

I. XEDAPEN OROKORRAK

ESTATUKO BURUZAGITZA

2076 *3/2012 Errege lege-dekretua, otsailaren 10ekoa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.*

I

Espainia 2008az geroztik pairatzen ari den krisi ekonomikoak agerian utzi ditu herrialdearen lan-ereduaren ahultasunak. Egungo krisiaren larritasunak ez du aurrekaririk. Espainiak Europako ekonomia nagusiek baino enplegu gehiago suntsitu du, eta azkarrago. Biztanleria aktiboari buruzko azkeneko inkestaren datuek ondo islatzen dute egoera: 5.273.600 pertsona daude langabezian; 2011ko laugarren hiruhilekoan baino 295.300 pertsona gehiago eta 2010eko laugarren hiruhilekoan baino 577.000 gehiago. Langabezia-tasa 1,33 puntu igo da hirugarren hiruhilekoaren aldean, eta % 22,85ean dago.

Talde jakin batzuetan, besteetan baino enplegu gehiago suntsitu dira; gazteen taldean batez ere: 25 urtetik beherakoen langabezia-tasa % 50ekoa da ia. Lan-merkatuan sartzeko ziurgabetasuna, hasierako soldata txikiak, eta egoera ekonomiko orokorra direla-eta, ondo prestatuta dauden gazte asko Espainiako lan-merkatua uzten eta atzerrira joaten ari dira, aukeren bila.

Bestalde, luzerako langabe gehiago daude Espainian, beste herrialde batzuetan baino, eta horrek eragin negatibo bikoitza du: batetik, taldeari berari eragiten dio, eta, bestetik, ekonomiari atxikitako produktibitateari. Espainiako batez besteko langabeziaren iraupena 14,8 hilekoa izan zen 2010ean, Ekonomiako Lankidetza eta Garapenerako Antolakundearen (OECD) arabera. OECDko herrialdeen batez bestekoa 9,6 hilekoa izan zen, eta G7koena 7,4 hilekoa.

Doikuntza hori batez ere behin-behineko langileentzat izan da larria. Espainiako behin-behinekotasun tasa ia % 25ekoa da; Europako gainerako kideena baino askoz ere handiagoa. EB27ko batez besteko behin-behinekotasuna % 14koa da; Espainiakoa baino 11 puntu txikiagoa, beraz.

Azken legegintzaldian gertatutako enplegu-suntsiketak nabarmen eragin dio Gizarte Segurantzaren sistemari. 2007ko abenduaz geroztik, ia 2,5 milioi afiliatu gutxiago daude (% 12,5). Are gehiago: 2007an, hileko batez besteko gastua 1.280 milioi eurokoa izan zen langabeziagatik prestazioetan; 2011ko abenduan, berriz, 2.584 milioi eurokoa.

Krisi ekonomikoak agerian jarri du Espainiako lan-merkatuaren ereduaren jasangarritasun eza. Lan-merkatuko arazoak, egoerarekin baino gehiago, egiturarekin daude lotuta, eta gure gizarte- eta lan-ereduaren oinarriari eragiten diete; erreforma sakona egin beharra dago, beraz. Azken urteotan araudian aldaketak egin diren arren, erreforma egitea ezinbestekoa dela aldarrikatzen dute bai gure egoera aztertu duten munduko eta Europako erakunde ekonomiko guztiek, bai gure lan-merkatuaren egoera larritasunez behatzen duten nazioarteko markatuek, bai, batez ere, gure lan-errealitateari buruzko datuek, benetako zorigaitzak baitituzte atzean. Zifrek erakusten dutenez, azken urteotan egindako lan-erreformek huts egin dute, asmo onekoak eta ondo bideratutakoak izan badira ere.

Larria denez ekonomiaren eta enpleguaren egoera, berehala ekin behar zaio erreformari; hala, ekonomia- eta lan-arloetako eragileei segurtasun juridikoko eta konfiantzazko etorkizuna eskainiko zaie, eta ziurtasunez arituko dira enplegua berreskuratzeko lanetan. Espainiako Konstituzioaren 86. artikulua aparteko eta presazko beharrezana eskatzen du errege lege-dekretuak onartzeko. Espainiako lan-merkatuaren kasuan, bada beharizan hori. Errege lege-dekretu honek baldintza egokiak sortu nahi ditu, Espainiako ekonomiak berriro ere lanpostuak sor ditzan eta langileei, enpresaburuei, merkatuei eta inbertitzaileei beharrezko duten segurtasuna berma diezaien.

Gobernuak interes orokorrak gorpuzten eta zerbitzaten ditu, eta enplegu bila dabilzan guztien interesak bermatu eta ase behar ditu. Proposatutako erreformak bi alderdi bermatu nahi ditu: batetik, enpresaburuaren malgutasuna, enpresako giza baliabideak kudeatzeko orduan, eta, bestetik, langileen enplegu-segurtasuna eta gizarte-babes maila egokia. Erreforma honi esker, denak izango dira irabazle, hala enpresaburuak nola langileak, eta denen interesei emango zaie erantzun hobea eta zabalagoa.

II

Errege lege-dekretu honek jasotzen duen lan-erreforma osoa eta orekatua da, eta neurri zorrotzak biltzen ditu, berehala aplikatzekoak; arauaren bidez, esparru argia zehaztuko da, lan-harremanak eraginkortasunez kudeatzen lagunduko duena, bai eta lanpostuak sortzen eta gure herrialdeak behar duen enplegu-egonkortasuna lortzen ere.

Erreformatan lan-harremanen orekaren aldeko apustua egin du, hainbat eremutan: besteak beste, barruko eta kanpoko malgutasunaren arteko oreka; kontratazio mugagabearen eta behin-behineko kontratazioaren erregulazioen arteko oreka; enpresa barruko mugikortasunaren oreka; lan-kontratuak bukatzeko mekanismoen arteko oreka; lan-kontratuaren tutoretzen eta lan-merkatuetako enpleguen arteko oreka, eta abar. Helburua malgutasuna eta segurtasuna uztartzea da. Hori lortzeko, errege lege-dekretu honek zenbait neurri koherente jasotzen ditu langileen enplegarritasuna sustatzeko –lan-bitartekotzari eta langile-heziketari dagozkien alderdiak erreformatuta (I. kapitulua)–, kontratu mugagabeak bultzatzeko –bereziki ETEek kontratatzea eta gazteak kontratatzea bultzatzeko (II. kapitulua)–, enpresa barruko malgutasuna sustatzeko –enplegu-suntsiketa saiheste aldera (III. kapitulua)–, eta, azkenik, lan-merkatuaren eraginkortasunari laguntzeko, lan-dualtasuna murrizte aldera, lan-kontratuak amaitzeari eragiten dioten neurriekin (IV. kapitulua).

I. kapituluan, langileen enplegarritasuna sustatzeko hainbat neurri daude. Enplegu-zerbitzu publikoak ez dira gauza izan enplegua eskuratzeko eginkizuna behar bezala kudeatzeko, oso baxuak baitira laneratze-tasak. Aldi baterako laneko enpresek, berriz, lan-merkatua dinamizatzeko eragile indartsuak direla erakutsi dute. Europar Batasuneko herrialde gehienetan, enpresa horiek kolokazio-agentzia gisa aritzen dira, eta Erkidegoko erakundeek behin eta berriro nabarmentzen dute aldi baterako laneko enpresek lanpostuak sortzen laguntzen dutela, eta langileei lan-merkatuan parte hartzen eta txertatzen laguntzen dietela. Hori dela-eta, erreformatu egin da aldi baterako laneko enpresen arau-esparrua, kolokazio-agentzia gisa aritzeko baimena eman baitzaie.

Azken bi hamarkadetan, garapen nabarmena izan du enplegurako lanbide-heziketak, eta aurreko aldietan baino askoz ere enpresa eta langile gehiagok hartu dute parte prestakuntza-ekintzetan; hobetzeko beharrik ere antzeman da, dena den. Errege Lege-dekretuak bultzatzen duen lanbide-heziketak langileen etengabeko ikaskuntza eta haien lanbide-gaitasunen erabateko garapena erraztu nahi ditu. Erreforma honek aldarrikatu du –eta, hain zuzen ere, horixe du ardatz nagusi– gizabanako orok duela lanbide-heziketarako eskubidea; horrenbestez, prestakuntza jasotzeko baimena aitortzen die langileei, eta baimen horrekin batera lansaria jasotzekoa. Halaber, haien lanpostuan gertatutako aldaketetara egokitzeko, lanbide-heziketarako eskubidea ematen die langileei. Horrez gain, enplegu-zerbitzu publikoek langile bakoitzari Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakiari lotutako prestakuntza-kontua emango dietela aurreikusi du, eta behar bezala egiaztatutako heziketa-zentro eta erakundeek aukera ematen die enplegurako lanbide-heziketaren sisteman zuzenean parte hartzeko, heziketa-eskaintza askotarikoagoa, deszentralizatuagoa eta eraginkorragoa izan dadin.

Bada kapitulu honetan nabarmentzeko moduko beste alderdi bat: justifikaziorik gabeko mugak ezabatuta, gazteen enplegua sustatzeko prestakuntza- eta ikasketa-kontratuan egindako aldaketak.

III

II. kapituluak, kontratu mugagabeak eta enplegu-sorrera sustatzeko neurriak jasotzen dira. Kapitulu horretan jasotako neurriek krisi ekonomikoaren ondorio negatiboak gehien pairatzen ari direnei lagundu nahi diete: gazte langabeei eta ETEei, alegia.

Gure lan-merkatuak ez dio, oraingoz, lanaldi partzialaren kontuari behar bezala heldu. Kontratu horrek erreforma ugari eraginez aldaketak izan baditu ere, gure herrialdeko lanaldi partzialeko kontratazioen mailak ez du zerikusirik Europar Batasuneko beste herrialde batzuek dutenarekin. Lanaldi partziala mekanismo garrantzitsua da lana malgutasunez antolatzeko eta lanaldia langileen behar profesional eta pertsonaletara egokitzeko; baina, horrez gain, enplegua birbanatzeko mekanismoa ere bada. Lanaldi partzialeko lan-kontratuak erreformatzean, malgutasuna eta gizarte-babesa hobeto orekatu nahi ditu arauak; horretarako, onartu egin du halako kontratuak aparteko orduak egitea, eta horiek kontingentzia komunak kotizazio-oinarrian sartzea.

Lan-jardura garatzeko beste modu batzuk sustatzeko nahian, telelanari ere tokia egingo zaio erreforma honetan. Telelana lana antolatzeko modu berezi bat da, lortu nahi den eredu produktibo eta ekonomikoari ezin hobeto egokitzen zaiona; izan ere, malgutasuna ematen die enpresei lana antolatzeko orduan, areagotu egiten ditu enplegu-aukerak, eta optimizatu egiten du lanari eskainitako denboraren eta bizitza pertsonalari eta familiarri eskainitakoaren arteko proportzioa. Hortaz, aldatu egin da etxean lan egiteko antolaketa tradizionala, eta teknologia berrien erabilera intentsiboan oinarritzen den urruneko lanari ongi etorria egin zaio, eskubideak eta betebeharrak modu orekatuan erregulatuta.

Berrogeita hamar langileko edo gutxiagoko enpresak Espainiako enpresen % 99,23 dira, Estatistikako Institutu Nazionalaren Enpresen Direktorio Nagusiak emandako datuen arabera. Lan-erreformaren bidez, langileak kontratatzearen erraztasunak eman nahi zaizkie enpresa horiei, gure herrialdeko ekoizpen-sarearen parterik handiena osatzen baitute. Hori lortzeko, lan-kontratu mugagabearen modalitate berri bat sortu da, berrogeita hamar langile baino gutxiagoko enpresek bakarrik erabili ahal izango dutena, enplegua sortzearen aldeko apustua egiten dutenean, krisi ekonomikoa egon arren. Gainera, kerkari fiskal bat ezarri da, gazteen enplegua sustatzeko neurri gisa.

Halaber, arrazionalizatu egin da kontratazio mugagaberako hobari-sistema, kontratazio-mota hori orokortzeak larriki mugatu baitu bere eraginkortasuna. Horrenbestez, errege lege-dekretu honetan aurreikusitako hobariak berrogeita hamar langile baino gutxiagoko enpresentzat bakarrik dira, dela praktikaldiko kontratuak, errelebo-kontratuak edo erretiro-adina aurreratzeagatik ordezkapen-kontratuak kontratu mugagabe bilakatzeko, dela, aipatutako kontratazio-modalitate berriaren bidez, kontratatu aurreko hemezortzi hilabetetarik gutxienez hamabitik enplegu-eskatzailerik gisa inskribatutako 16 eta 30 urte arteko gazteak edo luzaroko langabeak modu mugagabean kontratatzeagatik.

IV

III. kapituluak, enpresen barruan malgutasuna bultzatzeko neurriak biltzen dira, enplegu-suntsiketa saihesteko. Lan-dualtasunaren arazoa azkeneko krisian agerian jarri den lan-erakundearen sistema desegokiaren ondorio da, hein handi batean. Hobari egokiak sortzen dituzten sistemetan, enpresek, eskariak gorabeherak dituztenean kaleratzera jo beharrean, enpresaren giza kapitalari eusten dioten bestelako mekanismo batzuetara jo dezakete; esaterako, soldata edo lanaldia aldi baterako murriztera. Gure inguruko herrialdeetan, maiz egiten dituzte halako doikuntzak, eta, hala, enplegu gutxiago suntsitu dute.

Kapitulu honetan jasotako neurrien helburua da lan-baldintzak enpresak unean-unean duen egoera zehatzera egokitzeko mekanismoak indartzea. Hainbat erreformari helduko zaio helburu horrekin. Lehenik eta behin, lanbide-sailkapeneko sistemak lanbide-taldea izango du erreferentzia bakar; horrela, saihestu egingo da lanbide-kategoriaren nozioaren zurruntasuna, eta mugikortasun profesional arrunta bideragarriagoa eta eraginkorragoa izango da egokitzapen-mekanismo gisa.

