

2009  
**Koaderno  
sindikalak**  
Juridikoa

# Enpresako kontratazioa



**Prestakuntza**

# Enpresako kontratazioa

EUSKO JAURLARITZA  
JUSTIZIA, LAN ETA  
GIZARTE SEGURANTZA SAILA



GOBIERNO VASCO  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

lagundu du prestakuntza sindikalerako  
txosten hau finantziatzen.

*ipar•hegoa*



IKASKETA  
SINDIKALETARAKO  
FUNDAZIOA

**2009**

# Aurkibidea

Sarrera .....5

---

## **1. Kontratuen forma** .....6

---

1.1. Ahozko kontratua .....6

1.2. Idatzizko kontratua .....7

## **2. Kontratua, lanaldiaren arabera** .....8

---

2.1. Lanaldi osoko kontratua .....8

2.2. Lanaldi partzialeko kontratua .....8

## **3. Kontratua, iraupenaren arabera** .....10

---

3.1. Kontratu mugagabe edo finkoa .....10

3.2. Aldi baterako kontratua .....10

## **4. Aldi baterako kontratua, beraren helburu edo arrazoiaren arabera** .....12

---

4.1. Kontratazioaren helburuaren arabera .....12

4.2. Kontratatu beharreko pertsonaren ezaugarrien arabera .....15

## **5. Probaldiak** .....17

---

## **6. Kontratuaren bukaera** .....18

---

6.1. Legezko bukaera .....18

6.2. Legez kanpoko bukaera .....19

## **7. Kontratuen kontrola** .....21

---

7.1. Ordezkaritza sindikala informatzeko eskubidea eta enpresaren betebeharrak .....21

7.2. Enpresen kontrako zigorrak .....22

7.3. Aldi baterako kontratuak kateatzea eta praktika hori mugatzeko neurriak .....22

## **8. Azpikontratazioa: prekarietatea eta kontrol sindikala** .....24

---

8.1. Lan harremanen prekarietate tresnak .....24

8.2. Ordezkaritza sindikala informatzeko eskubidea eta esku-hartzerako irizpideak .....25



# Sarrera

---

Aldi baterako kontratazioak lan merkatuan duen tasa handiak garbi utzi du zein den kapitalaren asmoa: kostu txikian kontratatzea, langileen eskubideak sakrifikatzearen kontura. Horrek ezegonkortasun larria sortu du enpleguaren alorrean, gure egoera nabarmenki ahultzeaz batera.

LAB sindikatuaren Ekonomia Idazkaritzak egindako azken azterlanaren eta INEMen azken txostenaren arabera, Hego Euskal Herriko aldi baterako kontratazioaren tasa %95ra igo da 2006ko ekainean, hau da, sinatutako ehun kontratatutik bost soilik ziren finkoak. Gainera, aldi baterako kontratuen %77k hiru hilabete baino gutxiagoko iraupena dute. Estatistikek berriro erakutsi dutenez, gazteak eta emakumeak dira lan ezegonkortasuna gehien pairatzen duten kolektiboak, eta horrek nabarmenki oztopatzen du haien emantzipazioa. Azken sei urteetan, prekaritatearen mailak ez du ia aldaketarik izan, ekonomiaren jokabide positiboa eta enpresen irabazi mardulak gorabehera.

Gainera, patronalak azpikontratazioaren moduko tresnak ditu hitzarmen desberdinak aplikatzeko, eskubide gutxiago onartzen dituzten hitzarmenak, hain zuzen ere. Panorama horren ondorioak egoera diskriminatzaileak dira, non lan berdinei soldata desberdinak eta prestazio sozial desberdinak aplikatzen zaizkien, kontratazio ereduaz baliatuz.

LABen ordezkariok erabili behar dugu enpresan egiten diren kontratuen oinarritzko kopia exijitzeko eskubidea; halaber, arreta handiz begiratu behar dugu ea bertan sartzen ote den klausula diskriminatzailearik edo aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboa urratzen duen baldintzarik, horrelako asmoak eragozteko xedez.

Beste alde batetik, badakigu aldi baterako kontratuen kopuru izugarriaren justifikazioa eta azpikarrazioa lan-araudia urratzea dela, eta horren bide nagusia patronalak egiten duen iruzur sistematikoa dela, hots: aldi baterako kontratazioa enplegu finkoak betetzeko erabiltzea. Gainera, Lan Ikuskaritzak utzikieriaz eta pasibotasunak jokatzen du aldi baterako kontratazioa ikuskatzeari lotutako funtzioetan, eta horrek indartu egiten du enpresarien koartada.

LABen ordezkariak sindikalaren oinarritzko prestakuntzara zuzendutako koaderno sindikal honen xedea hau da: kontratazioaren modalitateak ezagutzera ematea, kontratuen iruzurra eta horrek lantokietan sortzen dituen lan baldintza prekarioak salatzen laguntzeko xedez.

# 1. Kontratuen forma

Lau aste baino gehiagoko iraupena duenean, lan kontratua idatziz egin behar da **derrigor**, bete beharreko eginkizunak, lanaldia eta gainerako lan baldintzak adierazita. Hala eta guztiz ere, enpresek arau hori hausten dute batzuetan, eta, beraz, kontratua sinatu gabe hasien gara lanean. Hau da, ahozko kontratua egin digute.

## 1.1. Ahozko kontratua

Kontratua kasu honetan soilik ez da idatziz egin behar: beraren iraupena lau aste baino gutxiagokoa denean *-parte sinatzaileetako batek idatziz egitea exijitu ezean-*. Hala, horrelakoetan ahoz egin daiteke kontratua.

Oro har, praktika hori enpresariarentzat izaten da mesedegarria, eta, beraz, *zuhurtasunez* jokatu beharko dugu horrelakoetan. **Idatzizko kontraturik ez izateak ez du esan nahi, inola ere ez, ez dagoela kontratu hori arautzen duen arau edo legerik.** Beste betebeharrak batzuen artean, enpresak honako hauek bete beharko ditu:

- Gizarte Segurantzaren alta eman.
- Nomina eta Gizarte Segurantzako kotizazioa ordaindu *-hitzartutako soldataren arabera, edo, edozein kasutan, aplikatzeko den hitzarmenean ezarritakoa-*.
- Nominaren kopia bat eman.

Horrenbestez, lanean aste bat eman ondoren komenigarria da enpresaren helbidetik gertuen dagoen Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusira joatea, ea enpresak Gizarte Segurantzaren benetan erregistratu ote gaituen (alta eman) ikusteko. Hori egin ez badu, beharrezkoa izango da lanean egon garela egiaztatzen duten frogak biltzea eta gordetzea -fakturak, albaran sinatuak, enpresaren anagrama duten laneko arropak, lekukoak, taloien errezeptak edo fotokopiak,..-kobratu gabeko soldatengatik, kotizazioengatik edo kaleratzeagatik egin beharreko erreklamazioak behar den unean egin ahal izateko.

Orobat, esperientziak erakutsi digunez, enpresak ahoz kontratatzen duenean esku-dirutan ordaindu izaten du nomina, sarritan ez du langilea Gizarte Segurantzaren erregistratzen, eta kaleratzen duenean ere ahozko formaz baliatzen da. Horrelakoetan, kaleratu egin gaituztela frogatu beharko dugu, zeren eta gero, erreklamatzeko dugunean, enpresek esaten baitute ez gaituztela ezagutzen, hau da, haien lan egin dugula ukatzen dute.

