez dute eraginik izango 1994ko ekainaren 12ra arte langileei onartutako ordainketetan, egun horretan sartu baitzen indarrean maiatzaren 19ko 11/1994 Legea, eta une horretan indarrean leudekeen modu-moduan gordeko dira, harik eta, hitzarmen kolektiboz, kontzeptu haiek desagertu edo aldatzeko moduko beste soldata-araubide bat ezarri arte.

Bosgarrena. Goi-zuzendaritzako kideak.

Lege honetako 27.2, 29, 32 eta 33. artikuluetan ezarritako soldata-bermeak izango dituzte goi-zuzendaritzako kideen ordainketek ere.

Seigarrena. Enpresaburuek erakundeetan izango duten ordezkaritza.

Administrazio publikoen aurrean eta Estatuko edo autonomia erkidegoetako beste erakunde edo organoen aurrean enpresaburuaren interes orokorrak zaintzea xede dela, erakundeetan ordezkaritza edukitzeko, estatu mailan, enpresen eta langileen 100eko 10ekoa baino ordezkaritza zabalagoa daukaten enpresaburuaren elkarteak izan behar dira.

Era berean, autonomia erkidegoan enpresaburuaren eta langileen 100eko 15a gutxienez daukaten enpresaburuaren erakundeek ere ordezkaritza izan dezakete. Ez dira kasu horretan sartzen estatu mailako federazio edo konfederazioetan biltzen diren enpresaburuaren elkarteak.

Xedapen gehigarri honen arabera ordezkartzarik gehien daukaten enpresaburuen antolakundeek ondare publikoko higiezinak erabiltzeko aldi baterako emakidak lor ditzakete, legez ezarritako moduan.

Zazpigarrena. Lan-baldintzak arautzea, jarduera kontuan hartuta.

Hitzarmen kolektiborik ez daukaten produkzioko arlo ekonomikoentzat eta lurralde eremuentzat, jarduera kontuan hartuta, Gobernuak arautu ahal izango ditu lan-baldintzak, Lan eta Gizarte Segurantza Ministerioak proposatuta, enpresaburuen elkarteei eta sindikatuei bidezko iritzitako kontsultak egin ondoren, eta lege honetako 92. artikuluan xedatutakoaren aurka jarri gabe, jardunbide horrek izango baitu lehentasuna.

Zortzigarrena. Laneko Kodea.

Gobernuak, Lan eta Gizarte Segurantza Ministerioak proposatuta, Laneko Kodea izeneko testu bakar batean bilduko ditu laneko gaiak arautzen dituzten lege organiko eta arrunt guztiak, lege hau ere barne dela; lege bakoitzarekin aparteko titulu bat irekiko du, hurrenkerako zenbakiak jarrita, eta hitzez hitz errespetatuko ditu testuak.

Laneko Kode horri, elkarren jarraian eta aldiro, laneko xedapen orokor guztiak gehituko zaizkio, gehitzeko teknikari dagokionez Gobernuak finkatutako jardunbidearen arabera, eta erantsitako arauen mailaren arabera.


Bederatzigarrena. Aurrerakin itzulgarriak.

Errekurritutako epaien gaineko aurrerakin itzulgarriak, 1942ko azaroaren 10eko Legean ezarriak, langilearen aldeko epaiak onartutako kopuruaren 100eko 50era artekoak izan daitezke.

Hamargarrena. Lan egiteko gehieneko adina.

Agindu honetan finkatutako muga eta baldintzen barruan, enplegu-politika jakin bat aurrera eramateko erabil daiteke derrigorrezko erretiroa.

Zenbat urte bete arte lan egin ahal izango den eta lan-kontratuak noiz amaituko diren Gobernuak finkatuko du, Gizarte Segurantzaren baliabideen arabera, eta lan-merkatuaren arabera; hala ere, erretiratzeko falta diren aldiak osatu egin ahal izango dira.