Bigarrenik, sinplifikatu egingo da banakako eta taldeko funtsezko aldaketen arteko bereizketa, funtzioen eta egituraren eta soldataren funtsezko aldaketa kalte-ordainak jasotzeko aukera aurreikusten duen lan-kontratua borondatez amaitzeko arrazoi bilakatuko da, eta Langileen Estatutuaren III. tituluko hitzarmen kolektiboan jasotako lan-baldintzen aldaketa Langileen Estatutuaren 82. artikulua 3. paragrafoa bideratuko da.

Hirugarrenik, ekonomiarekin, teknikarekin, antolaketarekin edo ekoizpenarekin lotutako arrazoiak direla-eta lan-kontratua eteteari eta lanaldia murrizteari dagokienez, errege lege-dekretu honek sendotu egin nahi du kaleratzearen ordezkari mekanismo hau, arinagoa bihurtuta; horregatik, kendu egin du administrazio-baimena jasotzeko baldintza, eta luzatu egin du kasu horietarako aurreikusitako hobarien eta langabeziagatik prestazioen sistema.

Laugarrenik, negoziazio kolektiboaren arloan, indarrean den hitzarmen kolektibotik aldentzeko aukera dago, enpresaren hitzarmen kolektiboari ematen zaio lehentasuna, eta hitzarmen kolektiboan ultraaktibitate-araubidea arautu da. Negoziazio kolektiboan lan-baldintzak enpresaren egoera zehatzera egokitzeko tresna izatearren, eta ez oztupo, egin dira aldaketa horiek.

Lan-merkatuaren azken erreformak bideragarriagoa bihurtu nahi zuen hitzarmen kolektibotik aldentzeko aukera, baina, 2011ko datuak ikusita, eta krisi ekonomikoa larritu egin dela kontuan hartuta, ez dirudi arlo horretan aurrerapen handirik egin denik. Estatuko arauak ez du desblokeoa bermatu, ez baitu langileen ordezkariarekin akordiorik lortu, hitzarmen kolektiboan aurreikusitako baldintzak aplikatzeari uzteko. Hori horrela, soldata eta beste lan-baldintza batzuk enpresaren produktibitate eta lehiakortasunera egokitzea errazteko, errege lege-dekretu honek aldaketa bat egin dio hitzarmen kolektibotik aldentzeko araubideari, aldeak arbitrajearen mende jar daitezela, Hitzarmen Kolektiboaren Kontsultarako Batzorde Nazionalaren edo autonomia-erkidegoetako antzeko organoen bitartez. Hiruko organoak dira horiek: sindikatuen eta enpresaburu-erakundearen ordezkariak ez ezik, administrazioaren ere badaude; botere publikoek produktibitatea defendatzeko beharra dutelako hartzen dute parte azken horiek, Espainiako Konstituzioaren 38. artikulua xedatutakoari jarraiki.

Lan-merkatuaren aurreko erreformak negoziazio kolektiboaren egitura aldatzeko asmoa ere izan zuen; horregatik, enpresa-erlora hitzarmenari aplikazio-lehentasuna eman zion beste hitzarmen batzuekiko, lan-baldintzak malgutasunez kudeatzeko ezinbestekoak diren zenbait gaitan. Dena den, estatuko edo autonomia-erkidegoetako hitzarmenen esku utzi denez negoziazio kolektiboan eraginkortasunez deszentralizatzeko eginkizuna, aukera dago lehentasunezko aplikazio hori baztertzeko. Oraingo berritasunak deszentralizazio hori bermatzea du helburu, hain zuzen ere; erraztasunak eman nahi ditu, lan-baldintzak enpresen eta langileen errealitate gertuen dagoen eta horientzako egokiena den mailan negoziatzeko.

Azkenik, negoziazio kolektiboaren edukia ekonomia eta antolakuntza aldakorretara egokitzeko, errege lege-dekretuak aldaketa batzuk egin ditu hitzarmen kolektiboaren denborazko aplikazioan. Bi helburu lortu nahi dira horrela: batetik, hitzarmenak beren indarraldia amaitu baino lehen birnegoziatzeko ohitura zabaltzea, hitzarmen osoa salatu beharrik izan gabe, egoera hori batzuetan gatazkatsua izaten baita, eta ez baitu birnegoziazio-prozesua lasai eta orekaz egitea errazten. Bestetik, hori posible ez denetan, hitzarmenean zehaztutako lan-baldintzak «petrifikatzea» saihestu nahi da, eta birnegoziazio-akordioa gehiegi ez luzatzea; horregatik, bi urtera mugatu da hitzarmenaren ultraaktibitatea.

V

IV. kapituluaren lan-merkatuaren eraginkortasuna hobetzeko eta lan-dualtasuna murrizteko neurriak jasotzen dira. Arestian esan bezala, gure lan-merkatuak duen barne-malgutasunaren maila ez da optimoa. Horrek aldi baterako kontratua duten langileei eragiten die bereziki, eta, maila apalagoan, kontratu mugagabea duten langileei,

kaleratzen bidez. Eraitza, dagoeneko, ezaguna da oso: gure lan-merkatuan nabarmenak dira txandakatzea eta segmentazioa.

Lan-merkatuaren eraginkortasuna handitu eta lan-dualtasuna murriztearren, funtsean kontratua amaitzearekin zerikusia duten neurriak jasotzen dira errege lege-dekretu honen IV. kapituluan. Haatik, aldi baterako kontratuak sinatzeari buruzko neurri batekin hasten da kapitulua. Kontratazio mugagabea sustatzeko neurriak osatzearen, eta lan-dualtasuna lehenbailehen murriztearren, aurreratu egin da aldi baterako kontratuak bata besterekin lotzean gehienezko denbora-muga gainditzeko ezintasunaren etenaren amaiera, Langileen Estatutuaren 15. artikulua 5. paragrafoan aurreikusten dena. Aurreikuspen hori 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatu ahal izango da berriro.

Datu berriek erakusten dutenaren arabera, «kaleratze espresa» kontratu mugagabeak amaitzeko bide nagusi bihurtu da; soberan gaintu ditu kaleratze kolektibo eta objektiboak. Aukera hori enpresentzat onuragarria den arren, azkartasuna eta segurtasun ekonomikoa bermatzen baitizkie, kaleratze espresa erabat kontrajarrita dago segurtasuna eta malgutasuna aldarrikatzen dituen sistema ororekin.

Kaleratze espresak segurtasun-eza sortzen die langileei; izan ere, enpresek, segur aski, kalkulu ekonomiko hutsean oinarritzen dituzte askotan haien erabakiak, langileen antzintasuna eta, hortaz, kaleratzearen kostua aintzat hartuta, beste alderdi asko alde batera utzita: langilearen diziplina, produktibitatea, emandako zerbitzuen beharra, eta abar. Gainera, langileari mugatu egiten zaizkio erabaki hura bide judizialean aurkatzeko aukerak, non eta ez diren diskriminaziozko jarrerak edo oinarrizko eskubideen kontrakoak gertatzen. Bestalde, enpresen ikuspuntutik, kaleratze espresaren arrakastak kaleratzearen araubide juridikoaren disfuncionaltasunak jarri ditu agerian. Ekonomikoki, ez da batere arrazionala –enpresa-jarduera baten titularrak arrazionala beharko lukeen arren– langilea bere produktibitatearekin lotutako irizpideak aintzat hartu gabe kaleratzea, bidegabeki; halako kaleratzeak, gainera, garestiagoak izaten dira ekonomiarekin, teknikarekin, antolakuntzarekin edo ekoizpenarekin lotutako arazoietan oinarritutako kaleratzeak baino. Egungoa bezalako krisi ekonomikoko garaian, ohikoagoa beharko luke azken kaleratze-mota horrek. Baina izapide-aldiko soldatek kostu gehigarriak sortzen dituzte, eta, enpresaburuek behin eta berriro adierazi dutenaren arabera, zaila da kaleratzeak denboraren eta ekonomiaren aldetik zentzuzkoak diren kostuekin egitea.

Kaleratze kolektiboa ez da batere azkarra (espediente administratiboa, balizko aurkaratze administratibo eta judizialak...), eta azkartasun hori oso beharrezkoa izaten da enpresan berregituraketak egiterakoan. Hortik dator, ziurrenik, langileen ordezkariak akordioak kontsultaldian egiteko joera, lan-agintaritzaren baimena bermatzeko. Dena den, kaleratutako langileei kalte-ordainak ematearen kontura egin da hori askotan, kaleratze horretarako legez aurreikusitakoaren gainetik. Hala, neurri handi batean, desnaturalizatu egin da langileen ordezkariak egiten den kontsultaldia. Europar Batasuneko araudiaren arabera, kaleratze kolektiboak saihesteko edo murrizteko egin behar dira kontsulta horiek, eta haien ondorioak arintzeko, kaleratutako langileak berregokitzera edo berreratzerara bideratutako neurri sozialen bitartez.

Bestalde, arrazoi horietan oinarritutako kaleratze objektiboen kasuan, anibalenteak dira doktrina judiziala eta jurisprudentzia; askotan, kaleratze horien alde egin dute, besterik gabe arazo ekonomiko larriei aurre egiteko mekanismoa delako, baina baztertuta gelditu da kaleratze horrek duen helburua: enplegu-bolumena enpresan izandako aldaketa teknikoetara eta antolamendukoetara egokitzea. Horrek azaltzen du, ziurrenik, enpresek kaleratzearen bidegabetasuna aitortzearen alde jo izana, prozesu judiziala saihestuta –ez baitu konfiantza handirik ematen kaleratzearen bidezkoitasuna lortzeko aukerei dagokienez–, eta, hortaz, kaleratze bidegabeagatik kalte-ordaina gehi izapide-aldiko soldaten kostu gehigarria ordainduta.

Diagnostiko hori oinarri hartuta, lan-kontratua amaitzeko IV. kapituluan jasotzen diren neurrien artean lehena, kaleratze kolektiboaren araubide juridikoaren erreforma da. Berritasun nagusien artean, nabarmendu behar da ezabatu egin dela administrazio-baimena jasotzeko beharra, eta eutsi egin zaiola, Europar Batasuneko araudiak eskatzen duen bezala, kontsultaldiari, nahiz eta ez den beharrezkoa langileen

ordezkariekin akordioa lortzea. Horrez gain, kaleratze kolektiboak gainerako kaleratzeekin parekatu dira aurkaratzeari eta kalifikazio judizialari dagokienez, eta berezitasun bat izango dute: akzio bat aurreikusi da, kaleratutako langile guztientzat konponbide homogeneoa ematea ahalbidetuko duena; langileen ordezkariak egongo dira akzio hori erabiltzeko legitimatuta.

Kaleratze horien justifikazioaren harira ere egin da berrikuntzarik. Legeak, orain, mugatu egiten ditu kaleratze horiek justifikatzen dituzten arrazoiak –ekonomian, teknikan, antolaketan edo ekoizpenean oinarritzen dira–, eta ezabatu egin ditu ziurgabetasuna eragiten zuten beste arau-erreferentzia batzuk. Hainbat erreformak egindako aldaketen lege-molde zehatza alde batera utzita (erreforma horien artean leudeke, adibidez, Langileen Estatutuaren zenbait artikulua aldatzen dituen maiatzaren 19ko 11/1994 Legea, Lan Prozedurari buruzko Legearen testu artikulatua eta Lan Ordenako Arau Hausteei eta Zehapenei buruzko Legea), erreferentzia horiek etorkizuneko proiektioak egiten zituzten, egiaztatzinak, eta kaleratze horien balioespen finalista egiten zuten; ondorioz, auzitegiek enpresaren kudeaketaren egokitasunari buruzko epaiak ematen zituzten askotan. Orain, argi dago kaleratze horien kontrol judizialak ekintza jakin batzuk gertatu izanari buruzko balioespena egitera mugatu behar duela; zergatietara, alegia. Ideia hori baliozkoa da hala kaleratze kolektiboaren kontrol judizialerako, nola Langileen Estatutuaren 52 c) artikuluan adierazitako arrazoi objektiboetan oinarritutako kaleratzeetarako.

Erregulazio berriak indartu egin ditu kaleratze horiekin batera gertatu behar duten elementu sozialak. Alde batetik, autonomia kolektiboaren bitartez, kaleratze-kasuetan lantokian gelditzeko lehentasunak finkatzeko irizpidea bultzatu nahi da; besteak beste, familia-zama dutenak, adineko langileak eta desgaitasuna dutenak. Bestetik, ehun langileri baino gehiagori eragiten dieten kaleratze kolektiboetan, legeak betebeharrak ezartzen dio enpresaburuari: lantokitik kanpo birkokatzerako plana eskaini behar die langileei, prestakuntza-neurriak, lanbide-orientazioa, arreta pertsonala eta lanpostu-bilaketa aktiboa jasoko dituenak.

Lan-kontratua amaitzeari buruzko neurriak kalte-ordainei eta kaleratzearekin lotutako beste kostu batzuei ere egiten diete erreferentzia. Hori horrela, lan-merkatuaren eraginkortasuna hobetzeko eta lan-dualtasuna murrizteko, behar-beharrezkoa da kaleratzearen kostuak Europako herrialdeetako batez bestekora hurbiltzea. Kaleratze bidegabeagatik ohiko kalte-ordainak (45 soldata-egun zerbitzu-urteko, eta gehienez ere 42 hileko) gehiagi handitzen du aldi baterako lan-kontratua amaitzeko kostuaren eta mugagabea amaitzekoarenaren arteko zuloa; gainera, desitxuratu egiten du enpresen lehiakortasuna, txikienena batez ere, noiz eta finantzaketa-iturriak lortzeko zailtasuna dagoenean.

Hori dela-eta, errege lege-dekretu honek bidegabeko kaleratze guztietarako orokortu du kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua duten langileen kaleratze objektibo bidegabeetarako aurreikusitako kalte-ordaina; hala, kalte-ordaina 33 egunekoa izango da, eta gehienez ere 24 hilekoa. Orokortze horren bidez, ezabatu egin da kontratu-modalitate hori, erabat desnaturalizatuta gelditu baitzen kontratu hori sina zezaketen taldeen azken zabalkuntzaren ondorioz.