Horregatik, kaleratzeari buruzko jakinarazpena eginda dagoenean, ez dugu enpresa utzi-ko hauxe exijitu gabe:

- kaleratzeko erabakia idatziz eman behar dugutela exijitu behar dugu *-eta "jaso nuen" ("recibi") dioen agiria soilik sinatzen da-*, gutunean ageri den data eta gutuna eman diguten eguna berberak direla egiaztatuta.
- Enpresak uko egiten badiu hori egiteari, konfiantzazko lekukoak eraman beharko ditugu berehala, enpresak kaleratzeko erabakia jakinaraz diezagun berriz ere haien aurrean; lekuko horiek gure aldeko lekukotasuna emango dute epaiketan.

Bukatzeko, legediak horretaz dioena adierazi behar dugu, alegia: lau aste igaro ondoren kontratazioa idatziz egin ez bada, langilea lanaldi osorako eta denbora mugagabez kontratatuta dagoela kontsideratuko da.

## 1.2. Idatzizko kontratua

Garrantzitsua da kontratatuta gaudela egiaztatzen duen idatzizko kontratu bat izatea. Dena dela, horrek ez du inola ere bermatzen enpresa betetzen ari dela indarrean dagoen legedia.

Klausula kaltegarriak izan ditzakeen kontratu bat sinatzeak ez du esan nahi klausula horiek bete behar direnik, ezta kontratua sinatzeak klausula horiek ontzat ematen dituenik ere. Beraz, normalena kontratua sinatzea izango da, "*dioena zernahi delarik ere*". Bertan legez kanpoko zerbait egonez gero -adibidez: aplikatzekoa den hitzarmenean xedatutakoa hausten duten lan baldintzak-, horren kontrako erreklamazioa egin ahal izango dugu gero.

Egiaztatu behar dugun lehen gauza da ea lan kontratua bera ilegala ote den, zeren hori sarritan gertatzen baita -batez ere aldi baterako kontratuetan-. Kontratu guztiak arau jakin batzuen mende daude, eta ezin dute legedian eta/edo aplikatzekoa den hitzarmenean ezarritakoaren azpian dagoen klausularik ezarri -soldata, kategoria, ordutegia...-. Adibidez: kontratuan azaltzen den lanbide-kategoria langileak benetan betetzen dituen eginkizunei dagokien kategoriaren azpikoa bada, hori ez da oztopoa izango pertsona horrek kategorietako soldaten artean dagoen diferentzia erreklama dezan eta -behar izanez gero- legokiokkeen kategoriaren onarpena eska dezan.

Bada uste duguna baino sarriagotan gertatzen den kasu bat, alegia: enpresan sartzekoan bete gabeko paperak sinatzea. Askotan ez digute ezta kontratua irakurtzen ere uzten; horrelako kasuetan, normalean ez digute kontratuaren kopia-rik ematen. Baina biziki harrigarria dena da enpresak bete gabeko paperak sinatzea "*iradokitzea*", edota data edo beste datu batzuk idatzi gabe dituzten kontratuak sinatzea iradokitzea, hori guztia asmo ageriko batez, hots, geroago borondatezko bajak planteatzea edo eskubide batzuei uko egitera bultzatzea. Exijentzia onartezin horien aurrean, aholkurik onena da "*bete gabeko paperik ez sinatzea*" eta hori ordezkaritza sindikalari jakinaraztea, beronek horren berri jakin dezan eta langilea defenda dezan.

Enpresak ez badu sinatutako kontratuaren kopia entregatzen, INEMen bulegoan eskatu daiteke, bertan erregistratuta egon behar baita.

Kontratu horiek idatziz ez egiteak lan harremana mugagabetzat eta lanaldi osokotzat jotzera darama, enpresak aldi baterakoak edo lanaldi partzialekoak izan behar direla frogatzen duenean izan ezik -Langileen Estatutuaren 8.2. artikulua-.

## 2. Kontratua, lanaldiaren arabera

### 2.1. Lanaldi osoko kontratua

Kontratu mota honetan, kontratuan ezarritako lanaldia enpresan aplikatzekoa den hitzarmenean ezarritakoa da.

Ezarritako lanordu kopurua gaindituz gero, beste lanordu horiek aparteko ordutzat joko dira; hitzarmenean ezarritako lanordu kopurura iristen ez bada, berriz, kontratua lanaldi partzialekotzat joko da.

### 2.2. Lanaldi partzialeko kontratua

Kontratua lanaldi partzialekoa da baldin eta enpresa edo lantoki bereko *lanaldi osoko langileek baino lanordu kopuru gutxiago egiten badira* egunean, astean, hilean edo urtean. Ondorioz, kontratu beharreko soldata proportzionala izango da lanaldiarekin.

Egiten diren lanaldi partzialeko kontratu gehien-gehienak emakumeentzat izaten dira, kolektibo horrek lan merkatuan duen izaera subsidiarioaren eraginez.

2001eko martxoaren lan erreformak funtsezko aldaketak egin zituen lanaldi partzialeko kontratuari buruzko araudian, hala nola:

- Kontratu partzialak dira enpresan egiten den osoko lanaldira iristen ez diren guztiak. Lan erreformaren aurretik, osoko lanaldiaren %77ra iristen ez ziren kontratuak soilik hartzen ziren lanaldi partzialekotzat.
- Ordutegi malgua ezarri zuen. Hau da, *“kontratuan adierazi behar da zenbat ordu arrunt kontratatzen diren egunean, astean, hilean edo urtean, eta baita haien banaketa ere”*, baina erreformak ezabatu du iraganean zegoen beste betebeharrak, hots, *“lanordu horiek hilean, astean eta egunean konkretatzeko betebeharra eta zein egunean lan egin behar den zehazteko betebeharra”*. Hortaz, asmoa da lanaldi partzialerako kontratatutako pertsona enpresaren esku egotea erabat, une orotan, haren beharren mende.<sup>1</sup>
- Kontratua izaera mugagabe egiten bada, enpresek badute aukera kontratuan ezarritako ordu kopurua *-ordu arruntak-* baino gehiago hitzartzeko langilearekin, ordu osagarriak deritzen bitartez. Kopuru hori ezin da ordu arruntaren %15 baino gehiago izan. Hala eta guztiz ere, erreformak zera onartzen du: sektoreko edo horren azpiko mailako negoziazio kolektiboaren bitartez kopuru hori handitu egin daitekeela,

<sup>1</sup> Ordutegiaren malgutasuna patronalaren eskari nagusietako bat izaten da negoziazio kolektiboan; horregatik, erne egon behar dugu lanaldi partzialeko kontratu mugagabea sartzeko eta erabiltzeko asmoen aurrean. Orain arte gutxi erabili bada ere, lan erreformak lanaldi malgua eta aldakorra duen pertsonala kontratatzeko aukera ematen du, eta, beraz, litekeena da patronala haren errentagarritasuna ahal bezainbeste aprobetxatzen saiatzea.

ordu osagarrien %60ra iristeraino<sup>2</sup>. Legeak dioenez, hitzartutako ordu osagarriak hitzarmen kolektiboak eta kontratatutako pertsonarekin egindako "itunak" ezarritakoaren arabera banatu eta egingo dira, ordu horiek egin behar direla 7 egun aurretik abisatu ondoren.

Kontratu modalitate horren aurrean, ordezkariak **NEURRI** hauek har ditzake:

- Honako hau eska dezake: lanaldi partzialeko kontratuetan derrigorrezkoa izatea kontratatutako pertsonaren lan ordutegia ezartzea. Gainera, lan egutegia entregatzeko betebeharra ere erantsi liteke.
- Ordu osagarriei dagokienez, badira azter daitezkeen zenbait aukera, hala nola:
  - Ordu osagarrien gutxieneko kopuru legala -%15- handitzearen aurka azaltzea.
  - Ordu osagarriak gutxieneko kopuru legal horren gainetik igotzea onartzea -%15aren gainetik-, baldintza hau jarrita: urtean egiten diren orduen proportzio bat ordu arrunt gisa finkatzea hurrengo urteetan. Hau da, ordu osagarriek balio izatea -gutxienez- hasieran kontratatutako lanaldi partziala arian-arian handitzeko.
  - Lehen aipatutako bi kasu horietan, beharrezkoa izango da ordu osagarriak eta haien banaketa hitzarmen bidez arautzea, patronalak bere nahierara erabiltzeko izan dezakeen aukera ahal bezainbeste mugatzeko. Gai hori hitzarmen kolektiboaren bidez ez arautzeak kontratatutako pertsonarekin egiten den itunaren esku uzten du haren arautzea, eta hori enpresaren esku uztea bezalakoa da, nonbait.