Hitzarmen kolektiboetan askatasun osoz itundu ahal izango dira erretiratzeko adinak, Gizarte Segurantzari dagokionez ondorio horietarako xedatutakoaren kontra jarri gabe. 

Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen xedapen indargabetzaile bakarreko a) hizkiak utzi du indarrrik gabe.

Hamaikagarrena. Ordezkaritza egiaztatzea.

Lege honetako 75.7. artikuluan aurreikusitako moduan, estatu mailako ordezkaritza egiaztatzeko ziurtagiriak egiteko, langileen ordezkaritza-organoen hauteskunde-aktak gordailuan sartzeko eginkizunak eskuratuta dituzten autonomia erkidegoek hilero bidali beharko dute erregistroan jasotako hauteskunde-akten kopia bat estatuko bulego publikora.

Hamabigarrena. Aurreabisuak.

Gobernuak gutxitu egin dezake lege honetako 67.1. artikuluko bigarren lerroaldean aurreikusitako hilabeteko gutxieneko aurreabisua, langileek mugigarritasun handia daukaten jarduera-alorretan, eremu horretan langileen ordezkarien 100eko 10a gutxienez daukaten sindikatuekin eta eremu horretako enpresaburuen eta langileen 100eko 10a daukaten enpresaburuen elkarteekin kontsulta egin ondoren.

Hamahirugarrena. Gatazkak epaibidetik kanpo konpontzea.

Nahiz eta aplikagarri den hitzarmen kolektiboan kontsultaldietako desadostasunak erabakitzeke jardunbiderik itundu ez, lege honetako 83. artikulua arabera, eta gatazkak konpontzeko, epaibidetik kanpoko organoak edo jardunbideak ezarri badira bakoitzaren lurralde eremuan, kontsultaldi horietan parte direnek, elkarrekin ados jarrita, organo horien eskuetan utz dezakete auzia.

Hamalauugarrena. Seme-alabak zaintzeko eszedentzian dauden langileen ordezkapena.

Lege honetako 46.3. artikuluan aipatutako eszedentzia egoeran aurkitzen diren langileak ordezkatzeko aldi baterako kontratudunek eskubidea izango dute enpresak Gizarte Segurantzari ordaindu behar dizkionak murrizteko, arrisku komunei dagokienez, jarraian aipatutako kopuruetan, baldin eta, dela zergetan, dela laguntzetan, kontratatu horiek langabezia prestazioak jasotzen ari badira, eta urtebete baino gehiagoz badaude prestazioak jasotzen:

- a) 100eko 95, ordezkatutako langilearen eszedentziako lehenengo urtean.
- b) 100eko 60, ordezkatutako langilearen eszedentziako bigarren urtean.
- c) 100eko 50, ordezkatutako langilearen eszedentziako hirugarren urtean.

Aipatutako onura horiek ezin izango zaizkie aplikatu ez enpresaburuaren ezkontidearekin, gurasoekin eta ondorengoekin, edo bigarren mailara arteko odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideekin egindako kontratazioei, ez eta zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateen taxu juridikoa duten enpresetako administrazio-organoetako kideen senideekin egindakoei ere, ez azkeneko aipatutako horiekin egindakoei.

Lege honetako 15.1.c) artikuluan eta lege hori garatuko duten arauetan xedatutakoaz bat arautuko dira xedapen honetan ezarritakoaren arabera egindako kontratuak. 🇪🇺

Rubrika azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 17. artikulua aldatua.