Kaleratze bidegabearengatik kalte-ordainei buruzko arau berriak errege lege-dekretu hau indarrean sartzen denetik aurrera sinatzen diren kontratuei aplikatuko zaizkie. Egun hori baino lehen sinatutako kontratuen kasuan, kalte-ordaina kalkulatzeko, aurretik indarrean ziren arauak hartuko dira aintzat, baina soilik arau hau indarrean sartu aurretik emandako zerbitzuen denborari dagokionez. Gainerako denborarako, zerbitzu-urteko 33 eguneko kopuru berria hartuko da aintzat. Arau horiek bete egiten dute Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluan adierazitako legearen aurreko berdintasun-printzipioa, eta kontuan izaten dira kontratua indarrean daukaten langileek kalte-ordainak jasotzeko dituzten itxaropenak.

Lan-kontratua amaitzeari buruz aipatutako arau-aldaketek bazterrean utzi dituzte hainbat arau eta aurreikuspen, kaleratzearen araubide juridikoaren zorrotzasunak zeharka eta nahiko modu ulergaitzean arintzea beste helbururik ez baitzuten.

Badira, «kaleratze espresa» ezabatzeaz gain, beste aldaketa batzuk ere; adibidez, izapide-aldiko soldatei buruzko arauetan: enpresaburuak langilea berriro onartzen duen kasuetan bakarrik ordaindu beharko ditu soldata horiek, dela enpresaburuak aukera hori hautatu duelako bidegabetzat jotako kaleratzearen aurrean, dela kaleratzea deuseztat jo delako. Kaleratze bidegabeetan, baldin eta enpresaburuak kalte-ordaina ematea erabaki badu, honela justifika daiteke izapide-aldiko soldatak ez ordaintzea: prozesu judizialak irauten duen denbora ez dirudi irizpide egokia denik lanpostua galtzeak suposatzen duen kaltea konpentsatzeko, eta, gainera, langileak langabeziagatik prestazioa eskuratzeko aukera du kontratua azkentzeko erabakia eraginkorra den uneaz geroztik. Gainerakoan, izapide-aldiko soldatak luzamenduzko prozesu-estrategietarako pizgarri dira zenbaitetan, eta partzialki sozializatutako kostu bilakatzen dira azkenerako, enpresaburuak 60 egun gainditzen duen soldata horien parte eska baitiezaioke Estatuari.

Ilido beretik, lan-kontratua amaitzean sortzen diren kostuei lege-tratamendu arrazoizkoagoa ematearren, errege lege-dekretu honek aldatu egin du soldatak bermatzeko funtsaren araubide juridikoa; ondorioz, arrazionalizatu egin du bere jarduera-eredua, eta kontratu mugagabeak amaitzeagatik kalteen zati bat ordaintzera mugatuko da, enpresak 25 langile baino gutxiago izanez gero, eta kontratuaren amaiera judizialki bidegabetzat jo ez bada.

VI

Araubide juridikoaren hainbat arlo erreformatzean (kontratuaren aldi baterako etena, lanaldiaren aldi baterako murrizketa, eta kaleratze kolektiboa), lan-agintaritzaren administrazio-baimena ezabatzeari dagokionez, behar-beharrezkoa da erakunde horien prozesu-tratamendua egokitzea.

Prozesu-modalitate berri bat sortu da kaleratze kolektiborako, enpresak kontratua azkentzeko hartutako erabakiari erantzun judiziala emateko orduan gehiegi ez atzeratzearren. Bestalde, ezabatu egin dira kontratuak etetean, aldi baterako lanaldia murriztean eta kaleratze kolektiboetan eskatzen ziren administrazio-baimenei buruzko beste manu batzuen paragrafoak.

Lan-arloko prozesuen bizkortasunaren mesedetan, prozesu-modalitate berri hori lehentasunezkoa eta premiazkoa izango da, eta haxe izango du ezaugarri: justizia-auzitegi nagusiak eta Auzitegi Nazionala arduratuko dira, lehen auzialdian, kolektiboki kaleratutako langileen ordezkariak aurkeztutako helegiteaz, eta gero baliatu ahal izango dute horiek, bizkortasunaren mesedetan, kasazio-errekurtsoa.

Kaleratze kolektibo gehienak konplexuak izaten direnez, prozesua gehiegi ez luzatzearren, epe jakin bat ezarri zaio enpresari, kontratua azkentzeko hartu duen erabakia justifikatzen duten agiriak aurkez ditzan; hartara, egiaztapena lehenago egingo litzateke, beharrezkoa izanez gero.

Kolektiboki kaleratutako langileek lan-arloko epaitegien aurrean aurkatu ahalko dituzte banaka kontratu-azkentzeak, kontratuak arrazoi objektiboengatik azkendu direnerako aurreikusitako bidetik.

Azkenik, kontratuak eta lanaldiak ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak eta ezinbesteko arrazoiak direla medio eten edo murriztu direnean, erabaki horien kontra egiteko, lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen Legearen 138. artikuluan eta 153-162. artekoetan aurreikusitako prozesu-modalitateak jarraituko dira, enpresaren erabakia banakoa edo kolektiboa den.

Errege lege-dekretuaren amaieran, hainbat xedapen daude, eta horien artean honako hau nabarmentzen da: kreditu-erakundeetako administrariei eta zuzendariei aplikagarri zaien araubide espezifikoak, Banku Berregituraketa Ordenaturako Funtsaren partaidetza nagusia edo babesa duten kreditu-erakundeetan dituzten kontratuak amaitzeagatik jaso beharreko kalte-ordainen mugei buruzkoa. Halaber, zenbait arau ezarri dira kreditu-erakundeetako administrarien edo zuzendarien kontratuak azkentzeari/eteteari buruz, zehapenak jaso dituztenean edo kargugabetu egin direnean, baita behin-behinean ordezkatzeko zenbait kasu ere. Xedapen gehigarri horrek osatu egiten du, aipatutako gaitan, finantza-sektorearen saneamenduari buruzko otsailaren 3ko 2/2012 Errege Lege

Dekretuan xedatutakoa, saneamendurako eta berregituraketarako finantza-laguntza publikoa jasotzen duten kreditu-erakundeen ordainei dagokienez.

Bestalde, errege lege-dekretuaren zortzigarren xedapen gehigarriak, egungo krisi ekonomikoari erantzuna emateko, arazoizko doikuntza-irizpide logikoak sartu ditu estatuko sektore publikoko merkataritzako kontratuetan eta goi-zuzendaritzakoetan. Aipatutako xedapen gehigarrian jasotako neurriek egonkortasun ekonomikoa, interes orokorra eta guztien ontasuna dituzte helburu. Estatuko sektore publikoko merkataritzako kontratuetan eta goi-zuzendaritzakoetan mugak ezartzea gastu publikoari eusteko neurri ekonomiko bat da, eta beraz, defizit publikoa murrizteko beharrak justifikatzen duen erabakia da.

Azkenik, errege lege-dekretu honen xedapen iragankorrek lan-harremanen esparrura berehala aplikatzekoak diren xedapenak behar bezala aplikatzeko arauak ezartzen dituzte, erreforma oso eta orekatuaren helburuarekin bat, segurtasun juridikoko baldintza guztiak, lan-bitartekotzako, enplegu-sustapeneko, salatutako hitzarmenen indarraldiko, prestakuntzarako kontratuetako eta etekinak dituzten enpresetako berrogeita hamar urte baino gehiagoko langileen kaleratze kolektiboetako neurriei dagokienez.

Arauk kaleratze bidegabeagatiko kalte-ordainen araubide berriaren aplikazioa argitzen du, berau indarrean sartu aurretik indarrean ziren arauari dagokienez.

Amailerako xedapenetan honako hauek zehazten dira, besteak beste: lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko langileentzako baimen zehatzak baliatzeko baldintzak, langileen prestakuntza-kontua, langabeziagatiko babesaren kasu zehatzen definizioa eta zehaztasunak, enplegurako lanbide-heziketako azpisistemaren aldaketak eta kontratu partzialerako aparteko orduak, baita langabeziagatiko prestazioa ordainketa bakarrean emateko arauen aldaketa ere.

VII

Errege lege-dekretu honen bidez hartutako neurriak apartekoak eta presazkoak dira; hots, Espainiako Konstituzioaren 86. artikulua errege lege-dekretura jo ahal izateko eskatzen duen moduan.

Bereziki nabarmendu beharra dago 2008an hasitako krisi ekonomikoa dela-eta, Europar Batasunean langabezia-tasa handiena duen herrialdea dela Espainia. Batez ere, Espainiako lan-merkatua zurruna delako ari da enplegua hain azkar eta bortizki suntsitzen; askotan adierazi dute hori nazioarteko erakundeek nahiz Europar Batasunak.

Krisia piztu zenez geroztik Espainiako lan-merkatua erreformatzeko hartutako neurriak ez dira izan ez nahikoak, ez eraginkorrak, lanpostuak sortzeko. Langabeziak hazten jarraitu du 2011n, eta, itxura guztien arabera, hala egingo du 2012an ere. Espainiako ekonomia suspertzeari ekiteko, ezinbestekoa da lan-merkatuaren egiturazko gabeziei heltzea; horretara behartzen dute, gainera, finantza-merkatuek eurogunearengan egiten duten presioak, Espainiaren zor publikoak eta Europar Batasunaren gomendioek (2011ko Erreforma-programa Nazionalari buruzko 2011ko uztailaren 12ko Kontseiluaren gomendioan mamitzen dira. Horren bidez, Kontseiluak 2011-2014 aldiko Espainiako Egonkortasun Programa eguneratuari buruzko txostena ematen du). Neurriok premiaz hartzea beharrezkoa da, enplegua sortzen duten eragileek kontratazio gehiago egin ditzaten eta enplegua suntsitu ordez barruko malgutasun-neurriak aplikatu ditzaten beharrezko konfiantza sortzeko. Lan-erreforma honen bidez, Espainiako ekonomiak berriz ere enplegua sortu ahal izateko beharrezko baldintzak sortu nahi dira, horrela merkatuek eta inbertitzaileek beharrezko duten konfiantza sortuko baita.

Espainiako Konstituzioaren 86. artikuluan zehazten denez, errege lege-dekretuak onartzeko, ezinbestekoa da aparteko eta presazko beharrezko egotea; beharrezko hori badago hartutako neurri bakoitzari dagokionez, baina, bereziki, neurri guztiek osatzen duten multzoaren kasuan.

Lehenik eta behin, kontuan hartu beharra dago atzerapen handia eragingo lukeela langileak kontratatuzko pizgarriari eta langileen enplegarritasuna errazteari buruzko neurriak jasotzen dituen araua Parlamentuan izapidetzeak, eta atzerapen horrek eragin negatiboa izango lukeela enpresen kontratatuzko erabakietan, eta okertu egingo lukeela

lan-merkatuaren funtzionamendua. Horregatik, premiazkoa da neurri horiek lehenbailehen hartzea. Gainera, kontratazioa sustatzeko lege-aldaketa guztiak errege lege-dekretu bidez mamitu dira Espainian.

Bigarrenik, enpresen barruan malgutasuna errazteko neurriak ere azkar sartu behar dira ordenamenduan, batez ere egungo egoeran, enpresek neurri horietara jotzeko beharra dutelako, enplegua suntsitu ordez.

Hirugarrenik, lan-merkatuaren eraginkortasuna hobetzera zuzendutako neurriak, enpresek egin behar dituzten doikuntza- eta berregituraketa-neurriekin zuzenean erlazionatuta daudenak, hertsiki lotuta daude aurreko bi taldeetako neurriekin, eta ezin dira haiek gabe ulertu; izan ere, enpresaburuek, lan-merkatua hazkundera zuzentzeko azken erabakiak hartzean, ezagutu egin behar dute lan-erregulazioa osatzen duen multzo osoa.

Laugarrenik, ezin dira lan-bitartekotza hobetzeko neurriak atzeratu, araua Parlamentuan izapidetzeak eskatzen duen denbora tarteko; batez ere, langabeziak gure herrialdean duen larritasuna ikusita. Gogora dezagun lan-bitartekotzaren helburua kontratazioa erraztera zuzendutako baliabide publiko eta pribatuen eraginkortasuna maximizatzea dela.

Bosgarrenik, negoziazio kolektiboari buruzko alderdietan egindako aldaketek oinarri sendoak behar dituzte, alde negoziatzaileek hitzarmen kolektiboen negoziazioari eta berrikuspenari heltzeko, errege lege-dekretu honek berritasun garrantzitsuak txertatu baititu Langileen Estatutuaren III. tituluaren. Arauak barne hartzen dituen aldaketa garrantzitsuen eraginkortasuna geroratuko balitz, negoziazio kolektiboen prozesuak atzeratu egingo lirateke, edota, are, geldiarazi; hala gertatuz gero, minimizatu egingo litzateke aldaketa horiek hitzarmen kolektiboetan izan nahi duten eragina, eta hitzarmen kolektiboak erregulazio-esparru arin eta malguak dira, ekonomia suspertzen eta enplegua sortzen modu eraginkorrean laguntzen dutenak.

Horrenbestez, Espainiako Konstituzioaren 86. artikuluan jasotako baimenez baliatuz, Enplegu eta Gizarte Segurantzako ministroaren proposamenari jarraiki, eta Ministroen Kontseiluak 2012ko otsailaren 10eko bileran eztabaidatu ondoren, honako hau,

XEDATU DUT:

I. KAPITULUA

Langileen enplegarritasuna sustatzeko neurriak

1. artikulua. *Lan-bitartekotza.*

Bat. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 16. artikulua 3. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«3. Aldi baterako laneko enpresek bakarrik kontratatu ahal izango dituzte langileak beste enpresaren bati aldi baterako lagatzeko, aldi baterako laneko enpresen araudi berezian xedatutako moduan. Halaber, kolokazio-agentzia gisa jardun ahal izango dute, baldin eta erantzukizunpeko adierazpena ematen badiote enplegu-zerbitzu publiko eskudunari; adierazpen horretan, azaldu beharko dute enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legean eta hura garatzeko araudian zehaztutako baldintzak betetzen dituztela.»