<sup>2</sup> Osoko lanaldira iristen ez diren lanaldi guztiak lanaldi partzialekotzat jotzen badira, gerta litekeena da lanaldi partzialekotzat jotzen diren kontratu batzuek lanaldi ia osoa izatea, lanaldi arrunta eta ordu osagarriak batuta (adibidez: osoko lanaldiaren %95 baldin badira); hori oso erakargarria da patronalarentzat, horren bidez ordutegi erabat malgua lortzen duelako. Beraz, lanaldi partzialeko kontratu mugagabearen atzean lanaldi ia osoa duten kontratuak ezkuta daitezke, eta kontratu horiek dituzten pertsonen enpresaren ekoizpen-beharren arabera lan egingo dute. Ordu osagarriak egiteko hitzarmenak ez du bermatzen benetan egingo direla, hau da, enpresaren esku jartzen den tresna bat da, beraren ekoizpen-beharren arabera erabil dezan edo erabili ez dezan.

## 3. Kontratua, iraupenaren arabera

### 3.1. Kontratu mugagabe edo finkoa

1997ko maiatzera arte, kontratu mugagabe edo finko mota bakarra zegoen. Harrezkero, berriz, CEOEk, CCOOk eta UGTk hitzartutako lan erreforma berriaren eraginez, kontratu mugagabe mota berri bat sortu zen, “**kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua**” izeneko.

Kontratu honen ezaugarri bakarra da, kaleratz objektibo batetik ondorioztatzen den kaleratze bidegabearen kalte ordaina 33 eguneko delata lan egindako urte bakoitzeko, horren gehieneko muga 24 hilabete izanik; kontratu mugagabe aruntaren kasuan, berriz, 45 egun dira urte bakoitzeko.

Kontratua behin-behineko izaeraz ezarri zen, baina -garai hartan salatu genuenez- kontratu aruntaren lekua hartuko duen kontratu mugagabe moduan normalizatzeko bidetik doa. Indarrean egon den 9 uretan garbi geratu da ez duela balio izan aldi baterako lanaren zifrak alderantziz jartzeko, baina, hala eta guztiz ere, kontratu hori kolektibo gehiagorengana zuzendu nahi da orain. 2001eko erreformak berak ere kontratuaren xede ziren kolektiboaren kopurua handitu zuen, 2006ko ekainako azken erreformak egin duen bezala. Hona hemen kontratu hau orain norengana zuzentzen den:

- **Kolektibo hauetako batean sartuta dauden langabeak** (hauek bazeuden aurretik):

- 16 eta 30 urte bitarteko gazteak (16koak eta 30ekoak barne).
- Emakume langabeak, emakumezkoen presentzia txikiagoa duten lanbideetan aritzeko kontratatzen direnean.
- 45 urtetik gorako pertsonak.
- Lan-eskatzaille moduan erregistratuta gutxienez 6 hilabete daramatzaten pertsonak.
- Ezgaitasunak pairatzen dituzten pertsonak.

- Aldi baterako kontratua duten langileak, 2007ko abenduaren 31 baino lehen finko bihurtzen diren prestakuntza-kontratuak dituztenak barne sartuta.

2001eko erreformak 12 hilabetetik 6 hilabetera jaitzi zuen kontratu mota hori ezin erabil daitekeen aldia, kasu honetan: epaiketan bidegabetzat jotzako kaleratze objektibo baten bidez kaleratutako pertsonaren kategoria edo talde profesional bereko lanpostu bat betetzeko denean; akordio sindikalik gabeko kaleratze kolektibo bat egiten denean ere, epe hori 6 hilabetekoa da orain, 12koa izan beharrean.

Kontratu horrek kontratazio mugagabe aruntaren oinarriak hondatzen ditu; izan ere, kaleratzeari dagozkion kalte-ordainak murrizten ditu eta eskubide gutxiagoko langileen kolektiboak sortzen ditu.

### 3.2. Aldi baterako kontratua

- **Iraupen jakinekoa.** Mota honetako kontratuetan zehatz-mehatz ezartzen da zein den haren bukaerako data. Data hori lanean hasterakoan jakinarazten digu enpresak. Dena dela, gero bada aukera kontratua luzatzeko. Kontratu mota horiek geroxeago ikusiko ditugu xehetasunez, aldi baterako kontratuen arrazoiez hitz egiten dugunean.
- **Zehaztu gabeko iraupenekoak.** Honelako kontratuetan, bukaerako data kontratuan beren-beregi adierazitako baldintza bat betetzearen mende dago. Aurretik ezin jakin daiteke baldintza hori noiz beteko ote den.

Sail horren barruan kontratu hauek sartzen dira: obragatik egiten den kontratua - *obra bukatzen den arte*- eta ordezkapen-kontratu batzuk -*ordeztutako pertsona lanera itzultzen den arte...*-.

Ezarritako baldintza bete ondoren -*adibidez: ordeztutako pertsona lanera itzultzen bada edo obra bukatzen bada*- langileak lanean jarraitzen badu, lan harremana mugagabe bihurtzen da, antzinasuna gordeta. Enpresak ez badu lan harremanaren izaera mugagabea modu "formalean" onartzen, erreklamazioa egin daiteke eta onarpen hori lortu, zirkunstantzia hori frogatu eta gero.

## 4. Aldi baterako kontratua, beraren helburu edo arrazoiaren arabera

### 4.1. Kontratazioaren helburuen arabera

#### • **Obra edo zerbitzu jakin bat gauzatzeko:**

*LEaren 15.1.a. artikulua eta 2720/98 E.D.aren 2. artikulua.*

Kontratu mota hau erabiltzeko, gauzatu beharreko obra edo zerbitzuak autonomia eta izaera propioa izan beharko ditu enpresaren jardunaren barnean, eta haren iraupena ezin zehaztuzkoa izan behar da, printzipioz. Hitzarmenetan *-sektorekoetan eta enpresakoetan-* zehaztu eta identifikatu beharko litzateke zer lan edo eginkizun sar daitezkeen horrelako kontratuen baitan, haien iruzurrezko erabilera murrizteko eta kontratazio mugagabearen bidez araututa egon beharko liratekeen jardueren prekarietatea ez mantentzeko.

Kontratua idatziz egin behar da beti, baldin eta aurreikusitako iraupena 4 astetik gorakoa bada, eta modu garbian eta zehaztasunez adierazi behar da zein den gauzatu beharreko obra edo zerbitzua. Kontratuak urtebete baino gehiago iraunez gero, enpresak gutxienez 15 egun aurretik jakinarazi behar du kontratuaren bukaera; hori egin ezean, bete gabeko epearen osoko soldatari legokiokeen zenbatekoa ordaindu beharko dio kalte-ordain gisa langileari.

Kontratua bukatzean, aplikatzekoa den hitzarmenean ezarritako kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea du langileak; kalte-ordain hori ezin da izan 8 eguneko soldata baino txikiagoa, lanean emandako urte bakoitzeko.