Hamabosgarrena. 1. Langileen estatutuaren 11. artikuluko 2. paragrafoko a) hizkian aurreikusitako ondorioetarako, prestakuntzako kontratua egin ahal izateko (adina dela-eta inolako mugarik izan gabe) gizarteko bazterkeria jasaten dela esaten den kasuetan, egoera hori benetan hala dela eskumena duten gizarte-zerbitzuek egiaztatu beharko dute, eta ondorengo taldeetakoren bateko kide izateak baldintzatuko du:

- a) Gizarteratzeko gutxieneko errenta edo antzeko beste laguntzaren bat jasotzen dutenetakoa izatea, beti ere autonomia erkidego bakoitzean duten izenaren arabera.
- b) Aurreko lerroaldean aipatzen diren laguntzak eskuratzerik ez duten pertsonak, ondorengo arrazoietakoren bat dela eta:

Erroldan izena emanda egoteko edo laguntza jasotzeko unitatea osatzeko ezarritako gutxieneko epea beteta ez izatea.

Laguntza jasotzeko legez ezarritako gehieneko epea beteta izatea.

- c) Hogeita hamar urtetik beherako gazteak izatea, adingabeak babesteko erakundeetan egon direnak.
- d) Drogekin edo alkoholarekin arazoak dituzten pertsonak, baldin eta errehabilitazioko edo gizarteratzeko programetan sartuta baldin badaude.
- e) Espetxeetan dauden pertsonak, baldin eta espetxean duten egoera dela eta lanposturen bat eskuratu baldin badezakete, eta baita baldintzapean askatutako pertsonak eta preso ohiak ere.

2. Gizarteko bazterkeria jasanda prestakuntzako kontratua egiteko eskubidea sortzen da, adinean inolako mugarik izan gabe, baina unean-unean enpleguak duen egoeraren eta enpleguaren arloan aurrera eramaten ari den politikaren arabera, gobernuak aldatu egin ahal izango du bazterkeria ulertzeko modua. 🇪🇺

Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 4. azken xedapenak gehitu du.

Hamaseigarrena.

1. Langileen estatutuko 15. artikulua 1. paragrafoko d) hizkian aipatzen diren programak, hau da, enplegu bila ari direnek lanean denbora gehiago emateko programak, ondorengoak dira: abenduaren 19ko ministro-aginduan arautzen direnak (Enplegurako Erakunde Nazionalak emango dituen diru-laguntzen oinarri arautzaileak ezartzen dira bertan, beti ere Estatuko administrazio orokorreko organoen eta erakunde autonomo, autonomia-erkidego, unibertsitate eta irabazteko asmorik gabe erakundeen artean elkarlanean aritzeko, interes orokorreko eta gizartearen intereseko obra eta zerbitzuak burutzeko langabezian dauden langileak kontratatze aldera); bestea, berriz, 1998ko urriaren 26ko ministro-agindua da, Enplegurako Erakunde Nazionalak emango dituen diru-laguntzen oinarriak ezartzen dituena, toki-erakundeekin aurrera eraman beharreko lankidetzaren arloan, interes orokorreko eta gizartearen intereseko obra eta zerbitzuak burutzeko langabezian dauden langileak kontratatzeko.

2. Lan eta Gizarte Gaietarako ministroak aurreko paragrafoan aipatzen diren programen edukia aldatu ahal izango du, lanean emandako denbora hobetzeko beste programa publiko batzuk ezarri, edo horietan salbuespenak egin, Langileen Estatutuaren 15. artikuluko 1. paragrafoko d) hizkian xedatutakoetarako. 🌍

Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 5. azken xedapenak gehitu du.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengoa. Ikastun-kontratuak.

11.2.d) artikuluan xedatutakoa kontuan izan arren, hiru urteko gehienezko epea agortu gabe prestakuntzarako kontratu baten bidez enpresarekin lotuta egondako langileak berriz enpresa horrek berak kontratatzeko, ikastun-kontratu baten bidez izan behar da, eta hiru urteko epea bete arte baino ez; prestakuntzarako kontratua, bestalde, kontuan hartu behar da ikastunari dagokion ordainketa zehazteko.

Bigarrena. 1993ko abenduaren 8a baino lehenago egindako kontratuak.