Bi. Aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 1. artikulua honela idatzita geldituko da:

«1. artikulua. *Kontzeptua.*

Aldi baterako laneko enpresa da berak kontratatutako langileak, aldi baterako, beste enpresa erabiltzaile baten esku jartzen dituena, eta horixe duena oinarritzko eginkizun. Aldi baterako laneko enpresek bakarrik kontratatu ahal izango dituzte langileak beste enpresaren bati aldi baterako lagatzeko; betiere, lege honetan ezarritako moduan onartuta badaude. Halaber, kolokazio-agentzia gisa jardun ahal izango dute, baldin eta erantzukizunpeko adierazpena aurkezten badute; adierazpen horretan, azaldu beharko dute enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legean eta hura garatzeko araudian zehaztutako baldintzak betetzen dituztela.»

Hiru. Aldi Baterako Laneko Enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 2. artikulua 1. paragrafoaren b) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«b) Aldi baterako laneko enpresen jardueran bakarrik aritzea, lege honen 1. artikuluan zehaztutakoari kalterik egin gabe.»

Lau. Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 21 bis artikulua 2. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«2. Kolokazio-agentzia gisa jardun nahi duten pertsona fisiko zein juridikoek enplegu-zerbitzu publikoaren baimena beharko dute; baimen hori jaso ahal izateko, erregelamendu bidez zehaztutako baldintzak bete beharko dituzte. Agentziak hainbat autonomia-erkidegotan jardun nahi badu, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak emango du baimena, eta autonomia-erkidego baten barruan bakarrik jardun nahi badu, autonomia-erkidego horretako zerbitzu baliokideak. Baimen hori bakarra izango da, eta Espainiako lurralde osoan izango du balioa.

Baimena emateko prozeduraren gehienezko epea bete bada, eta epe horretan ez bazaio interesdunari berariazko ebazpenik jakinarazi, haren eskaera administrazio-isiltasunaren bidez onetsi egin dela ulertuko da.»

Bost. Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen bigarren xedapen gehigarria honela idatzita geldituko da:

«Bigarren xedapen gehigarria. Aldi baterako laneko enpresak.

Aldi baterako laneko enpresek haien araudi erregulatzailean ezarritakora egokituko dute beren jarduera. Hala ere, kolokazio-agentzia gisa jarduten dutenean, lege honetan eta berau garatzen duten xedapenetan ezarritakora egokitu beharko dira, eta zerbitzuak dohain eman beharko dizkiete langileei.»

2. artikulua. *Lanbide-heziketa.*

Bat. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 4. artikulua 2. paragrafoaren b) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«b) Lanean lanbide-sustapena eta lanbide-heziketa izateko eskubidea, lanpostuan gertatutako aldaketetara egokitzeko heziketa jasotzeko eskubidea, eta haien enplegagarritasuna areagotzeko prestakuntza-plan eta -ekintzak garatzeko eskubidea.»

Bi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 11. artikulua 2. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«2. Prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuaren helburua langileak alderdi profesionalean kualifikatzea da, ordaindutako lan-jardueraren txandakatze-araubidearen arabera, enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren edo hezkuntza-sistemaren esparruan jasotzen duen prestakuntza-jarduera duen enpresa batean.

Prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuan, ondorengo arau hauek bete beharko dira:

a) Hamasei urte baino gehiagoko eta hogeita bost urte baino gutxiagoko langileekin sinatu ahal izango da, betiere praktikaldiko kontratua egiteko behar den kualifikazio profesionalik ez baldin badute, enplegurako lanbide-heziketaren sistemak edo hezkuntza-sistemak aitortzen duenaren arabera.

Gehieneko adinari dagokion muga ez da bete beharko, kontratua desgaitasuna dutenekin egiten baldin bada.

b) Kontratuak urtebete iraungo du gutxienez, eta hiru urte gehienez. Dena den, hitzarmen kolektiboaren bidez, kontratuaren bestelako iraupenak zehaztu ahal izango dira, enpresak antolamenduaren edo ekoizpenaren aldetik dituen beharren arabera. Hala ere, kontratuak ezin izango du sei hilabete baino gutxiago iraun, ezta hiru urte baino gehiago ere.

Kontratuaren iraupenaren zenbaketa eten egingo da aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa edo harrera, edoskitze-aldiko arriskua edota aitatasuna gertatzean.

c) Prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuaren iraupena amaitutakoan, enpresa berak edo beste batek ezin izango du langilea modalitate berdinean kontratatu kontratuari lotutako kualifikazio profesionalaren xede den lan-jarduera edo zeregin berbera egiteko; bai, ordea, bestelako baterako.

Ezin izango da prestakuntzarako eta ikasketarako kontraturik egin, baldin eta langileak, lehenagotik, hamabi hilabete baino denbora gehiagoan kontratuari dagokion lanpostua enpresa horretan bertan bete badu.

d) Langileak prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuari buruzko prestakuntza jaso beharko du, zuzenean, Kualifikazioei eta Lanbide-heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoaren bosgarren xedapen gehigarriak aipatzen duen sareko prestakuntza-zentro batean, enplegu-sistema nazionalak zentroari horretarako onespina eman dionean. Nolanahi ere, langileak enpresan bertan jaso ahal izango du prestakuntza hori, baldin eta enpresan e) idatz-zatiak aipatzen dituen gaitasun edo kualifikazio profesionala egiaztatzeko instalazio eta langile egokiak baldin badaude; nolanahi ere, langileak aukera izango du prestakuntza-aldi osagarriak aipatutako sarean egiteko.

Langileak enpresan egiten duen lan-jarduerak prestakuntza-jarduerekin erlazionatuta egon behar du.

Erregelamendu bidez garatuko dira langileek prestakuntza-zentroetan eta enpresetan jaso beharreko prestakuntzaren ezaugarriak eta irakasteko sistema, baita aintzatespena ere; aintzatespen hori lan efektiboarekin txandakatuta egongo da, lotura estuagoa egon dadin lan efektiboaren eta langilearen prestakuntzaren nahiz ikasketaren artean. Prestakuntza-jarduerak Kualifikazio Profesionalen Katalogo Nazionalean aipatzen ez den prestakuntza osagarria jaso dezakete, langileen zein enpresen beharretara egokitzeko.

Erregelamendu bidez garatuko dira, halaber, prestakuntza-jardueraren finantzaketarekin lotutako alderdiak.

e) Nola egiaztatuko den prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuaren bidez lortutako kualifikazioa edo lanbide-gaitasuna: Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan eta hura garatzeko arauetan zehazturik dagoen bezala. Han araututa dagoenez, langileak dena delako herri-administrazio eskudunari eska diezaioke dagokion profesionaltasun-egiaztatzea, lanbide-heziketako titulua edo, hala badagokio, meta daitekeen egiaztapen partziala.

f) Lanean benetan emandako denborak bateragarria izan beharko du prestakuntza-jardueretara bideratutako denborarekin; edonola ere, lanean benetan emandako denbora ezin izango da hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehienezko lanaldiaren edota, hitzarmen kolektiborik ez badago, legezko gehienezko lanaldiaren % 75 baino handiagoa izan lehenengo urtean, ez eta % 85 baino handiagoa ere bigarren eta hirugarren urteetan. Langileek ezin izango dute aparteko ordurik egin, 35.3 artikuluan aurreikusitako kasuan izan ezik. Gaueko lanik edo txandakako lanik ere ezin izango dute egin.

g) Prestakuntzarako eta ikasketarako kontratatutako langilearen ordainsaria lanean benetan emandako denboraren proportzioan finkatuko da, hitzarmen kolektiboan ezarritakoarekin bat.

Lanean benetan emandako denboraren proportzioan finkatutako ordainsaria ez da, inola ere, lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izango.

h) Prestakuntzarako eta ikasketarako kontratatutako langileari Gizarte Segurantzak eskainiko dion babesak gertakari, egoera babesgarri eta laguntza guztiak hartuko ditu bere baitan, baita langabezia ere. Horrekin batera, soldatak bermatzeko funtsa eskuratzeko eskubidea izango du langileak.

i) Kontratua amaitu eta gero, langileak enpresan jarraitzen badu, artikuluko honetako 1. paragrafoko f) idatz-zatian ezarritakoa bete beharko da.»

Hiru. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 23. artikulua honela idatzita geldituko da:

«1. Langileak eskubidea du:

a) Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak jasotzeko; eta titulu akademiko edo titulu profesionalen bat lortzeko ikasketak egiten ari bada, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna ere badu, enpresako araubidea txandetakoa bada.

b) Laneko ohiko jardunaldia egokitzeko, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko bada.

c) Lanpostua gordez, lanbide-heziketako edo -hobekuntzarako behar duen baimena eman dakion.

d) Lanpostuan egindako aldaketetara egokitzeko behar duen prestakuntza jasotzeko. Prestakuntza hori enpresaren kontura izango da, eta langileak aukera izango du prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko. Prestakuntzan emandako denbora lanean benetan emandako denboratzat hartuko da.

2. Negoziazio kolektiboan itundu behar dira eskubide horiek gauzatzeko moduak; betiere, sexu bateko eta besteko langileen artean, ez zuzenean ez zeharka, bazterkeriarik ez dagoela bermatzen duten irizpide eta sistemetara egokitu beharko dira.

3. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek prestakuntzarako baimen ordaindua jasotzeko eskubidea izango dute; prestakuntza urtean 20 ordukoa izango da, lanpostuarekin lotuta egongo da, eta gehienez ere hiru urteko epean metatu ahal izango da. Langileak eta enpresaburuak adostuko dute baimena zehazki noiz baliatuko duen langileak.»

Lau. Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 26. artikulua 1. paragrafoaren c) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«c) Ordezlagaitasun nagusia duten enpresaburu-erakundeek eta sindikatuen partaidetza, bai eta behar bezala egiaztatutako prestakuntza-zentro eta erakundeena ere, enplegurako lanbide-heziketako azpisistemaren diseinuan eta plangintzan.»

Bost. Beste paragrafo bat gehitu zaio, hamargarrena, Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 26. artikuluari. Hauxe dio:

«10. Langileak lanbide-karreraren zehar kualifikazio profesionalen katalogoarekin bat jasotzen duen prestakuntza Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakiari lotuta egongo den prestakuntza-kontu batean jasoko da.

Enplegu-zerbitzu publikoek dagozkien oharrak egingo dituzte, erregelamendu bidez ezarritako moduan.»

Sei. Langabeziagatiko Babes Sistema Erreformatzeko abenduaren 12ko 45/2002 Legearen seigarren xedapen iragankorraren 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«Seigarren xedapen iragankorra. *Prestakuntza jasotzen ari diren langileak langabeziagatiko prestazioa jasotzen ari diren langileekin ordezkatzeko programa.*

1. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 228. artikulua 4. paragrafoaren hirugarren lerrokan aurreikusitakoa aplikatuz, lerrokan lege honek ematen dion idazkeran, programa horri heldu ahal izango diote langileak langabeziagatiko prestazioa jasotzen duten langabeekin ordezkatzeko dituzten enpresa guztiek, horiek prestakuntza-ekintzatan parte hartzen duten bitartean, baldin eta ekintzok edozer herri-administrazio finantzatzen baditu.

Xedapen iragankor honetan araututako programa nahitaez aplikatu beharko zaie langabezia dauzen eta aurreko lerrokan aipatutako prestazioa jasotzen ari diren langileei.»

3. artikulua. *Prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuetan, kuotak murriztea.*

1. Errege lege-dekretu hau indarrean sartu ondoren, prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuak enplegu-bulegoan 2012ko urtarrilaren 1a baino lehenagotik inskribatuta dauden langabeekin sinatzen dituzten enpresek eskubidea izango dute, kontratuaren indarraldi osoan, baita luzapenean ere, murrizketa izateko gertakari arruntengatik, laneko istripuengatik eta gaixotasunengatik, langabeziagatiko soldatak bermatzeko funtsagatik eta lanbide-heziketagatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan; murrizketa % 100ekoa izango da kontratua 250 langile baino gutxiagoko enpresek egiten badute, eta % 75ekoa enpresa kontratatzaileak 250 langile edo gehiago baditu.

Halaber, aurreko lerrokan xedatutakoaren arabera sinatutako edo luzatutako prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuak, langileek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuoten % 100 murriztuko da kontratuaren indarraldi osoan, baita luzapenean ere.

2. Prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuak kontratu mugagabe bihurtzen dituzten enpresek eskubidea izango dute, kontratuak edonoiz egin dituztela ere, Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuota murrizteko; hain zuzen ere, urtean 1.500 euro, hiru urtez. Emakumeen kasuan, murrizketa urteko 1.800 eurokoa izango da.

3. Artikulu honetan aurreikusten ez denerako, Hazkundera eta Enplegua Hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen I. kapituluaren I. atalean ezarritakoa aplikatuko da.

II. KAPITULUA

Kontratazio mugagabea bultzatzea eta enplegua sortzeko beste neurri batzuk sustatzea

4. artikulua. *Ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabeak.*

1. Enplegu egonkorra errazteko eta enpresa-ekimena sustatzeko, 50 langile baino gutxiagoko enpresek ekintzaileak laguntzeko lan-kontratuak egin ahal izango dute; hots, artikuluko honetan xedatutakoa.

2. Kontratu mugagabea eta lanaldi osokoa izango da, eta idatziz formalizatuko da, ezarritako ereduaren arabera.

3. Kontratuaren araubide juridikoa eta kontratutik eratorritako eskubide nahiz betebeharrak martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginean eta kontratu mugagabeetarako hitzarmen kolektiboetan xedatutakoaren arabera arautuko dira, oro har; edonola ere, Langileen Estatutuaren 14. artikuluko aipatzen duen probaldiaren iraupena urtebetekoa izango da.