Kontratu mota horren aurrean, ordezkaritza sindikalak **NEURRI** hau har dezake:

Haren erabilera betatzea enpresa nagusian lan iraunkorrak egingo dituzten kontrata eta azpikontraten langileentzat. Oso praktika arrunta da aldi baterako kontratu horren erabilera, haren iraupena kontrataren iraupen-aldi berdina izanik, nahiz eta, askotan, kontratak lan iraunkorrak egiten dituen enpresa nagusian. Kontratu mota hori erabiltzearen xedea enpresa-jardun ororen berezko arriskuak saihestea da: bezeroen galera, kontratatutako jardueren jaitsiera, etab. Hortaz, obra edo zerbitzu jakineko kontratua kontrata eta azpikontratetan erabiltzeak zera dakar berekin: enpresa-jardunaren ondorio negatiboak langileen bizkarrean jartzea, inongo kosturik gabe (kostua = 0). Ez dugu ahaztu behar ezen, legezko erregulazioak behar bezainbesteko tresna eskaintzen dizkiela enpresei plantilla doitzeko; kasu honetan, baina, tresna horiek saihestu egin nahi dira, aldi baterako kontratu mota hori erabiltzearen bidez.

#### • **Zereginak metatzeagatik:**

*LE 15.1.b. artikulua eta 2720/98 E.D.aren 3. artikulua.*

Behar bereziei aurre egiteko erabiltzen diren kontratuak dira; adibidez: zereginak metatzen direnean edo enpresak eskari gehiegi dituenean, bere jardun normalaren barnean; beraz, beharrezkoa da lana handitzea eta horrek plantilla handitzera eramatea.

Gehieneko iraupena 6 hilabete dira, 12 hilabeteko epe batean barnean -kontratazioaren hasieratik kontatuta-; epe hori 6 hilabeteraino luza daiteke, kontratazio-aldia laburragoa izanez gero *-aplikatzekoa den hitzarmena kontrakorik esan ezean-*.

Estatu mailako hitzarmen bidez edo -horren ezean soilik- probintzia mailako hitzarmen bidez<sup>3</sup>, gehieneko iraupena luzatu ahal izango da, epe hori zehaztu edo mugatu, eta gauzatu beharreko jarduerak eta plantillarekiko proportzionaltasun irizpideak konkretatu. Erreferentziazko epea -12 hilabete- 18 hilabeteraino luza daiteke, eta kontratuaren iraupena beraren 3/4eraino, 12 hilabete horren legezko muga izanik.

Kontratua bukatzean, aplikatzekoa den hitzarmenean ezarritako kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea du langileak; kalte-ordain hori ezin da izan 8 eguneko soldata baino txikiagoa, lanean emandako urte bakoitzeko.

Kontratu mota horren aurrean, ordezkaritza sindikalak **NEURRI** hau har dezake:

Haren erabilera betatzea enpresaren jardun mailan aldizka edo sasoika gertatzen diren goigeroi aurre egiteko, zeren behar horiek aurreikus baitaitezke enpresa-jardunaren baitan.

• **Ordezkapenagatik:**

***LE 15.1.c. artikulua, 2720/98 E.D.aren 4. artikulua eta 1194/85 E.D.***

Kontratu hauek lanpostua erreserba diezaieten eskubidea duten pertsonak ordezteko egiten dira; pertsona horiek ezin dute lan egin, egoera hauetako batean daudelako:

- Aldi baterako ezintasuna -I.T.-
- Amatasuna.
- Eszedentzia.
- Espetxealdia, zigor-sententziarik gabe.
- Lanpostu bat betetzeko, lanpostu hori behin betiko betetzeko lehiaketa edo lanpostuz igotzeko prozesua egiten den bitartean.

Kontratuan hauxe agertu behar da: ordezgutako pertsonaren izena eta ordezkapenaren arrazoia; gainera, beren-beregi adierazi behar da ea lanpostua ordezgutako pertsonarena den ala haren lekua hartu duen hirugarren pertsona batena.

Iraupena kontratuan bertan ageri behar da, ezaguna izanez gero, eta ordezgutako pertsona lanera itzuli arteko izango da, edota pertsona horrek lanera itzuli beharko lukeen egunera arte -itzuli ez arren-, edota ezin itzul daitekeen jakiten den egunera arte -heriotzagatik, ezintasuna deklaratzegatik,...-. Hori horrela izan arren, kontratatutako pertsonak lanean jarraitzen baldin badu, kontratua mugagabetzat joko da.

Erretiro bereziagatik ordezkapen kontratua ordezkapen kontratuaren modalitate bat da, honelako kasuetan egiten dena: pertsona batek ordezten duenean 64 urterekin erretiratzea erabakitzen duen beste pertsona bat -65 urterekin erretiratuz gero izango lituzkeen baldintza berdinetan-. Dena dela, *ezinbestekoa da hori hitzarmen bidez adostea*.

<sup>3</sup> Beraz, agerian geratzen da CCOO eta UGTren apustu zentralista, negoziazioaren marko estatala Hego Euskal Herrian dagoen gehiengo sindikalaren gainetik finkatzeko.

Gutxieneko iraupena urtebete izango da, eta ordeztutako pertsonaren izena agertu behar da kontratuan.

Kontratua bukatzean, langileak ez du eskubiderik inolako kalte-ordain ekonomikorik jasotzeko, hitzarmenak kontrakorik esan ezean edo bukaera bera berez ilegala ez bada *-kasu horretan, kaleratze demanda jarri beharko dugu enpresaren kontra-*.

**• Errelebu-kontratua erretiro partzialagatik:**  
**LE 12. artikulua eta 1991 (84 Errege Dekretua).**

Kontratu mota hau INEMen langabe moduan erregistratutako langile batekin egiten da, edo enpresan aldi baterako kontratatuta dagoen langile batekin, erretiro partzialera iristen den langilea ordeztzeko.

Idatziz egin behar da beti, eredu ofizialean, datu hauek derrigor jasota: ordeztutako pertsonaren izena, adina eta lanbide-zirkunstantziak.

Kontratua mugagabea izango da, edota ordeztutako pertsonari erretiroa iristeko falta zaion denbora-tartearen adinakoa. Erretiroko adinera iritsita, erretiro partziala hartu duen pertsonak enpresan jarraitzen badu, iraupen jakin batez egindako errelebu-kontratua urtebeteko epeez luzatu ahali zango da bi alderdien arteko akordioaren bidez, errelebatutako pertsonak osoko erretiroa hartzen duen urtera arte.

Errelebu-kontratuaren lanaldiari dagokionez, berau osoa edo partziala izan daiteke. Edozein kasutan, gutxieneko iraupena ordeztutako pertsonarekin hitzartutako lanaldimurrizketaren adinakoa izan behar da. Errelebua egiten duen pertsonaren lan-ordutegiak ordeztutako pertsonarena osatu ahal izango du, edo aldi berekoa izan.

Errelebua egiten duen pertsonaren lanpostua berdina edo antzekoa izan daiteke; horri dagokionez, lanpostu bat antzekotzat hartzen da lanbide-talde edo kategoria bereko zereginak betetzen badira. Soldata errelebua egiten duen langileak betetzen duen lanpostuari dagokiona izango da, bere lanaldiari dagokion proportzioan.

Errelebu-kontratuak dirauen bitartean, kontratatutako langileak lanpostua utzi edo enpresak kaleratzen badu, enpresak beste pertsona bat kontratatu beharko du -langabea edo enpresako langilea- hamabost eguneko epean.

Errelebu-kontratua lanaldi partzialekoa baldin bada, kontratu mota horren legezko betekizun guztiak bete behar ditu, hau da, egindako lanaldi-murrizketa zein den adierazi behar da: lanorduak egunean, astean, hilean edo urtean, lanaldi horren banaketa konkretua...

Gogoratu behar da EAEn -ez Nafarroan- lanbideen arteko akordio baten ondorioz errelebu kontratua<sup>4</sup> dagoela. Kontratu honek errelebatua den pertsona eta honen ordezkoren lan baldintzak hobetzen ditu, ordezkoren kontratazio mugagabe eta lanaldi osokoa izatea ezartzen baitu.