Kontuan izanik abenduaren 3ko 18/1993 Errege Lege Dekretua 1993ko abenduaren 8an jarri zela indarrean, egun hori baino lehenago egindako praktikaldiko kontratuek, bai

prestakuntzarakoek, zein lanaldi partzialekoek edo kontratu finko-etendunek, ituntzeko garaian izandako arauen menpe jarraituko dute.

Abenduaren 3ko 18/1993 Errege Lege Dekretuaren babespean egindako kontratuei lege honetan xedatutakoa aplikatu behar zaie, 11. artikuluko 2. paragrafoko bigarren d) lerroaldean xedatutakoa salbuespen dela.

Hirugarrena. 1994ko maiatzaren 24a baino lehenago egindako kontratuak.

Urriaren 17ko 1989/1984 Errege Dekretuaren babespean enplegua sustatzeko egindako aldi baterako kontratuak, baldin eta 1994ko maiatzaren 24a baino lehenago egin baziren, egun horretan jarri baitzen indarrean lana sustatzeko presazko neurriei buruzko maiatzaren 19ko 10/1994 Legea, kontratuak, bada, ituntzeko garaian izandako arauen menpe jarraituko dute.

Gehienez hiru urteko iraupena duten aldi baterako kontratuak, 1994ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra iraungi badira, eta hamazortzi hilabetetik beherako luzapena izan badute, bigarren beste luzapen bat izan dezakete, epe hori bete arte.

Laugarrena. Erregelamenduzko xedapenen indarraldia.

Lege honetan ezarritakoaren kontra ez dagoen puntu guztietan, urriaren 31ko 1991/1984 Errege Dekretuko 7.etik 9.era eta 11.etik 14. artikulura bitartekoetan xedatutakoaz arautuko dira aurrera ere txanda-kontratua eta erretiro partziala, dekretu horrekin arautzen dira-eta lanaldi partzialeko kontratua, txanda-kontratua eta erretiro partziala.

Bosgarrena. Lanaldi eta atsedenaldiei buruzko arauen indarraldia.

2001/1983 Errege Dekretuan lanaldiari eta atsedenaldiei buruz jasotako arauak 1995eko ekainaren 12rarte jarraituko dute indarrean, nahiz eta 34.etik 38. artikulura bitartekoetan jasotako aurreikuspenetara egokitzerik izango duen Gobernuak, dagokien enpresaburuen antolakundeei eta sindikatuak aholkua eskatu ondoren.

Seigarrena. Laneko ordenantzak.

Egun indarrean dauden laneko ordenantzak, lege honetako 83.2. eta 3. artikuluan aurreikusitakoetako akordioaren baten bidez indarraldiari dagokionez beste zerbait ezartzen ez den bitartean, 1994ko abenduaren 31rarte aplikatu ahal izango dira, zuzenbide dispositibo legez, hitzarmen kolektibo batekin ordezkatzeko ez badira.

Aurreko lerroaldean xedatutakoaren kontra jarri gabe, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioari baimena ematen zaio, osorik edo zati bat, eguna baino lehen, laneko arautegiak eta laneko ordenantzak indargabetezko, edo, hurrengo lerroaldean aurreikusitako jardunbideari jarraituz, betetzeko orduan arazoak sortzen dituzten alorretako ordenantzen indarraldia 1995eko abenduaren 31rarte luzatzeko.

Lan eta Gizarte Segurantza Ministerioak egingo du indargabetzea, Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren irizpena jaso ondoren, hitzarmen kolektiboak ordenantzaren edukia betetzen duen edo ez jakiteko. Horretarako, ordea, kontuan hartu beharrekoa da ea ordenantzaren baitan babes nahikoko hitzarmen kolektiborik dagoen, eta lege honetan negoziazio kolektibora jotzeko aipatzen diren gaiei buruz arau nahikorik daukan.