4. Enpresak honako zerga-pizgarri hauek aplikatzeko eskubidea izango du:

a) Enpresak hitzartutako lehen kontratuak 30 urte baino gutxiagoko pertsona batekin sinatzen badu, 3.000 euroko zerga-kenkarirako eskubidea izango du.

b) Gainera, ordaindutakoaren arabera langabeziagatiko prestazioa –ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren III. tituluan araututakoa– jasotzen duten langabeak kontratatzen baditu, kontratazioaren unean langileak jasotzeko izango lukeen langabeziagatiko prestazioaren erdiaren baliokide den zerga-kenkarirako eskubidea izango du, gehienez ere hamabi hilabetez eta arau hauei jarraiki:

1) Kontratutako langileak, kontratatzerako, gutxienez hiru hilabetez izan beharko du jasota prestazioa.

2) Enpresaren kenkaria finkatuta egongo da lan-harremana hasten denerako, eta ez da aldatuko ondorengo gertaerak direla-eta.

3) Enpresak Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren ziurtagiri bat eskatuko dio langileari; ziurtagiri horretan, adierazi beharko da langileak prestazioaren zer kopuru daukan jasotzeko lan-harremana hasteko finkatutako egunean.

Langileak, nahi izanez gero, aitortua duen eta kontratazioaren unean jasotzeko duen prestazioaren % 25 soldatarekin bateratu ahal izango du hilerok.

Nolanahi ere, langileak ez dituenean prestazioa eta soldata aurreko lerrokadan adierazitako moduan bateratzen, eskubidea izango du lanean hasteko unean jasotzeko dituen langabeziagatiko prestazioak jasotzeko; hartara, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 212. eta 213. artikuluetan xedatutakoa aplikatuko zaio.

5. Aipatutako zerga-pizgarriak alde batera utzita, enplegu-bulegoan inskribatutako langabeak kontratatzean, honako hoberi hauek jasotzeko eskubidea izango du enpresak, baldin eta honako talde hauetakoren bati buruzkoak baldin badira:

a) 16 eta 30 urte arteko gazteak, biak barne; horrelakoetan, enpresak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotan hiru urtez hoberia izateko. Hoberia hileko 83,33 eurokoa izango da (urteko 1.000 euro) lehenengo urtean, hileko 91,67 eurokoa (urteko 1.100 euro) bigarren urtean, eta hileko 100 eurokoa (urteko 1.200 euro) hirugarren urtean.

Kontratu horien hartzaileak emakumeak badira, eta emakumeek ordezkari txikia duten sektoreetan egiten badira, zenbateko horiei hileko 8,33 euro (urteko 100 euro) gehituko zaie.

b) 45 urtetik gorakoak, enplegu-bulegoan inskribatuta egon direnak kontratazioaren aurreko hemezortzi hilabeteetatik gutxienez hamabitan; horrelakoetan, enpresak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotan hobaria izateko. Hobaria hileko 108,33 eurokoa izango da (urteko 1.300 euro) hiru urtez.

Kontratu horien hartzaileak emakumeak badira, eta emakumeek ordezkaritza txikia duten sektoreetan egiten badira, aipatutako hobariak hileko 125 eurokoak izango dira (urteko 1.500 euro).

Hobari horiek bateragarriak izango dira helburu horretarako aurreikusitako beste laguntza publiko batzuekin, baina aplikagarri diren hobarien baturak ezin izango du enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotaren % 100 gainditu.

6. Enpresak ezin izango du artikulua honetan aipatutako ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagaberik sinatu, baldin eta, kontratua sinatu aurreko sei hilabeteetan, lan-kontratuak arrazoi objektiboengatik azkendu baditu eta epai judizial batek azkentze horiek bidegabetzat jo baditu, edota kaleratze kolektiborik egin badu. Kasu batean zein bestean, mugak errege lege-dekretu hau indarrean sartu ondoren amaitutako kontratuei eta kaleratzeei eragingo die, eta kontratua azkendu dieten edo kaleratu dituzten langileen lanbide-talde bereko lanpostuak lantoki berean betetzeko.

7. Enpresaburuak, aipatutako hobariak jaso ahal izateko, lan-harremana hasi zenetik gutxienez hiru urtez mantendu beharko du kontratatutako langilea lanpostuan; betebeharrak hori betetzen ez badu, itzuli egin beharko ditu hobariak.

Enpresaburuak ez du lanpostua mantentzeko betebeharrak urratuko lan-kontratuak azkendu duenean bidezkoztat aitortutako diziplinazko kaleratzeengatik edota langilearen dimisioengatik, heriotzagatik, erretiroengatik edo ezintasun iraunkor osoengatik, absolutuengatik edo baliaezintasun handiengatik.

8. Artikulu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, kontuan hartuko da enpresak, kontratazioaren unean, zenbat langile dituen.

9. Artikulu honetan zehazten ez denerako, Hazkundera eta Enplegua Hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen I. kapituluaren I. atalean jasotako aurreikuspenak aplikatuko dira, 6.2 artikuluan bazterketei buruz zehaztutakoa izan ezik.

5. artikulua. *Lanaldi partzialeko kontratua.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 12. artikulua 4. paragrafoaren c) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«c) Lanaldi partzialeko langileek aparteko orduak egin ahal izango dituzte. Langileek egin ahal izango duten aparteko orduen kopurua lege aurreikusitakoa izango da, eta hitzartutako lanaldiaren proportzioan betiere.

Lanaldi partzialeko kontratuaren barruan egindako aparteko orduak zenbatu egingo dira Gizarte Segurantzaren kotizazio-oinarrien eta prestazioak arautzen dituzten oinarrien ondorioetarako.

Ordu osagarriak artikulua honetako 5. paragrafoan xedatutakoaren arabera egingo dira.

Dena den, ordu arruntan, aparteko orduen eta ordu osagarrien baturak ezin izango du gainditu artikulua honetako 1. paragrafoan lanaldi partzialarentzako zehaztutako legeko ordu-muga.»

6. artikulua. *Urruneko lana.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 13. artikulua honela idatzita geldituko da:

«13. Artikulua. *Urruneko lana.*

1. Urruneko lana deritzo langileak lana bere etxean edo berak aukeratutako tokian egiteari, enpresaren lantokian bertan egin ordez.

2. Urruneko lana zehazteko akordioa idatziz egin beharko da. Akordioari, kontratuaren hasieran edo gerora sinatua izan, lege honen 8.3 artikuluan lan-kontratuaren oinarritzko kopiari buruz zehaztutako arauak aplikatuko zaizkio.

3. Urruneko langileek enpresaren lantokian lan egiten dutenen eskubide berberak izango dituzte, lantokian bertan lan egitearen berezkoak izan ezik. Zehazki, urruneko langileek beren talde profesionalaren eta funtzioen arabera zehaztutako ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango dute, gutxienez.

Enpresaburuak langileek lanbide-heziketa etengabea jasotzea bermatzeko beharrezko neurriak ezarriko ditu, sustapen profesionala bultzatzearen. Halaber, lantokian bertan hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko die urruneko langileei, mugikortasuna eta sustapena errazteko.

4. Urruneko langileek segurtasun- eta osasun-babes egokia izateko eskubidea dute, eta aplikatu egingo zaizkie azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta garatzeko araudian ezarritakoa.

5. Urruneko langileek ordezkari itzulia kolektiborako eskubideak erabili ahal izango dituzte, lege honetan aurreikusitakoari jarraiki. Ondorio horietarako, langileek enpresaren lantoki jakin bati atxikita egon behar dute.»

7. artikulua. *Kuota-hobariak praktikaldiko kontratuak, errelebokoak eta ordezkapenekoak mugagabe bihurtzeagatik.*

1. Praktikaldiko kontratuak, errelebokoak eta erretiro-adina aurreratzeagatik ordezkapenekoak mugagabe bihurtzen dituzten enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotan hobaria izateko eskubidea izango dute, kontratu horiek edoniz sinatuta ere. Hobaria hileko 41,67 eurokoa (urteko 500 euro) izango da, hiru urtez.

Emakumeen kasuan, aipatutako hobariak hileko 58,33 eurokoak izango dira (urteko 700 euro).

2. Honako hauek jaso ditzakete artikulua honetan zehaztutako hobariak: kontratazioaren unean berrogeita hamar langile baino gutxiago dituzten enpresek, langile autonomoak eta langileak bazkide langile edo lan-bazkide gisa sartzen diren lan-sozietateak edo kooperatibak barne, baldin eta azken horiek besteren konturako langileen Gizarte Segurantzaren araubidea hautatu badute.

3. Lege honetan aurreikusten ez denerako, Hazkundea eta Enplegua Hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen I. kapituluaren 1. atalean ezarritakoa aplikatuko da.

4. Artikulu honi jarraiki kontratatutako langileek lehentasuna izango dute pertsona landunentzako prestakuntza-planetan, enplegurako lanbide-heziketako programen barruan, baita enplegu-politika aktiboaren beste edozer neurritan ere, beren kualifikazio profesionala hobetzeko.

III. KAPITULUA

Enpresa barruko malgutasunari laguntzeko neurriak, enplegu-suntsiketa saihesteko

8. artikulua. *Lanbide-sailkapena.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 22. artikulua honela idatzita geldituko da:

«22. artikulua *Lanbide-sailkapeneko sistema.*

1. Negoziatio kolektiboen bidez, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioen bidez, langileen lanbide-sailkapeneko sistema bat finkatuta utz daiteke, lanbide-taldeak eginez.

2. Lanbide-sailkapen deitutako horretan, gaitasun profesionalak, titulazioak eta zerbitzuaren eduki orokorra biltzen dira, denak batera; eta lanbide-kategoria bat baino gehiago, zenbait funtzio, eta espezialitate profesionalak edo langileari esleitutako erantzukizunak sar daitezke bertan.

3. Lanbide-taldeak ezin dira edonola definitu, irizpide eta sistema batzuen arabera baizik, eta irizpide-sistema horien helburuak izan behar du gizon-emakumeen artean bazterkeriarik ez dagoela bermatzea, ez zuzenean ez zeharka.

4. Langileari lanbide-talde bat esleituko zaio eta esleitutako lanbide-taldeari dagozkion funtzio guztiak edo horietako batzuk egitea izango da lan-kontratuaren xede den zerbitzuaren edukia, langileak eta enpresaburuak hala adostuta. Funtzio bat baino gehiago egitea, edo talde bateko baino gehiagoko funtzioak egitea ituntzen bada, denbora gehiagoz egiten diren funtzioen arabera egingo da parekatzea.»

9. artikulua. *Lan-denbora.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 34. artikulua 2. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«2. Hitzarmen kolektiboz edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz, irregular banatu ahal izango da lanaldia urtean zehar. Kontrakorik hitzartu ezean, enpresak lanaldiaren % 5 irregular banatu ahal izango du urtean zehar.

Dena den, banaketa horrek legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak errespetatu beharko ditu.»

10. artikulua. *Mugigarritasun funtzionala.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 39. artikulua honela idatzita geldituko da:

«39. artikulua. *Mugigarritasun funtzionala.*

1. Enpresako mugigarritasun funtzionala zerbitzua emateko beharrezkoak diren titulazio akademiko edo profesionalen arabera egingo da, eta, betiere, langilearen duintasuna errespetatuta.

2. Mugigarritasuna frogatzen duten arrazoi teknikoak edo antolamenduzkoak badaude baino ez da posible izango talde profesionalari ez dagozkion funtzioak, goragokoak edo behegokoak, egiteko mugigarritasun funtzionala; eta horiei erantzuteko ezinbestekoa den denborarako. Enpresaburuak erabakia eta arrazoiak jakinarazi beharko dizkie langileen ordezkari.

Talde profesionalari dagozkion funtzioak baino goragokoak egokitzen 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 emanaz gero, eta batzordearen edo langileen ordezkarien irizpena jaso ondoren, langileak erreklamazioa egin diezaike lan-arloko jurisdikzioari. Artikulu honetan adierazitako

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

3. Egiten dituen funtzioei dagozkien ordainsariak jasotzeko eskubidea izango du langileak; beheragoko funtzioak egokitzen bazaizkio, ordea, jatorrizko ordainsaria mantenduko zaio. Mugigarritasun funtzionalaren eraginez, langileek ohikoak ez dituzten funtzioak egiten badituzte, ezin izango dira objektiboki kaleratu ondoren agertutako trebetasun faltagatik edo lanpostu berrira egokitu ez izanagatik.

4. Aldeen arteko akordioa beharko da artikulua 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, bestela ere, hitzarmen kolektiboan horretarako ezarritako arauen menpe.»

11. artikulua. *Mugigarritasun geografikoa.*

Bat. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 40. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«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 zuzitzeko arrazoiak egon behar dira, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak alegia. Halakotzat joko dira enpresaren lehiakortasunarekin, produktibitatearekin edo teknika- edo lan-antolaketaekin erlazionatuta daudenak, bai eta enpresa-jarduerarekin lotutako kontratuak ere.

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 amaitzeko eskubidea, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko 20 soldata-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 familiakoen gastuak hartu behar ditu lehenengo kasuan aipatutako kalte-ordainak, alderdien artean adostutako moduan, baina inoiz ere ez hitzarmen kolektiboetan ezarritako gutxienerako mugen azpitik.

Lantokiz aldatu eta berrira joateko aipatutako epea betearazlea den arren, kontratua amaitzeko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat ez badator, erabakia aurkatu egin dezake 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, artikulua honetako hurrengo lerrokadan 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 ondorioz gabeak direla deklaratu da.»

Bi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 40. artikulua 2. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«2. Aurreko lerrokadan aipatutako lantoki-aldaketa egin aurretik, enpresak langileen legezko ordezkariarekin hitz egin beharko du gai horri buruz, hamabost egun baino gehiagokoa ez den aldi batean, bost langile baino gehiagoko lantoki

osoari eragiten dionean; edo, lantoki osoari eragin ez arren, laurogeita hamar eguneko aldian, jarraian aipatzen diren langileei eragiten badie gutxienez:

- a) Hamar langileri, ehun langiletik beherako enpresetan.
- b) Ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan, langileen % 10i.
- c) Hogeita hamar langileri, hirurehun langiletik gorako enpresetan.