<sup>4</sup>Kontratu mota honen araudi erregulatzailerak LABek argitaratutako beste txosten espezifiko batean bilduta dago.

## 4.2. Kontratu beharreko pertsonaren ezaugarrien arabera

### • **Praktiketarako kontratua:**

*LE 11.1. artikulua eta 488/98 E.D.*

**Kontratu beharreko pertsonaren betekizunak:**

- Titulazio egokia izatea -unibertsitateko ikasketak edo maila ertaineko edo goi mailako lanbide heziketa edo horren parekoa-, egindako ikasketekin zerikusia duen lanbide praktika eskuratzeko bidea emateko.
- Kontratu ikasketak amaitu eta hurrengo lau urteetan egin behar da.
- Pertsona berbera ezin kontrata daiteke modalitate horrekin bi urte baino gehiagoz ikasketak berberengatik, ez enpresa berean ez beste enpresa batean.

Ordainsaria aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan modalitate horrentzat ezarritakoa izango da; edonola ere, lehenengo edo bigarren urtean ezin izango da lanpostu berdina edo baliokidea duen langilearen ordainsariaren %65 edo %75 baino txikiagoa izan. Gainera, kontratua lanaldi partzialekoa izango balitz, ordainsaria proportzionala izango litzateke lanaldiarekin.

Kontratuak gutxienez 6 hilabete eta gehienez bi urte iraun behar du.

Kontratu bukatu ondoren lanean jarraituz gero, praktiketako kontratuaren iraupena antzintasun bezala kontatu behar da.

Kontratu bukatzean, langileak ez du eskubiderik inolako kalte-ordain ekonomikorik jasotzeko, hitzarmenak kontraktorik esan ezean edo bukaera bera berez ilegala ez bada -kasu horretan, kaleratze demanda jarri beharko dugu enpresaren kontra-.

### • **Prestakuntza kontratua:**

*L.E. 11.2 artikulua eta 488/98 E.D. 797/95 E.D. 98-07-14 MO*

"Zabor kontratu" izenez ezagutzen den kontratu hau, printzipioz, praktiketako kontratuak egiteko beharrezkoa den titulazioa ez duten 16 eta 21 urte bitarteko gazteengana zuzentzen da; horren helburua da "kualifikazio maila jakin bat behar duen lanbide edo lanpostu bat modu egokian gauzatzeko beharrezkoa den teoria eta praxia eskuratzea". Dena dela, esan beharra dago oso gutxi erabili dela.. 2001eko erreformak beraren erabilera indartu nahi izan zuen, kontratu mota hori kolektibo gehiagorengana zuzenduz, haien adina alde batera utzita. Oraingo erreformak, aldiz, kontratuaren xede diren kolektiboaren kopurua murriztu du berriro. Hona hemen zein diren orain:

- 16 urte baino gehiago eta 21 baino gutxiago dituzten pertsonak.
- 24 urte arteko langabeak, baldin eta ikasle-langile bezala sartzen badira tailer- eskoletan eta lanbide-etxeetan.
- Enplegu-tailerretako programetan ikasle-langile moduan sartzen diren langabeak, adin mugarik gabe.
- Ezgaitasunak pairatzen dituzten pertsonak, adin mugarik gabe.

Ezgaitasunak dituzten pertsonen kolektiboan modu orokorrean mantentzea, haien adina, prestakuntza eta esperientzia kontuan hartu gabe, diskriminatzailea da eta garbi uzten du kolektibo hori lan baldintza prekarioetan soilik sartu ahal dela lan merkatuan.

Gogoan izan behar dugu kontratu horrek ez duela eskubiderik ematen langabezia-pres-tazioak kobratzeko; gainera, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan bestelako errefe-rentziarik egon ezean, kontratu horri dagokion soldata lanbide arteko gutxieneko solda-ta da, eta hortik %15 deskontatuko da gutxienez, prestakuntza teorikoaren gutxieneko aldiagatik.

Kontratu mota horren aurrean, ordezkaritza sindikalak **NEURRI** hau har dezake:

Haren erabilera mugatu, zeren kontratu horrek prestakuntza jakin bat eskatzen duten lanpostuetarako soilik erabili behar baita, eta ez lan-esku merkea eskuratzeko helburu bakarrarekin.

## 5. Probaldia

---

Probaldia langilea enpresan sartzen denetik kontaktzen den epe bat da -egunak edo hilabeteak-, zeinean enpresak aurretik abisatu gabe eta justifikaziorik gabe kalera dezakeen *-probaldia ez gainditzeagatik-*.

Kontratu guztiak probaldiei buruz indarrean dagoen araudiaren mende daude. Probaldiaren iraupena kontratuan edo hitzarmen kolektiboetan ager daiteke; ezer esaten ez bada, berriz, gehieneko iraupena Langileen Estatutuaren 14. artikuluan ageri dena aplikatuko da *-6 hilabete teknikari titulatuentzat eta 2 hilabete gainera-koentzat-*.

Probaldiaren klausula baliogabea da baldin eta aurretik lan berbera egin bada, kontratazio mota zeinahi zelarik ere. Horrelakoetan, probaldiagatik kaleratzen badute langileak inpugnazioa aurkez dezake, eta aldeko sententzia lortzen badu kaleratzea bidegabetzat joko da eta dagokion kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea izango du.

Probaldiak dirauen bitartean, lanean emandako denborari dagokion kotizazioa ordaindu beharko zaio Gizarte Segurantzari, eta langileak bere ordainsaria eta likidazioa kobratu beharko ditu, eta, beraz, aldi hori antzinasunerako kontatuko da.

Probaldia ez gainditzeagatik enplegua galtzen duenak kasu batean soilik izango du eskubidea langabezia-prestazioak edo diru-laguntza berriro kobratzen hasteko -edo prestazio edo diru-laguntza berria eskatzeko-, alegia: aurreko kontratua bere borondatearen kontra bukatu izana, hau da, kontratua bukatzeko arrazoa langileari ezin egotzi izana.

## 6. Kontratuaren bukaera

Kontratuaren iraupena bukatzen denean, egiaztatu behar dugu ea lana bukatzeko modua edo erabilitako kontratu mota legearen arabera erabili ote den.

Beraz, kontratuaren bukaera edo enpresa uzteko erabakia *legezkoa* izan daiteke, hau da, legearekin bat etor daiteke, edota ilegala izan.

### 6.1. Legezko bukaera

Kontratua legeak ezarritako betekizunak betez bukatzen da, eta, hortaz, bukaera ezin da kaleratze moduan erreklamatu. Bestelako gauza bat da bukaeraren aurretik sortutako eta kitatu gabeko beste eskubide batzuk erreklamatzeko *-kobratu gabeko zenbatekoak, hartu gabeko oporrak, formalki onartutako kategoriaren eta benetan gauzatutako zeregin eta egin-kizunen arteko aldea (lanbide-sailkapena desegokia dela agerian utziz),...-*.

Bukaeraren tramitazioa ordezkariak sindikalaren aurrean egin dadin eska daiteke *-bukae-raren jakinarazpena, likidazioa, finikitoa sinatzea,...-*.

#### • Kontratuaren bukaeraren jakinarazpena:

Kontratuaren bukaera guztiak idatziz jakinarazi behar dira. Enpresak betebeharrak hori bete-tzen ez badu, beharrezkoa izango da pertsona batzuk edo ordezkariak sindikala bera ahozko bukaeraren lekuko gisa azaltzea. Kontua da egiaztatzea lan harremanaren bukaera enpresaren alde bakarreko erabakiz gertatu dela, eta ez langileak lanpostua utzi duelako.