Babesari dagokionez batzordearen irizpena negatiboa bada, eta ordenantzaren baitan negoziazio kolektiborako zilegitasuna duen alderdiren bat badago, batzordeak batzar baterako deia egin ahal izango die alderdion gaiez zehatzei buruz hitzarmen kolektibo bat edo akordio bat negoziatzeko, babes-akatsak baztertzeko. Negoziazio horretan adostasunik lortu ezean, arbitrajearen esku utz dezake batzordeak eztabaidaz erabakitzea.

Alor bakoitzean indarrean dauden hitzarmen kolektiboekin gatazkan sartzen badira ordenantzen ordezkari hitzarmen edo akordioak, lege honetako 84. artikuluan xedatutakoa izango da araua.

Zazpigarrena. 1994ko ekainaren 12a baino lehenagoko kontratu-amaitzeak.

1994ko ekainaren 12a baino lehenago amaitutako lan-harreman guztiak, hori baita maiatzaren 19ko 11/1994 Legea indarrean jarri zen eguna, amaitzea gertatu zen egunean indarrean zeuden arauen menpe egongo dira funtsari eta prozesuari dagokienez.

Lege horretako idazkera zaharreko 40, 41 eta 51. artikuluetan xedatutakoaren babespean 1994ko ekainaren 12a baino lehenago hasitako jardunbideei, aldiz, hasi zirenean indarrean zeuden arauak aplikatu behar zaizkie.

Zortzigarrena. Langileen ordezkari izateko hauteskundeak.

1. 1994ko irailaren 15etik kontatzen hasi eta hamabost hilabeteko epean egin daitezke langileen ordezkari berritzeko hauteskundeak -lege hau indarrean jarri aurreko azken aldi hau hautaturiko ordezkari alegia-; eta, ondorio guztietarako, hauteskunde berriak egin arte luzatuko dira agintaldiak, eta aldi horretan ezin izango da aplikatu ekainaren 12ko 8/1987 Legeko 12. artikuluan ezarritakoa (Administrazio Publikoaren zerbitzuko langileen ordezkari-organak, lan-baldintzak eta partaidetza arautzen dituen Legea).

2. Ordezkari gehien duten sindikatuen gehiengo ados jarrita egutegi bat zehaztu ahal izango da hauteskunde egiteko, aurreko lerroaldean aipatutako aldi hau, kasu bakoitzeko jardura-eremuetan eta lurralde-eremuetan.

Egutegi horiek bulego publikoari jakinarazi behar zaizkio kasu bakoitzeko hauteskunde-prozesuak hasi baino bi hilabete lehenago gutxienez. Bulego publikoak, ondoren, egutegi berri zabaltzeko behar du jendaurrean; eta lege honetako 67.1. artikuluan arabera izapidetu behar ditu prozesu horietako hauteskundeak sustatzeko idatziak.

Egutegion jakinarazpena ez da egongo lege honetako 67.1. artikuluko laugarren lerroaldean xedatutakoaren menpe.

Egutegiko aurreikuspenen eta aurreabisuen arabera egin behar dira hauteskundeak lantoki bakoitzean. Salbuespen izango da, aldiz, langileek, gehiengoaren akordioz, beste egun baterako sustatzen badituzte hauteskundeak; nolana ere, egutegia gordailuan utzi eta hurrengo hamabost egunetan bidali behar dute sustapen-idatzia bulego publikora.

Egutegia gordailuan utzi aurretik sustatutako hauteskundeek lehentasuna izango dute egutegian zehaztutakoez alderatuta, 1994ko ekainaren 12a geroztik sustatu badira, eta lantokiko langileek, edo lantokian zein enpresan ordezkarien gehiengoa duten langileen akordioz sustatu badira. Arau hori bera aplikatuko zaie aipatutako eguna baino lehenago sustaturiko hauteskunderi ere, baldin eta egun horretan hauteskunde-prozesua oraindik amaitu gabe badago.

3. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeko kideen eginkizunen luzapena, baita horren ondorioak ere, oso-osorik aplikatuko dira aldi baterako xedapen honen 1. zenbakian aipatutako epea guztiz igarota dagoenean.