Enpresaren zuzendaritzarekiko bitartekotza-lanak, kontsulta-prozedurakoak, sindikatu-atalek egingo dituzte, horiek hala adosten dutenean, baldin eta enpresa-batzordeko kideen gehiengoa edo langileen ordezkarien gehiengoa badu.

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, ordezkartza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkatzan badute.

Langileen legezko ordezkariak ez baldin badago enpresan, langileek aukera izango dute beren ordezkartza 41.4. artikulua arabera izendaturiko batzorde baten eskuetan uzteko.

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

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

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

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak edozein garaitan erabaki dezakete atal honetan zehazturik dagoen kontsultaldiaren ordezkari enpresa horretan aplikatzeko den bitartekotza edo arbitraje-prozedura jartzea; hala izatekotan, aldi horretarako jarritako gehienezko epearen barruan gauzatu beharko da bitartekotza edo arbitrajea.»

Hiru. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 40. artikulua 5. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«5. Langileen legezko ordezkariak lehentasuna edukiko dute artikulua honetan aipatutako lanpostuetan jarraitzeko. Kontsultaldian egindako hitzarmen kolektiboen edo akordioaren bitartez, lanpostuan jarraitzeko lehentasuna eman dakieke beste talde batzuetako langileei; esaterako, familia-zama dutenei, adineko langileei eta desgaitasuna dutenei.»

12. artikulua *Lan-baldintzen funtsezko aldaketak*

Bat. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 41. artikulua honela idatzita geldituko da:

«41. artikulua *Lan-baldintzen funtsezko aldaketak.*

1. Frogatutako arrazoiak daudenean ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpenaren aldetik, lan-baldintzen funtsezko aldaketak egitea erabaki dezake enpresako zuzendaritzak. Halakotzat joko dira enpresaren lehiakortasunarekin, produktibitatearekin edo teknika- edo lan-antolaketarekin erlazionatuta daudenak.

Lan-baldintzen funtsezko aldaketatzat hartuko dira, besteak beste, gai hauetan eragina dutenak:

- a) Lanaldian.
- b) Ordutegian eta lan-denboraren banaketan.
- c) Txandakako lan-araubidean.
- d) Ordainketa-sisteman eta soldatan.
- e) Lan-sisteman eta errendimenduan.
- f) Funtzioetan, lege honetako 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusitako mugaz kanpokoak direnean.

2. Lan-baldintzen funtsezko aldaketek langileei lan-kontratuetan, akordioetan edo itun kolektiboetan aitortutako baldintzei eragin diezaiekete, edota langileek enpresaburuaren aldebakarreko erabakiaren bidez kolektiboki dituzten baldintzei.

Aldaketa kolektibotzat joko dira laurogeita hamar eguneko epean eragina gutxienez honako hauengan dutenak:

Hamar langilerengan, ehun langiletik beherako enpresetan.

Langileen % 10engan, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.

Hogeita hamar langilerengan, hirurehun langile baino gehiago dituzten enpresak badira.

Banakako aldaketak dira ezarritako erreferentzia-epean aldaketa kolektiboetarako ezarritako mailetara heltzen ez direnak.

3. Enpresaburuak langileari eta langilearen legezko ordezkariari jakinarazi behar die banakako lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiteko hartu duen erabakia, erabakia indarrean sartu baino 15 egun lehenago gutxienez.

Artikulu honetako 1. paragrafoko a), b), c), d) eta f) idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan, funtsezko aldaketaren ondorioz langilea kaltetuta gelditzen bada, kontratua eteteko eskubidea izango du, eta zerbitzuan egindako urte bakoitzeko 20 soldata-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-epea betearazlea den arren lan-baldintzak aldatzeko, kontratua desegiteko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat ez badator, erabakia aurkatu egin dezake lan-arloko jurisdikzioan. Epaiak erabakiko du lan-baldintzen aldaketa bidezkoa edo bidegabea den; azken kasu horretan, aurreko baldintzetara itzultzeko eskubidea onartuko zaio langileari.

Artikulu honetako hurrengo lerrokan jasotako aurreikuspenak saihesteko, 2. paragrafoan aldaketa kolektiboetarako 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 legeari iruzurra eginez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta ondorioz gabeak direla deklaratu da.

4. Negoziatio kolektiboan berriaz zabal daitezkeen beste prozeduretatik ezer kendu gabe, langileen lan-baldintzak dezente aldatu baino lehenago, langileek dena delako enpresan legezko ordezkariak baldin badute, gaia harekin kontsultatzeko epe bat utzi beharko da, gehienez ere hamabost egunekoa. Kontsultaldi horretan, enpresak erabaki hori zergatik hartu duen, ondorioak saihestu edo leundu ote daitezkeen eta kalteturik gertatzen diren langileen artean ondorioak leuntzeko zein neurri har daitezkeen aztertuko dute.

Enpresaren zuzendaritzarekiko bitartekotza-lanak, kontsulta-prozedurakoak, sindikatu-atalek egingo dituzte, horiek hala adosten dutenean, baldin eta enpresa-batzordeko kideen gehiengoa edo langileen ordezkarien gehiengoa badute.

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 gehiengoa ordezkatzeko badute.

Legezko ordezkariak ez duten enpresetan, berriz, langileek bi aukera izango dituzte akordioa negoziatzeko orduan: haien ordezkariak beren arteko batzorde baten eskuetan uztea, edota enpresaren arloan ordezkagaitasun nagusia duten sindikatuak izendaturiko batzorde baten eskuetan uztea. Bata zein bestea gehienez ere hiru kidekoak izango dira. Beren artekoa nahiago badute, ordezkariak enpresako langileen artean aukeratu beharko dituzte, demokratikoki. Bestea nahiago badute, berriz, ordezkariak dena delako arloko sindikaturik esanguratsuenek aukeratu dituzte, bakoitzaren indarraren arabera, eta enpresan aplikatu daitezkeen hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimaturik egon behar dute.

Kasu batean zein bestean, kontsultaldia hasten denetik bost eguneko epean egin beharko dute izendapena. Ordezkariak ez izendatzeak ez du kontsultaldia geldiaraziko. Batzordean, batzordekideen gehiengoaren botoarekin hartuko dira erabakiak. Negoziazioa sindikatuak izendaturiko batzordearekin egin behar baldin bada, enpresaburuak kide den enpresaburu-elkarteen esku utzi ahal izango du bere ordezkariak. Enpresaburu-elkarte horiek autonomia-erkidegoan ordezkagaitasun nagusia dutenak izan daitezke, eta berdin dio sektore-artekoak edo sektorekoak diren.

Enpresaburuak eta langileen ordezkariak edonoiz adostu dezakete kontsultaldiaren ordezkari enpresaren esparruan aplikatzeko den bitartekotza edo arbitraje-prozedura aplikatzea; hala eginez gero, aldi horretarako zehaztutako gehienezko epearen barruan gauzatu beharko dute bitartekotza edo arbitrajea.

Kontsultaldian akordioa lortzen bada, pentsatuko da 1. paragrafoan aipaturiko arrazoi-legea bete dela, eta, aurkatzerakotan, dagokion auzibidean egin beharko da, iruzurra, doloa, hertsapena edo zuzenbide-gehiegikeria dela motibo. Edonola ere, langileek eskubidea izango dute artikuluko honetako 3. paragrafoko bigarren errokadaren aurreikusitako aukeraz baliatzeko.

5. Kontsultaldia akordiorik gabe amaitutakoan emango die enpresaburuak langileei lan-baldintzak modu kolektiboan aldatzeko erabakiaren berri, eta erabaki horrek jakinarazpenetik zazpi egunera izango ditu ondorioak.

Lerrokada honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboak eragin daitezke, eta artikuluko honetako 3. paragrafoan aurreikusitako moduko akzioak ere gauza ditzake bakoitzak bere aldetik. Gatazka kolektiboak sortzen denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako akzioen izapideak, harik eta hura erabakitzen den arte.

6. Lege honen III. tituluan araututako hitzarmen kolektiboetan ezarritako lan-baldintzak 82.3 artikuluan ezarritakoaren arabera aldatu beharko dira.

7. Lantokiz aldatzeari dagokionez, lege honen 40. artikuluan ezarritako berariazko arauetan xedatutakoari lotu behar zaio.»

Bi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 50. artikuluko 1. paragrafoaren a) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«a) Langilearen lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egitea, lege honen 41. artikuluan aurreikusitakoa errespetatzen ez badute eta langilearen duintasunari kalte egiten badiote.»

13. artikulua *Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak bitarteko, edo ezinbesteko arrazoiak medio, kontratua etetea edo lanaldia murriztea.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 47. artikulua honela idatzita geldituko da:

«1. Enpresaburuak lan-kontratua eten ahal izango du, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak medio. Prozedura beti aplikatuko da, edozein direla ere enpresaren langile-kopurua eta kontratua etenda dutenen kopurua. Prozedurari hasiera emateko, lan-agintaritzak eskudunari horren berri emango zaio, eta gehienez ere hamabost eguneko kontsultaldia irekiko da langileen legezko ordezkariekin.

Lan-agintaritzak enpresaren jakinarazpenaren berri emango dio langabeziagatiko prestazioak kudeatzen dituen erakundeari, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzaren nahitaezko txostena jasoko du; txosten horretan, jakinarazpenaren edukia eta kontsultaldiaren nondik norakoak bilduko dira. Txostena 15 eguneko epean –ez gehiago– eman beharko da, lan-agintaritzari kontsultaldia amaitu dela jakinarazten zaionetik, eta prozeduran txertatuko da.

Enpresan ez badago langileen legezko ordezkariarik, langileek aukera izango dute beren ordezkariak 41.4 artikuluan araberak izendaturiko batzorde baten eskuetan uzteko.

Kontsultaldian akordioa lortzen bada, pentsatuko da 1. lerrokadan aipaturiko arrazoi-legea bete dela, eta, aurkatzerakotan, dagokion auzibidean egin beharko da, iruzurra, doloa, hertsapena edo zuzenbide-gehiegikeria dela motibo.

Lan-agintaritzak ere aurkatu ahal izango du akordioa, langabeziagatiko prestazioa kudeatzen duen erakundeak hala eskatzen dionean, akordioaren helburua langileek prestazioak bidegabe jasotzea denean, langabeziaren legezko egoera eragin duen arrazoirik ez egoteagatik.

Kontsultaldia amaitzean, enpresaburuak eteteari buruz hartu duen erabakia jakinaraziko die hala langileei nola lan-agintaritzari. Lan-agintaritzak langabeziagatiko prestazioa kudeatzen duen erakundeari emango dio enpresaburuaren erabakiaren berri, eta une horretatik aurrera izango ditu ondorioak enpresaburuak kontratuak eteteari buruz hartutako erabakiak, erabaki horretan geroagoko beste data bat aipatzen denean salbu.

Langileak lan-arloko jurisdikzioan aurkatu ahal izango ditu lerrokada honetan aipatutako erabakiak, eta erabakia bidezkoa edo bidegabea den zehaztuko du jurisdikzioak. Enpresaren erabakiak lege honen 51. artikuluan 1. paragrafoan aurreikusitako langile-kopuruari edo hori baino handiagoari eragiten dionean, gatazka kolektiboa eragin daiteke, bananako akzioari kalterik egin gabe. Gatazka kolektiboa eragiten denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako akzioen izapideak, harik eta hura erabakitzen den arte.

2. Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak direla-eta, lanaldia murriztu egin daiteke, aurreko lerrokadan jasota datorren prozeduraren arabera. Halakoetan, lanaldia % 10 eta % 70 bitartean murriztea izango da lanaldi-murrizketa, zenbaketarako oinarri modura eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldia harturik. Lanaldia murrizturik duten bitartean, langileek ezin dute aparteko ordurik egin, non eta ez den ezinbestekoa.

3. Ezinbesteko arrazoiak direla medio ere, eten egin daiteke lan-kontratua, lege honetako 51.7 artikuluan eta hori garatzeko erregelamenduzko arauetan ezarritako prozeduraren arabera.

4. Langileek kontratua etenda edo lanaldia murriztuta duten bitartean, egiten duten lanarekin lotutako prestakuntza jaso dezaten bultzatuko da, funtzio gehiago egiteko gauza izan daitezen edota lanean errazago molda daitezen.»

14. artikulua. *Negoiazio kolektiboa.*

Bat. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 82. artikulua 3. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

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

Aurrekoari kalterik egin gabe, aukera egongo da sektorean edo enpresan aplikatzeko den hitzarmen kolektiboan zehaztutako lan-baldintzak enpresan ez aplikatzeko, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak direla-eta; erabaki hori enpresak eta 87.1 artikuluan aurreikusitakoaren arabera hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimatuta dauden langileen ordezkariak hartu beharko dute, eta, betiere, 41.4 artikuluan xedatutako kontsultaldia egin ondoren. Lan-baldintzok honako hauei buruzkoak izan ahalko dira:

- a) Lanaldia.
- b) Ordutegia eta laneko denboraren banaketa.
- c) Txandakako lan-araubidea.
- d) Ordainketa-sistema eta soldata.
- e) Lan-sistema eta errendimendua.
- f) Funtzioak, lege honetako 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusitako mugaz kanpokoak direnean.
- g) Gizarte Segurantzaren babes-ekintzan borondatez egindako hobekuntzak.

Ekonomiako arazoak daudela joko da enpresaren emaitzak ikusita egoera ekonomikoa negatiboa dela ondorioztatzen denean; esaterako, galerak daudenean edo egongo direla aurreikusten denean, edo diru-sarreren edo salmenten maila etengabe murrizten denean. Murrizketa etengabea dela joko da elkarren segidako bi hiruhilekotan gertatzen denean.