Gutunean ageri den data gutuna ematen zaigun egunarena izan behar da; gainera, bukae-raren arrazoiak azaldu behar dira. Bukaerari buruzko jakinarazpenarekin batera, enpresak likidazio proposamena eman behar du derrigor, kobratu eta sinatu aurretik langileak kon-sultatu ahal izan dezan.

Idatzizko jakinarazpena jasotzeak eta sinatzeak ("recibí") ez du berez esan nahi bukaera-rekin ados gaudela, baizik eta horren berri jakin dugula.

Edozein kasutan, ordezkariak sindikalarengana jotzea gomendatzen dugu, bai gure segurtasunagatik eta bai ordezkariak horrek kontratuen bukaerak eta haien arrazoiak eza-gut ditzan, eta baita borroka sindikaleko prozesuak abiatu ahal izateko. Izan ere, borroka hori elementu erabakigarria izango da *-kasu gehienetan-* langileak lanean berriz har dezaten.

#### • Likidazioa:

Likidazioa ez da nahastu behar ez kalte-ordainarekin ez finikitoarekin. Likidazioa lanean emandako denborari dagozkion eta oraindik ordaindu ez diren zenbatekoak dira; kalte-ordaina, berriz, lana bukatzeagatik langileari legokiokeen zenbatekoa da soilik *-zenbateko hori arau batek edo hitzarmen kolektiboak beren-beregi ezartzen duelako dagokio langilea-ri-*. Hori gertatzen da *kaleratze kasuetan... eta aldi baterako kontratu gehienetan;* hala, kalte-ordaina likidazioaren zati edo kontzeptuetako bat da, baldin eta kontratuaren bukaera zuzena eta legezkoa bada.

Likidazioan sartzen diren kontzeptuak hauek dira:

- Kontratua bukatzen den hilabeteari dagokion eta oraindik ordaindu ez den soldata.
- Haien mugaegunera iritsi ez diren aparteko pagen zati proportzionala -*adibidez: kontratua martxoaren 31n bukatzen bada, udako pagaren erdia dago- kio langileari*-.
- Oraindik hartu ez diren oporren zati proportzionala -1/11 enpresan eman- dako hilabete bakoitzeko-, honako hau beti kontuan hartuta: eskubideak hartzeko eskubidea une bakoitzeko urte naturalaren barnean hartzeari dagokiola -*urtarrilaren lelik abenduaren 31ra*-.
- Kobratu gabe dagoen beste edozein zor -*aparteko orduak, atzerakinak,...*-.
- Kalte-ordaina bera, horrelakorik kobratzeko eskubidea dagoenean eta bukaera legezkoa izan denean.

Likidazioaren zuzentasunaz seguru ez bagaude -benetan dagokiguna ote den ez dakigunear-, sinatu baino lehen komenigarria da kopia bat eskatzea, eskaintzen diguten zenbatekoa zuzena ote den Sindikatuan aztertzeko. Likidazioaren edukia zuzena ote den ez badakigu, edo benetan dagokiguna baino gutxiago eskaintzen digutela uste badugu, "ez nago ados" esapidea gehituko da eta eskaintakoa kobratuko da.

### • Finikitoa:

Klausula bat da, likidazioaren paper edo idazki berean ageri ohi dena -likidazioa finikitoagatik edo finikitoa soilik-. Finikitoan, enpresak hauxe adierazten du: "X euro kobratuta, langileak kitatutzat jotzen ditu zor guztiak", edo gisa bereko esaldiak.

Horrelako esamoldeak dituen edozein agiri sinatzen badugu, printzipioz ezinez- koa izango da bai kontratuaren bukaera bera erreklamatzeko -bera ilegal ez bada-, eta bai kobratu gabe geratu den edozein zor ere erreklamatzeko. Beraz, enpresak aurretiko zenbatekoak zor baditu, edo zalantzarik baldin badugu bukaeraren legezotasunaz, EZ dugu sinatu behar finikitoa.

Finikitoa sinatu gabe ere badugu eskubide osoa likidazioa kobratzeko: enpresak ezin behartu gaitzake finikitoa sinatzera eskaintzen duen likidazioa ordaintzeko, hau da, likidazioa kobratzea ezin jar daiteke finikitoa sinatzearen mende. Hori gertatuz gero, horren lekukoak izan beharko ditugu, gertatutakoa Lan Ikuskaritzan berehala salatuz: xantaia onartezina da, sarritan eta modu lotsaga- bean enpresen lan aholkularitzaren laguntzarekin egiten dena. Enpresa eta bera- ren ohiko aholkularitzak behartuta daude likidazioa eta finikitoa bereiztuta ema- teko -bakoitza dokumentu batean-, hala eskatzen zaienean.

## 6.2. Bukaera ilegala

Izen hori ematen diogu kontratua legezko betekizunak bete gabe bukatutzat emateari; horrelakoetan, erreklamazioa aurkez dezakegu lan agintaritzan.

Dena dela, garbi dago kasu bakoitzean jakin beharko dugula ea bukaera legez- kotzat ala ilegaltzat jo behar ote dugun.

**• Lehenengo urratsa: kontratua legezkoa izan ote den egiaztatzea.**

Kontratua ez bada legezkoa izan, edo legezkoa izan arren errealitatean benetan bete ez bada, orduan kontratuaren bukaera legearen kontrakoa izango da gehienetan.

Beraz, jakin behar duguna da ea enpresara sartzerakoan sinatu zen kontratuak betetzen ote zituen indarrean dagoen legediaren betekizunak *-hitzarmen kolektiboak, Langileen Estatutua, egin beharreko obra edo zerbitzu konkretua bete ote den, ea zereginen metaketa benetakoa izan ote den..-*

Sarritan, kontratu bi edo gehiago *lotzen dira jarraian*, eta, haien artean denbora-tarte bat iragan arren, hori egiteak mugagabe bihurtzen du formalki aldi baterakoa den kontratua. Beraz, kontratua sinatzean, luzatzean edo bukatzean komenigarria izaten da AHOLKUA ESKATZEA.

**• Bigarren urratsa: kontratuaren bukaera legezkoa izan ote den egiaztatzea.**

Kontratuak bukatzeko formak legedian daude arututa: betekizun batzuk bete behar dituzte, epe batzuk errespetatu.

Lan honetan ez ditugu sakonago jorratuko kontratua edo lana bukatzeko motak, zeren Sindikatuak kaleratuta baitu horren inguruko lan bat *-“Lan harremanaren bukaera”-*. Bakarrrik azpimarratu behar dugu gure erreklamazioek baldintza hauek bete behar dituztela bideragarriak izateko:

- Finikitoa idatziz onartu **ez** izana.
- Kontratuaren bukaera jakinarazi denetik 20 egun igaro **ez** izana.
- Bukaeraren lekukoak behar dira, bukaera ahoz jakinarazi bada.

## 7. Kontratuen kontrola

Legearen arabera, ordezkaritza sindikalak *kontratazioaz egin dezakeen kontrol* bakarra hauxe da: enpresan egiten den kontratazioaren berri jakitea eta horren inguruko informazioa eskuratzea, hau da, beti ere *a posteriori*.

Hala eta guztiz ere, hitzarmenetan *hitzartu ahal dira eta hitzartu behar dira* gutxieneko informazio eskubide horiek zabaltzen dituzten klausulak.

### 7.1. Ordezkaritza sindikala informatzeko eskubidea eta enpresaren betebeharrak.

Enpresek ordezkaritza sindikalari eman behar diote informazioa, Sail Sindikalekin ere banan-banan egiten badu ere. Batzordeak pertsona bat izendatu behar du informazio hori jaso dezan; hori egin ezean, ordea, enpresak betetzat jo dezake tramitea berak nahi duen pertsona informatzen badu, legeak aukera hori eskaintzen baitio *-normalean, presidentzia edo idazkaritza bere gain hartzen duen pertsonarekin egingo du, eta, horren ezean, beraren ohiko mintzakidearekin-*.