Bederatzigarrena. Erakundeetan parte hartzea.

Askatasun Sindikaleko Lege Organikoaren lehenengo xedapen gehigarrian aipatzen denez, sindikatuek edo enpresaburuen antolakundeek erakundeetako partaidetza-organoetan egotea eskatu ahal izateko hiru urteko epea egongo da; bada, epe hori 1995eko urtarrilaren 1ean hasiko da kontatzen.

Hamargarrena. Lanerako ezintasun iragankorra, eta behin-behineko baliaezintasuna.

1995eko urtarrilaren 1ean lanerako ezintasun iragankorreko egoeran, edo behin-behineko baliaezintasun egoeran aurkitzen direnei, egoera sorrarazi duen arriskua edozein izanda ere, lehenagoko legedia aplikatuko zaie, harik eta egoera horiek amaitu arte.

Hamaikagarrena. Seme-alabak zaintzeko eszedentziak, 1995eko apirilaren 13a baino lehenagokoak direnean.

1995eko apirilaren 13an indarrean dauden eszedentzia-egoerak, seme-alabak zaintzeko eszedentzia-egoerak alegia (egun horretan jarri baitzen indarrean martxoaren 23ko 4/1995 Legea), lege honetan xedatutakoaz arautuko dira, martxoaren 3ko 3/1989 Legean xedatutakoaren babespean, baldin eta, aipatutako moduan, indarrean jartzeko egunean eszedentzian aurkitzen den langilea eszedentzia aldiko lehenengo urtean badago, edo, itun kolektiboz edo banakako itunez lanpostua gordetzeko eskubidea eta antzintasuna zenbatzeko eskubidea luzatuta, urtebetekoa baino gehiagoko aldian badago.

Bestelako kasuetan, eszedentzia hasteko unean indarrean dauden arauekin arautuko da eszedentzia, amaitu arte.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Bakarra. Lege honetan xedatutakoaren kontrako xedapen guztiak indargabetuta uzten dira, eta berariaz:

- a) Martxoaren 10eko 8/1980 Legea: Langileen Estatutua.
- b) Ekainaren 29ko 4/1983 Legea: Legezko gehieneko lanaldia berrogei ordutan, eta urteko gutxieneko oporrak hogeita hamar egunetan finkatzen ditu.
- c) Abuztuaren 2ko 32/1984 Legea: Langileen Estatutua den martxoaren 10eko 8/1980 Legeko zenbait artikulua aldatzen ditu.
- d) Apirilaren 7ko 8/1988 Legeko 6, 7 eta 8. artikulua: Lan arloko arau-haustea eta zehapenak.
- e) Martxoaren 3ko 3/1989 Legeko lehenengo artikulua: Amatasunagatik baimena hamasei astera gehitu, eta lanean emakumeen tratua berdintzearen aldeko neurriak finkatzen ditu.
- f) Ekainaren 29ko 4/1990 Legeko bigarren xedapen gehigarria: Estatuaren Aurrekontu Orokorrak, 1990. urterako.
- g) Urtarrilaren 7ko 2/1991 Legea: Langileen ordezkariak kontratazio-gaietan informazioa jasotzeko dituzten eskubideak.
- h) Apirilaren 30eko 8/1992 Legeko 1. artikulua: Langileen Estatutua den 8/1980 Legeak, eta funtzio publikoa aldatzeko neurriak hartzen dituen 30/1984 Legeak, bost urtetik beherako hurrak adoptatzen dituztenei emandako baimenen araubidea aldatzen du.
- i) Abenduaren 28ko 36/1992 Legea: Langileen Estatutua aldatzen du enpresaburua erretiratzeagatik kontratuak amaitzen direnerako zehazten diren kalte-ordainei dagokienez.
- j) Maiatzaren 19ko 10/1994 Legea: Lana sustatzeko presazko neurriak. Ez dira indargabetzen legeko laugarren, bosgarren, seigarren eta zazpigarren xedapen gehigarriak.