Teknikako arazoak daudela joko da baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, ekoizteko bitarteko edo tresnen alorrean. Antolaketako arazoak daudela joko da baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, langileen lan-sisteman edo -metodoetan edo ekoizpena antolatzeko moduan. Eta ekoizpeneko arazoak gertatuko dira baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, enpresak merkatuan sartu nahi dituen produktuen edo zerbitzuen eskarian.

Enpresan ez badago langileen legezko ordezkariarik, langileek aukera izango dute beren ordezkaritza 41.4 artikulua arabera izendaturiko batzorde baten eskuetan uzteko.

Kontsultaldian akordioa lortzen bada, 2. paragrafoan aipaturiko justifikazioa bete dela joko da, eta, aurkatzekotan, lan-arloko jurisdikzioan soilik aurkatu ahal izango da, iruzurra, doloa, hertsapena edo zuzenbide-gehiegikeria dela motibo. Akordioak zehatz-mehatz zehaztu beharko ditu enpresari aplikatu beharreko lan-baldintza berriak eta horien iraupena, eta akordioa ezin izango da luzatu enpresa horretan hitzarmen berri bat aplikatzen den unetik aurrera. Akordio hori jakinarazi beharko zaie bai hitzarmen kolektiboaren batzorde paritariori, bai lan-agintaritzari.

Kontsultaldian desadostasunik sortzen bada, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita. Batzordeak erabakirik hartuko ez balu, aldeek aukera izango dute estatuko edo autonomia-erkidegoko lanbide-arteak akordioetan ezarri behar diren prozeduretara jotzeko –lege honetako 83. artikuluan daude aurreikusita–, lerrokada honetan aipatutako akordioak negoziatzean sortutako desadostasunak eraginkortasunez konpontzeko, desadostasunak arbitraje loteslera meneratzeko aurretiazko konpromisoa barne. Arbitrajera joz gero, arbitraje-laudoak

kontsultaldian hartutako akordioen eraginkortasun berbera izango du, eta, errekurritzekotan, 91. artikuluan jasota datozen prozeduren arabera eta artikulua berean ezarritako motiboengatik errekurritu ahal izango da soilik.

Kontsultaldian ez badute akordiorik lortu, eta aldeak ez badira aurreko lerrokadan aipatutako prozeduren mende jarri, edo prozedura horiek ez badute desadostasuna konpondu, aldeetako edozeinek aukera izango du auzia Hitzarmen Kolektiboen Kontsultarako Batzorde Nazionalaren esku jartzeko, baldin eta lan-baldintzak ez aplikatzeak enpresak autonomia-erkidego batean baino gehiagotan dituen lantokiei eragiten badie; gainerako kasuetan, autonomia-erkidegoko dagokion organoaren esku jarri ahal izango du auzia. Organo horiek organokideen artean har dezakete erabakia, edota xede horretarako izendatutako arbitro baten bidez, eta, betiere, gatazka organo horien esku jarri denetik gehienez hogeita bost eguneko epean. Erabakiak kontsultaldian hartutako akordioen eraginkortasun berbera izango du, eta, errekurritzekotan, 91. artikuluan jasota datozen prozeduraren arabera eta artikulua berean ezarritako motiboengatik errekurritu ahal izango da soilik.»

Bi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 84. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Hitzarmen kolektiboei, indarrean dauden bitartean, ezin die eragin beste eremu bateko hitzarmenetan xedatutakoak, 83. artikuluko 2. paragrafoan xedatutakoaren arabera negoziatuta kontraktorik itundu ez bada; hurrengo lerrokadan aurreikusitakoa ere salbuespena izango da.»

Hiru. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 84. artikulua 2. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«2. Enpresa-hitzarmen batean zehaztutako baldintzak lehentasunez aplikatuko dira estatuko, autonomia-erkidegoko edo beheagoko esparruko sektore-hitzarmenetan xedatutakoaren aldean, ondoko gaietan:

- a) Oinarrizko soldataren eta soldata-osagarrien zenbatekoa, enpresaren egoerarekin eta emaitzekin lotutako osagarriak barne.
- b) Aparteko orduen ordainketa edo konpentsazioa, eta txandakako lanaren berariazko ordainsaria.
- c) Orduetgia eta lan-denboraren banaketa, txandakako lanaren araubidea, eta oporren urteko plangintza.
- d) Langileen lanbide-sailkapeneko sistema enpresa-eremura egokitzea.
- e) Lege honen bidez ematen diren kontratazio-modalitateen alderdiak enpresa-hitzarmenetara egokitzea.
- f) Laneko bizitza, familiako bizitza eta bizitza pertsonala uztartzeko neurriak.
- g) 83.2 artikulua aipatzen dituen akordio eta hitzarmen kolektiboek xedatzen dituzten beste batzuk.

Gai horietan, lehentasun berbera izango dute enpresa-talde baterako edo enpresa-multzo baterako hitzarmen kolektiboek, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatik lotuta daudenean eta nominatiboki identifikatuta daudenean; 87.1 artikuluan daude aipatuta.

83.2 artikuluan aipatutako akordio eta hitzarmen kolektiboek ez dute lerrokada honetan aurreikusitako aplikazio-lehentasuna izango.»

Lau. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 85. artikulua 3. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«3. Aurreko lerrokadan aipatutako kontratatze askatasunari kalterik egin gabe, hitzarmen kolektiboek eduki hau jaso behar dute gutxienez:

- a) Hitzarmena ituntzen duten alderdiak zein diren.
- b) Hitzarmenaren eremuan sartzen diren pertsonak, egitekoak, lurraldea eta denbora.
- c) 82.3 artikulua aipatzen dituen lan-baldintzak ez aplikatzearen inguruan sor daitezkeen desadostasunak eraginkortasunez konpontzeko prozedurak; hala badagokio, estatuko edo autonomia-erkidegoko eremuko lanbide-arteko akordioetan horri buruz zehazten diren prozedurak artikulua horietan xedatutakora egokitu beharko dira.
- d) Hitzarmena salatzeko modua eta baldintzak, eta indarrean den bitartean berau salatzeko gutxieneko epea.
- e) Alde negoziatzaileen ordezkarien batzorde paritarioa izendatzea, legean zehaztutako gaiak eta esleitzen zaizkion beste batzuk azter ditzan, eta batzorde horren jarduera-prozedura eta -epeak zehaztea; baita haren barruan sortutako desadostasunak bide ez-judizialetara meneratzea ere, 83. artikuluan aurreikusitako estatuko edo autonomia-erkidegoko lanbide-arteko akordioen bitartez.»

Bost. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 86. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

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

Hitzarmen kolektiboa indarrean den bitartean, lege honen 87. eta 88. artikuluetan aurreikusitako legitimizazio-eskakizunak betetzen dituzten subjektuek haren berrikuspene negoziatu ahal izango dute.»

Sei. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 86. artikulua 3. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«3. Hitzarmen kolektibo baten indarraldia, hitzarmen hori salatu eta itundutako iraupena amaitu eta gero, hitzarmenean bertan ezarritako moduan gauzatuko da.

Hitzarmen kolektiboa berritzeko negoziatioek dirauten bitartean, hitzarmenak indarrean jarraituko du, bestelakorik itundu ezean; edonola ere, hitzarmenaren indarraldian grebari uko egiteko ohiko klausulek indarra galduko dute, salaketarik aurrera. Aldeek akordio partzialak hartu ahal izango dituzte luzatutako edukiak aldatzeko, itundutako indarraldia amaitzean sektoreko nahiz enpresako jarduera garatzeko baldintzetara egokitzearen. Akordiook aldeek zehaztutako indarraldia izango dute.

Estatuko edo autonomia-erkidegoko lanbide arteko akordioen bidez –83. artikuluan daude aurreikusita–, aplikazio orokorreko eta zuzeneko prozedurak ezarri beharko dira, hori izango baita modua konponbide egokiak hartzeko, negoziatio-prozesua akordiorik gabe amaitu ondoren bat ez etortzerik baldin badago, edo halakoak zuzen ebazteko, desadostasunak arbitrajera eramateko aurretiazko konpromisoa barne. Hala egin beharra gertatzen bada, arbitraje-laudoak hitzarmen kolektiboen eraginkortasun juridiko bera izango du, eta, errekurritzekotan, 91. artikuluan jasota datozen prozeduren arabera eta artikulua berean ezarritako motiboengatik errekurritu ahal izango da soilik. Lanbide arteko akordioak arbitrajea garatzeko irizpideak eta prozedurak zehaztu beharko dituzte, eta negoziatio-batzordean akordiorik ezin bada hartu, aldeek arbitraje-prozeduraren mende nahitaez edo borondatez jarri behar duten adierazi behar dute zehazki. Arbitraje-prozeduraren mende nahitaez edo borondatez jarri behar duten ezin bada itundu, arbitrajea nahitaezkoa dela ulertuko da.

Hitzarmen kolektiboa salatu eta bi urtera ez bada beste hitzarmenik adostu edo arbitraje-laudorik eman, hitzarmen horrek utzi egingo dio indarrean egoteari, kontrarik itundu ezean, eta aplikagarri den goragoko hitzarmen kolektiboa aplikatuko da, egonez gero.»

Zazpi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 89. artikulua 2. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«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 finkatuko dute.»

15. artikulua. *Kontratu-etetea eta lanaldi-murrizketa laguntzeko neurriak.*

1. Enpresek % 50eko hobarirako eskubidea izango dute Gizarte Segurantzari gertakari arruntengatik ordaindu beharreko kuotetan. Hain zuzen ere, kuotok ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak bitarteko, edo ezinbesteko arazoak medio, kontratua etenda –konkurtsuari buruzko araudiarekin bat izapidetutako hitzarmen kolektiboen etenak barne– edo lanaldia murriztuta duten langileek sortzen dituzte. Hobariaren iraupenak bat egingo du langilearen langabezia-egoerarekin, eta ez da inola ere langileko 240 egun baino gehiagokoa izango.

2. Hobaria lortu ahal izateko honako konpromiso hau hartu behar du enpresaburuak: eragindako langileak lanpostuan mantentzea urtebetez gutxienez, etena edo murrizketa amaitu ondoren. Betebehar hori betetzen ez badu, aplikatutako hobariak itzuli beharko ditu. Horrek ez du esan nahi, ordea, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen lan-ordenako arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legeak ezarritakoa aplikatu behar ez denik.

Lan-kontratu bidezko zatitako aitortutako diziplinazko kaleratzeagatik, dimisioagatik, heriotzagatik, erretiroagatik, ezintasun iraunkor osoagatik edo absolutuagatik edo baliazintasun handiagatik amaitu denean, ez da pentsatuko betebehar hau bete ez denik.

Artikulu honetan ezarritako hobariak aplikatu zaizkien kontratuak amaitu dituzten edo amaitzen dituzten enpresei, dela bidegabatzat aitortu edo jota, dela kaleratze kolektiboa dela bide, ez zaie hobaririk aplikatuko Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan hamabi hilabetez. Bazterketa horrek amaitze adina kontratari eragingo dio. Bazterketaldia kaleratzea bidegabe aitortzen den unetik edo kaleratze kolektiboaren ondoriozko amaieratik aurrera kontatuko da.

3. Honako hauek izango dira aplikagarri: Hazkuntza eta Enplegua Hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 1.3 eta 1.4 artikuluetan xedatutakoa, 5. artikuluan araututako betekizunak, 6.1 artikulua a) eta b) idatz-zatietan ezarritako bazterketak eta etekinak itzultzeari buruz 9. artikuluan xedatutakoa.

4. Artikulu honek aipatzen dituen hobariak bateragarriak izango dira helburu horretarako aurreikusitako beste laguntza publiko batzuekin, besteak beste enplegua sustatzeko programan araututakoekin. Dena den, aplikagarri diren hobarien batuketak ezin du enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuoten % 100 gainditu.

5. Artikulu honetan xedatutakoa 2012ko urtarrilaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra aurkezten diren enplegua erregulatzeko eskaerei aplikatuko zaie.

6. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak artikulu honetan ezarritako hobariaren jarraipena egingo du hiru hilez behin, betekizunak eta xedea betetzen direla bermatzeko helburuarekin.

16. artikulua *Langabeziagatiko prestaziorako eskubidea birjartzea*

1. Enpresa batek, Langileen Estatutuaren 47. artikuluari edo konkurtsu-prozedura bati jarraiki, lan-kontratuak amaitu baditu modu jarraituan edo ez, edo lanegun- edo

lanordu-kopurua murriztu badu, eta ondoren, Langileen Estatutuaren 51. edo 52.c artikulua edo Konkurtsoari buruzko uztailaren 9ko 22/2003 Legearen 64. artikulua aplikatuta, kontratuak amaitu badira, kaltetutako langileek ordaindutakoaren arabera langabeziagatiko prestazioaren iraupena birjartzeko eskubidea izango dute, zehazki, etete edo murrizketa horiek aintzat hartuta jasoko lituzketen langabezia total edo partzialagatiko egun-kopuru beraren arabera, eta gehienez ere 180 egunez, baldin eta ondorengo baldintzak betetzen badira:

a) Lanaldi-etenak edo -murrizketak 2012ko urtarrilaren 1etik 2012ko abenduaren 31ra gertatzea, biak barne.

b) Kaleratzea errege lege-dekretu hau indarrean sartzen denetik 2013ko abenduaren 31ra gertatzea.

2. Artikulu honen 1. paragrafoan aurreikusitako birjarpena aplikagarria izango da, lan-harremana amaitzen den unean honako hau gertatzen bada:

a) Langabeziagatiko prestazioa jasotzeko eskubidea berriz hastea.

b) Hasierako prestazioa jasotzeko eskubidea berriro irekitzea, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 210.3 artikulua aurreikusitako aukera-eskubidea erabiliz.

c) Langabeziagatiko prestazioa bukatzea lanaldi-etenak edo -murrizketak irauten duen bitartean, eta langabeziagatiko kontribuziozko beste prestazio baterako eskubidea ez sortzea.