Edonola ere, sindikatua garen aldetik, LABek Legean ageri den informazio maila berdina jasotzeko eskubidea du; beraz, interesa azaldu behar dugu enpresan egiten den kontratazioaren jarraipena eta kontrola egiteko.

Beraz, enpresak betebeharrak hauek ditu:

- Idatziz egiten diren kontratu guztien oinarrizko kopia ematea: ordezkariaren sinadurak kopia jaso dela baino ez du esan nahi, ez ordezkaria ados dagoela ("jaso nuen" - "recibí" - dioen agiria soilik sinatzen da).
- "Goi zuzendaritzako lan harreman bereziko" kontratuen berri ematea.
- Idatziz egin behar diren kontratuen luzapenak eta/edo bukaerak jakinaraztea: idatzizko jakinarazpena, zeren ez baitago inolako "ahozko jakinarazpenik".
- Kontratu berrien inguruan enpresak dituen aurreikuspenak jakinaraztea, kopurua eta erabili beharreko modalitateen berri emanez.
- Azpikontratazioei buruz informazioa -oso garrantzitsua-.
- Enpresan lanean ari den edozein langilearen aldi baterako kontratua bukatzen bada edo lan harremana bukatutzat jotzen bada -horren arrazoa zein nahi delarik ere-, "etenkako lan harreman finkoa" duten pertsonen kasua barne sartuta, enpresak likidazioaren proposamena entregatu beharko dio langileen ordezkariari, zor diren zenbatekoak adieraziz. Ukitutako pertsonak langileen legezko ordezkari baten presentzia eskatu ahal izango du finakitoa sinatzeko orduan.
- Bete beharreko lanpostuen inguruko informazioa ematea aldi baterako kontratua duen pertsonalari.

## 7.2 Enpresen kontrako zehapenak

Legean ezarritakoa bete ezean, arau-hausteak larritzat jotzen dira, Arau-hauste eta Zehapenei buruzko 8/88 Legearen arabera *-300 eta 3.005 euro bitarteko isuna, edo horren bikoitza arau-haustea errepikatzen bada-*; hori egin aurretik espedientea ireki behar da Lan Ikuskaritzan, langileen legezko ordezkariak eskatuta. Zehapena aginpidea duen lan agintaritzak onartu beharko du.

## 7.3 Aldi baterako kontratuak kateatzea (Bata bestearen ondoren lotzea)

Kontratuak bata bestearen ondoan kateatzea da aldi baterako kontratazioan gehien gertatzen den abusua. Europaren eremuan, Kontseiluaren 199/70 Zuzentarauak berak (espainiar Estatuak bere legedira ekarri zuen 12/2001 Legearen bidez, inolako emaitzarik gabe) ezarri du beharrezkoa dela neurriak hartzea aldi baterako kontratazioaren gehiegizko segida hori mugatzeko.

2001eko lan erreformak negoziazio kolektiboari buruzko apelazio bat erantsi zuen Langileen Estatutuan, honako hau adieraziz: hitzarmen kolektiboek betekizunak ezarri ahal izango dituzte aldi baterako kontratazioaren segidako erabileran gerta daitezkeen abusuei aurre egiteko. Beren formulazioan indar gutxi duten apelazio horiek -hitzarmen kolektiboek ezarri ahal izango dituzte- adierazpen hutsak dira, besterik ez. Prekarietatearen kontrako esku-hartze sindikalak ez du arauzko adierazpenik behar, alegia, gogoratzeko balio duen adierazpenik. Egia da, izan, negoziazio kolektiboak ez duela orain arte emaitza garrantzitsurik lortu aldi baterako kontratazioaren abusua eta iruzurra mugatzeko bidean. Izan ere, patronalaren helburua da hitzarmenen edukia soldaten igoerara mugatzea.

2006ko ekainaren azken lan erreformak Langileen Estatutuaren 15. artikuluan beste puntu bat erantsi du (5. puntua), hauxe dioena:

*“(…) hogeita hamar hilabeteko epe batean gutxienez hogeita lau hilabetez kontratatuta egon diren langileak -etenaldiarekin edo etenaldirik gabe- langile finkeen izaera lortuko dute baldin eta lanpostu berean aritu badira, enpresa berebean, aldi baterako bi kontratu edo gehiagoren bidez, dela zuzenean dela aldi baterako laneko enpresen bidez, iraupen jakineko kontratu berberarekin edo desberdinekin.*

*Jarduera bakoitzaren berezitasunak eta lanpostuaren ezaugarriak kontuan hartuta, negoziazio kolektiboak betekizunak ezarriko ditu iraupen jakineko kontratuen gehiegizko erabilera eragozteko, hau da, ez daitezkeen langile desberdinak erabili lehen horrelako kontratuekin betetzen ziren lanpostuak betetzeko -etenaldiarekin edo etenaldirik gabe-, aldi baterako laneko enpresekin langileak eskuratzeko egindako kontratuak barne sartuta.*

*Puntu honetan ezarritakoa ez zaio aplikatuko prestakuntzako, errelebuko eta ordezkape-neko kontratuen erabilerari.*

Lanpostu berberari buruzko aipamen generikoa ihesbide erraza izan daiteke enpresa-erentzat, zeren pertsona desberdinak txandaka kontratatzearen bidez saihestu egin baitetzake aldi baterako kontratuak kontratu finko bihurtzeko betebeharra. Edonola ere, legezko formulazio hori benetan eraginkorra izan dadin, LABeko ordezkariak sindikalak lantokietako aldi baterako kontratazioaren bolumena kontrolatu behar du eta horren jarraipen zehatza egin; gainera, negoziazio kolektiboaren aldeko apustuari eutsi behar diogu, prekaritateari aurre egiteko tresnatzat hartuta.

Neurri horren aplikazioak piztu duen eztabaida nagusietako bat da haren indarraldia noiz hasten den determinatzea, hau da, aldi baterako kontratuen segida noiz hasten den kontatzen. Azkenean, araua indarrean sartu ondoren sinatzen diren kontratuei soilik aplikatuko zaie (06/07/1), nahiz eta, bigarren Xedapen Iragankorraren arabera, arauak bere indarraldia hasten denean sinatuta zeuden kontratuetan ere duen eragina.

## 8. Azpikontratazioa: prekaritatea eta kontrol sindikala

### 8.1. Lan harremanen prekaritate tresnak

Kontraten eta azpikontraten erabilera asko hedatu da, baina ez hasierako zentzu klasikoan, hau da, ez dira erabiltzen enpresa nagusiaren jarduera osagarriak eta zerbitzuak betetzeko soilik, baizik eta baita enpresa nagusiak bere baitatik kanporatutako ekoizpen-prozesuaren zati bat egiteko ere.

ABLEAk polemikaren erdigunean egon dira eta sindikatuen kritikaren eta presioaren jomuga izan dira, haien bitartekaritzak langileentzat lan merkatuan sortzen dituen lan baldintzen kariaz; aldi berean, baina, azpikontratazioan aritzen diren enpresek euren esparru propioa sortu dute prekaritatearen alorrean. **Sarri askotan, kontratak tresna paregabea dira enpresa nagusiaren hitzarmen kolektiboaren aplikazioa saihesteko, eta, beraz, lan berdinak lan kostu txikiagoekin egiteko.** 2001eko urtarrilaz geroztik, ABLEen bitartez kontratatutako langileen soldatak enpresa erabiltzailearen langileen soldatekin parekatu da. Egoera horren aurrean, ez da kasualitatea ABLE batzuek euren zerbitzu enpresa propioak eratu izana, ABLEei ezarritako legezko muga eta kontrolak saihestuz azpikontratazioan jarduteko.