k) Maiatzaren 19ko 11/1994 Legeko I. kapitulua, III. kapituluko hogeita eta hogeita batgarren artikulua, lehenengo, bigarren eta hirugarren xedapen gehigarriak, lehenengo, bigarren eta hirugarren xedapen iragankorrak, eta hirugarren, laugarren eta zazpigarren azken xedapenak: lege horrek Langileen Estatutuko, Laneko Jardunbidearen Legeko testu artikulatuko eta Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legeko zenbait artikulua aldatzen ditu.

l) Abenduaren 30eko 42/1994 Legeko 36, 40, 41, 42 eta 43. artikulua, eta hamaseigarren xedapen gehigarria: Neurri fiskalak, eta administrazio eta lan arloko neurriak hartzen ditu.

m) Martxoaren 23ko 4/1995 Legeko 1 eta 3. artikulua, xedapen gehigarri bakarra, eta xedapen iragankor bakarreko lehenengo lehenengo eta bigarren lehenengo tartekia: aita eta ama izateagatik baimenak arautzen ditu.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa. *Norbere kontuko lana.*

Norbere kontura egindako lana ez da laneko legediaren menpe jarriko, lege berariaz horrela esaten den alderdietan izan ezik.

Bigarrena. *Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionala.*

Aholku batzorde nazional bat sortu da, laneko negoziazio kolektiboetako alderdiei aholkua eman eta kontsultagune izateko, hitzarmenetako egitekoen eremuak planteatu eta zehazteko asmoz. Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak emango ditu batzorde hori eratu eta jardunean jartzeko bidezkoak diren xedapenak; batzordea autonomoa izan daiteke, edo antzerako egitekoak dituen beste erakunderen batekin lotuta egon daiteke. Batzorde horretan hiru aldeak batuko dira, eta negoziazio kolektiboaren egitekoen eremuko zehaztasunak adierazteko balio dezakeen jardura-katalogo bat egin eta eguneratuta eduki behar du. Batzordearen jardura eta erabakiak dena delakoak izanik ere, kontuan eduki behar dira legetan laneko jurisdikzioari eta agintariei ematen zaizkien eskumenak.

Hirugarrena. II. Titulua aplikatzeko arauak.

Bidezko diren kontsultak enpresaburuen elkarteei eta sindikatuei egin ondoren, jarraian aipatutako enpresetan lege honetako II. titulua aplikatzeko beharrezko arauak emango ditu Gobernuak: batetik, finko ez diren langileen kopurua, edo hamazortzi urtetik beherako langileen kopurua garrantzi handikoa den jardura-arloko enpresetan; bestetik, jarduerak diren modukoak direlako, eta jarduerarekin lotuta, mugigarritasuna etengabea denean, sakabanaketa handia denean, edo herri batetik bestera ibili behar denean; eta

azkenik, beste gora-behera batzuen eraginez, aipatutako II. tituluaren aplikazio-eremuan sartzea komeniko litzatekeen enpresetan. Kasu guztietan, ordea, enpresako ordezkarietarako jardunbideen oinarritzko edukia bete behar dute arau horiek.

Bitartekotza, arbitraje eta adiskidetzarako estatuko organoak finkatutako jarraibideen arabera, Estatistikako Institutu Nazionalak enpresen eta lanean diharduten biztanleen errolda egin, eguneratu eta argitaratuko du, eta organo horren eginkizuna izango da datu horiek zaintzea.

Laugarrena. Soldata Bermearen Fondorako kotizazio-mota.

Soldatak Bermatzeko Funtza finantzatzeko kotizazio-mota berraztertzea erabaki ahal izango du Gobernuak, Fondoaren premien arabera.

Bosgarrena. Garapen-xedapenak.

Lege hau garatzeko beharrezkoak diren xedapenak emango ditu Gobernuak.