Enpresetan 2 kontratazio mota aurki ditzakegu:

- Unez unekoa: konponketa, erreformak, lan bereziak eta gisa berekoak egiteko.
- Estrukurala: Ekoizpen-prozesuaren eta zerbitzuaren funtsezko zati diren jarduerak kanporatzearekin edo pribatizatzearekin -Administrazioaren kasuan- zerikusia duena.

Sindikatuaren ikuspuntutik, bigarren mota da interesatzen zaiguna, zeren lan baldintzak prekarioago bihurtzeko tresna garbia baita. Hona hemen azpikontratazioak sortzen dituen **ARAZO** batzuk:

**Enplegua ezegonkorra da**, obra edo zerbitzu jakineko kontratuaren gehiegizko erabileragatik: horrek kontrataren iraupenaren mende jartzen du kontratuaren iraupena. Arazo hori are larriago bihurtzen da subrogazio klausularik ez dagoenean, kontrata amaitutzat eman eta beste enpresa bati ematen zaionerako.

**Ez dago ordezkartza sindikalik.** Eta zaila da hauteskunde prozesua gauzatzea, zeren langile ia guztiek aldi baterako kontratua baitute.

**Ez dago aplikatzekoa den hitzarmen kolektiborik;** horregatik, langile horien lan baldintzak enpresa nagusiko langileenak baino asko ere kaskarragoak dira.

**Ez dago kontrol nahikorik kontraten izaeraz eta kaudimenaz,** batez ere zerbitzuetan aritzen direnen kasuan.

## 8.2. Ordezkaritza sindikala informatzeko eskubideak eta esku-hartzerako irizpideak

Langileen Estatutuaren 42.4. artikulua dioenez, derrigorrezkoa da langileen ordezkaritzari honen inguruko informazioa ematea:

- Kontrata edo azpikontrata duen enpresaren izena/sozietate-izena, helbidea eta IFZ.
- Kontrataren xedea eta iraupena.
- Kontrata non gauzatuko den.
- Hala dagokionean, enpresa nagusiaren lantokian kontratak edo azpikontratak zenbat langile izango dituen.
- Jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurriak, laneko arriskuen prebentzioaren ikuspuntutik.

2006ko ekainean egindako azken erreformak gutxienezko neurri batzuk gehitu ditu ordezkaritza sindikalaren informazio, ordezkapen eta bilera eskubideen alorrean, alegia, eskubide berri batzuk aitortu dizkio ordezkaritza horri enpresa nagusiko, kontratistako eta azpikontratatutako langileak lanpostu berean modu iraunkorrez aritzen diren kasuetarako.

Eskumen berri horiek hauexek dira:

- Enpresa nagusia, enpresa kontratista eta azpikontratatutako lantoki bat modu iraunkorrean konpartitzen dutenean, enpresa nagusiak **Erregistro Liburu** bat izan beharko du -enpresa batzordearen eskura edo Pertsonalaren ordezkarieen eskura-, bigarren enpresari buruzko zenbait informazio jasotzeko: sozietatearen izena eta helbidea eta IFZ; kontratatutako lanburua eta iraupena; kontratatutako lanak non betetzen diren; kontratak edo azpikontratak enpresa nagusiaren lantokian zenbat langile izango dituen; laneko arriskuen eremuko jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurriak. Iraganean, enpresa nagusia bazegoen behartuta aipatutako datu horiek guztiak enpresa nagusiko langileen legezko ordezkariei ematera. Oraingo nobedadea da datu horiek liburu batean erregistratuko direla.
- Kontrataren eta azpikontrataren langileek, enpresa batzorderik edo pertsonalaren ordezkaririk ez dutenean, **beren lan jardueraren arazoei lotutako gaiak formulatu ahal izango dizkiete enpresa nagusiko langileen legezko ordezkariei**, zeren orain eskubide horiek aitortzen baitzaizkie.

Eskubide hori modu oso mugatua formulatzen da, zeren exijitzen baita kontratatutako langileek ordezkaritza sindikalik ez izatea, eta, gainera, ez da aplikatzen langileek beren enpresari egiten dizkieten erreklamazioei.

Beste alde batetik, lan jardueraren garapenari lotutako gaien planteamendua ez da berria eta ez du ez eraginik ez garrantzirik, zeren hori lehen ere egin ahal baitzen eta egiten zen.

- Bukatzeko, enpresa nagusiko, **kontratisten eta azpikontratisten ordezkari-tza sindikalak elkarrekin biltzeko eskubidea ezartzen da**, lantoki berbera modu iraunkorrean konpartitzen dutenean. Biler horien edukia ordezkariarten arteko koordinazioa da, lan jarduera gauzatzeko baldintzei lotuta. Horrez gain, eskubide berri bat da enpresa kontratista eta azpikontratistetakordezkari sindikalek lokalak erabili ahal izango dituztela, enpresarekin adostutako eran, eta iragarki-taula beren esku izango dutela.

Ezin esan daiteke plantilletako ordezkariak bildu ahal izatea aurrerapen handia denik, zeren benetako arazoa enpresa horietan ordezkariak sindikala egotea baita. Ordezkariak sindikalari orain aitortzen zaizkion eskumen horietako batzuk gauditu egin daitezke (kasu batzuetan badaude gaudituta) dinamika sindikal koherenteen bidez, prekarietatearen kontrako esku-hartze sindikalarekin.

Ikuspuntu sindikaletik begiratuta, LABek enpresa bakoitzean dituen Sail Sindikalek babesa eta laguntza eman behar dute azpikontratetako pertsonalaren lan baldintzak hobetzeko zereginean, zeren estrukturaliki plantilla finkoa bezain beharrezkoak baitira produkzioarako edo enpresaren zerbitzua gauzatzeko. Plantilla finkoaren soldata, ordutegia, jarduera sindikala eta bestelako alderdiak azpikontratek sortzen duten lanean eta enpresa-etekinean ere oinarritzen dira. Ondorio errealetarako, azpikontrata iraunkor baten pertsonala *"nire enpresakoa da"*, nire sail edo ataleko pertsonala bezainbeste.

Kontratu mota horren aurrean, ordezkariak sindikalak **NEURRI** hauek har ditzake:

Enpresa nagusiaren lan iraunkorrak gauzatea xedetzat duen kontratuko langileak **obra edo zerbitzu jakineko kontratu motatik kanpo uztea**.

**Subrogazio klausula sartzea** enpresa nagusiak kontratei exijitu behar dizkien betebeharren artean. Horrek esan nahi du enpresa nagusiak zera exijitu behar diola kontrataren adjudikazioa hartzen duen enpresari: bertan jadanik dauden langileak eta haien lan baldintzak mantentzea. Administrazio publikoaren kasuan, exijentzia hori kontratazioan parte hartzen duten enpresek bete behar dituzten baldintzen pleguan sartu beharko da.

Exijentzia hau sartzea azpikontratentzat: hitzarmen kolektiboa ez dutenek -eta ez duten bitartean- **enpresa nagusian indarrean dauden soldata-taulak eta lanaldiak** aplikatu beharko dituztela. Administrazio publikoaren kasuan, kontu hori ere baldintzen pleguan sartu beharko litzateke.

**Hitzarmen kolektiboan zehaztu behar dira ezin azpikontrata daitezkeen jarduerak.** Halaber, ordezkariak sindikalaren adostasuna ere jar daiteke baldintza gisa, ekoizpen-prozesuaren berezko jarduerak azpikontratatu ahal izateko.

Horrenbestez, azken helburua da lan baldintzen homogeneousazioa lortzea. Ezin dugu ontzat, normaltzat eta ezin saihestuzkotzat hartu lantoki berean lan baldintza desberdinak egotea: langile finkoenak, aldi baterako langileena, kontratatutako langileena...