3. Artikulu honetan aurreikusitako birjarpena lanaldi-etenaldian edo -murrizketan kontsumitutako langabeziagatiko prestazioa jasotzeko eskubide berari aplikatuko zaio.

Birjarpenaldiko kotizazio-oinarria eta jaso beharreko zenbatekoa birjarpenaren xede diren epeei dagozkienak izango dira.

4. Birjarpenerako eskubidea erakunde kudeatzaileak aitortuko du ofizioz, langabeziagatiko prestazioa berriro hastea edo berriro irekitzea eskatzen denean.

Eskubidea agortu bada, birjarpena eskatu behar da, eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 209. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

5. Mundu-mailako merkataritzaren egitura-aldaketek kaltetu dituzten sektoreen lan-doikuntza errazteko laguntza-planetan sartuta dauden langileentzako laguntzak, hain zuzen ere, langabeziagatiko prestazioen birjarpenak, ezingo dira metatu artikulu honetan ezarritako prestazioen birjarpenekin batera, aipatutako planetan eta birmoldaketa- eta/edo berregituraketa-prozesuek kaltetutako langileei Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioak eman diezazkiekeen laguntzak zehazten dituen 1995eko apirilaren 5eko Aginduan aurreikusitakoarekin bat.

IV. KAPITULUA

Lan-merkatuaren eraginkortasuna hobetzeko eta lan-dualtasuna murrizteko neurriak

17. artikulua. *Langileen Estatutuaren 15.5 artikulua aplikazioa behin-behinean etetea*

Gazteen enplegua sustatzeko, enplegu-egonkortasuna bultzatzeko eta langabeziagatiko prestazioa agortzen zaien pertsonen prestakuntzako eguneratze-programari eusteko abuztuaren 26ko 10/2011 Errege Lege Dekretuaren 5. artikulua honela idatzita geldituko da:

«Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 15.5 artikuluan xedatutakoaren aplikazioa eten egingo da 2012ko abenduaren 31ra arte.»

18. artikulua. *Lan-kontratuak amaitzea*

Bat. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 49. artikuluan 4. paragrafoaren h) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«h) Lana egitea behin betiko eragozten duen derrigorra sortzen denean, baldin eta, 51. artikuluko 7. paragrafoan xedatutakoarekin bat etorritik, egoera hori behar bezala egiaztatuta bada.»

Bi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 49. artikuluan 1. paragrafoaren i) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«i) Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoietan oinarritutako kaleratze kolektiboak.»

Hiru. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 51. artikulua honela idatzita geldituko da:

«51. artikulua. *Kaleratze kolektiboa*

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

- a) Hamar langilerengan, ehun langiletik beherako enpresetan.
- b) Langileen % 10engan, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.
- c) Hogeita hamar langilerengan, hirurehun langiletik gorako enpresetan.

Ekonomiako arazoak egongo dira enpresaren emaitzetatik egoera ekonomiko negatiboa ondorioztatzen denean, esaterako, egungo edo aurreikusitako galerak daudenean edo sarreren edo salmenten maila etengabe jaisten denean. Etengabeko murrizketa bata bestearen segidako hiru hiruhilekotan gertatzen dena da.

Teknikako arazoak tartean direla joko da baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, ekoizteko bitarteko edo tresnen alorrean. Antolaketa arazoak gertatuko dira baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, langileen lan-sisteman edo -metodoetan edo ekoizpena antolatzeko moduan. Eta ekoizpeneko arazoak gertatuko dira baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, enpresak merkatuan sartu nahi dituen produktuen edo zerbitzuen eskarian.

Kaleratze kolektiboa izango da, halaber, enpresako langile guztiei eragiten dieten lan-kontratuak amaitzea, betiere, amaitze horrek bost langileri baino gehiagori eragiten badie, eta, lehen aipatutako arazoi berberak oinarri direla, enpresaren jardura oso-osorik gelditu delako gertatzen bada amaitzea.

Artikulu honetako lehenengo lerrokan aipatutako kontratu-amaitzeen kopurua zenbatzeko, aipatutako aldiaren enpresaburuaren ekimenez gertatutako amaitze guztiak hartuko dira kontuan, lege honetako 49. artikuluko 1. paragrafoko c) idatz-zatian aurreikusitako arazoen 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 mugaren azpitik, bata bestearen ondoko laurogeita hamar eguneko aldietan lan-kontratuak amaitzen baditu, portaera hori onartzeko arazoi berririk egon gabe, kontratu-amaitze berri

horiek legeari iruzurra eginez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta ondorioz gabeak direla deklaratu da.

2. Kaleratze kolektiboaren aurretik hogeita hamar egun naturaleko kontsultaldia egingo da langileen legezko ordezkariekin; berrogeita hamar langile baino gutxiagoko enpresetan hamabost egunekoa izango da. Langileen legezko ordezkariekin egingo den kontsultaldiko galderak kaleratze kolektiboak saihesteko edo murrizteko eta laguntzako neurri sozialen bidez –esaterako, beste lanpostu batean kokatzeko neurriak edo enplegarritasuna hobetzeko langileak prestatzeko edo birziklatzeko ekintzak– ondorioak arintzeko aukerei buruzkoak izango dira.

Kontsultaldia irekitzeko jakinarazpena idatziz egin behar da, enpresaburuak langileen legezko ordezkariari zuzenduta; eta laneko agintariari kopia bat helarazi behar zaie, jakinarazpenarekin batera. Honako hauek adieraziko dira:

- a) Kaleratze kolektiboaren arrazoiaren zehaztapena, 1. paragrafoan zehaztutakoaren arabera.
- b) Kaleratutako langileen kopurua eta lanbide-sailkapena.
- c) Azkeneko urtean enplegatutako langileen kopurua eta lanbide-sailkapena.
- d) Kaleratzeak egiteko aurreikusitako epea.
- e) Zer langile kaleratu behar den erabakitzeko irizpideak.

Jakinarazpenarekin batera, kaleratze kolektiboaren arrazoiak eta aurreko errokadetan adierazitako gainerako alderdiak azaltzen dituen memoria egin beharko da.

Lan-agintaritzak jakinarazpena jaso eta horren berri emango dio langabeziagatik prestazioak kudeatzen dituen erakundeari, eta aurreko errokadetan adierazitako jakinarazpenaren alderdiei eta kontsultaldiaren garapenari buruzko nahitaezko txostena, laneko eta gizarte Segurantzako ikuskatzailetzarena, jasoko du. Txostena aztertzeke 15 egun izango dira –epe hori ezin izango da luzatu–, lan-agintaritzari kontsultaldia amaitu dela jakinarazten zaionetik, eta prozeduran txertatuko da.

Enpresaren zuzendaritzarekiko bitartekotza-lanak, kontsulta-prozedurakoak, sindikatu-atalek egingo dituzte, horiek hala adosten dutenean, baldin eta enpresa-batzordeetako kideen gehiengoa edo langileen ordezkarien gehiengoa badu.

Langileen legezko ordezkariak ez baldin badago enpresan, langileek aukera izango dute kontsultaldirako beren ordezkariak 41.4 artikuluan arabera izendaturiko batzorde baten eskuetan uzteko.

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

Lan-agintaritzak arduratuko da kontsultaldiaren eraginkortasunaz, eta nahi izanez gero, oharra eta gomendioak igorri ahal izango dizkie aldeei. Horrek ez du esan nahi, ordea, prozedura gelditu eta bertan behera geratuko denik.

Kontsultaldia igarota, emaitzaren berri eman behar die enpresaburuak laneko ordezkariari. Akordioa lortu bada, horren kopia osoa igorriko die. Akordiorik lortu ez bada, kaleratze kolektiboaren azken erabakiaren eta horren baldintzen berri emango die langileen ordezkariari eta lan-agintaritzari.

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

4. Enpresaburuak kaleratzearen berri emango die langileei banaka, lege honen 53.1 artikuluan ezarritako baldintzetan, langileen ordezkariari erabakia jakinarazi ondoren. Aurrekoa gorabehera, lan-agintaritzari kontsultaldia ireki dela jakinarazten zaionetik kaleratzearen ondorioen datara arte 30 egun pasa behar dira, gutxienez.

5. Langileen legezko ordezkariak lehentasuna edukiko dute enpresan jarraitzeko, artikuluan honetan aipatutako kasuetan. Kontsultaldian egindako

hitzarmen kolektiboen edo akordioen bitartez, lanpostuan jarraitzeko lehentasuna eman dakioke beste talde batzuetako langileei, esaterako, familia-zama dutenei, adineko langileei eta desgaitasuna dutenei.

6. Enpresaren erabakia kaleratze honetarako aurreikusitako ekintzen bidez aurkatu daiteke. Langileen ordezkariak enpresa auzitara eramaten badute, banaka hasitako ekintzen izapidetzea geldituko da, aurrenekoa konpondu arte.

Lan-agintaritzak kontsultaldian hartutako erabakiak aurkatu ahal izango ditu, iruzur, dolo, hertsapen edo zuzenbide-gehiegikeria bidez hartu direla uste duenean, edo langabeziagatiko prestazioa kudeatzen duen erakundeak jakinarazten duenean akordioa kaltetutako langileek prestazioak bidegabe jasotzeko egin dela, langabeziaren legezko egoerara eramaten duen arrazoirik ez dagoelako.

7. Lan-kontratuak amaitzea eragin duen arrazoia ezinbesteko arrazoi bat denean, laneko agintariek egiaztatu beharko dute hori, gaiak eragindako langile-kopurua edozein izanda ere, lerrokada honetan xedatutakoarekin bat etorriz izapidetutako prozedura egin eta gero.

Enpresaren eskariz eman behar zaio hasiera espedienteari, beharrezkoak irizitako 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 agintariek, premiazkoak diren jarduketak egin eta irizpenak jaso ondoren, eta ezinbesteko arrazoi hori sorraz duen egintzaren egun beretik izango ditu ondorioak erabakiak.

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

8. Informazioari eta agiriei buruz artikulua honetan aurreikusitako betebeharrak beti aplikatu behar dira, 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, zurigarriak aurkezten baditu, ezin izango dira kontuan hartu ondorio horietarako.

9. Konkurtso-prozeduran sartuta ez dauden enpresei dagozkien kaleratze kolektiboen prozeduren 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 Segurantzaren Lege Orokorrean jasotako moduan.

10. Berrogeita hamar langileri baino gehiagori eragiten dien kaleratze kolektiboa egiten duen enpresak kanpo-birkokatzerako plana eskaini behar die kaltetutako langileei. Birkokatzea baimendutako birkokatze-enpresen bidez egingo da. Plana 6 hilerako diseinatuko da gutxienez, eta lanbide-heziketako eta -orientazioko, kaltetutako langilearentzako arreta pertsonalizatuko eta enplegu-bilaketa aktiboko neurriak izan behar ditu. Konkurtso-prozedura ezarri zaien enpresei ez zaie aurrekoa aplikatuko. Ez dagokie langileei plana egiteko eta ezartzeko kostua.

Lerrokada honetan ezarritako betebeharra edo enpresaburuak bere gain hartutako laguntzako neurri sozialak betetzen ez badira, langileek horiek betetzea eska dezakete, ez betetzeagatiko administrazio-erantzukizunei kalterik egin gabe.

11. Artikulu honi jarraiki kaleratze kolektiboak egiten dituzten enpresek, baldin eta kaleratzeok 50 urteko edo gehiagoko langileei eragiten badiete, ekarpen ekonomikoa egin beharko diote altxor publikoari, legez ezarritakoarekin bat.»

Lau. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 52. artikulua b) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«b) Langilea ez bada egokitu bere lanpostuan egindako aldaketa teknikoetara, aldaketa horiek arrazoizkoak direnean. Enpresaburuak egindako aldaketetara egokitzeko ikastaroa eskaini beharko dio langileari aurrez. Prestakuntzak irauten duen bitartean, lan-kontratua etenda egongo da eta enpresaburuak jaso izan duen batez besteko soldata ordainduko dio langileari. Enpresaburuak ezingo du kontratua amaitzea erabaki, aldaketa sartu zenetik edo egokitzapenerako prestakuntza amaitu zenetik gutxienez bi hilabete pasa arte.»

Bost. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 52. artikulua d) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«d) Lanaldi baliadunen % 20an lanera ez joateagatik aldizka, justifikatuta bada ere, bata bestearen segidako bi hilabetetan, edo % 25ean ez joatea aldizkako lau hilabetetan, hamabi hilabeteko epearen barruan.

Aurreko lerrokadaren ondoretarako, absentziak ez dira lanera ez-joate moduan zenbatuko, absentzia horien oinarri direnean honako hauek: legezko greba, grebak iraun bitartean, langileen lege-ordezkarien jarduera, lan-istripua, amatasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua, haurdunaldi, erditze edo edoskitzeak eragindako gaixotasunak, baimenak, oporrak, lan-izaerarik gabeko gaixotasun edo istripua –baja osasun-zerbitzu ofizialek erabaki dutenean eta baja horren iraupena ondoz ondoko hogeit egun baino luzeagoa denean–. Era berean, ez dira lanera ez-joate moduan zenbatuko genero-indarkeriak eratorritako egoera fisiko edo psikologikoaren ondoriozko ez-joateak, baldin eta egoera hori laguntzarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek egiaztatu badute, kasuan kasu bidezkoa zer den kontuan hartuta.»

Sei. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 53. artikulua 4. paragrafoaren azken-aurreko lerrokada honela idatzita geldituko da:

«Erabaki azkentzailea bidezkotzat joko da egiaztatzen baldin bada erabaki azkentzailea hartzeko oinarri izan zen kausarik badela, eta artikulua honetako 1. paragrafoan jarritako betekizunak bete badira. Kontrako kasuan bidegabetzat joko da.»

Zazpi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 56. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Kaleratzea bidegabe jotzen denean, enpresaburuak bi aukera izango ditu epaia jakinarazten denetik bost eguneko epean: batetik, langilea berriro onartzea, eta bestetik, zerbitzu-urteko hogeita hamahiru soldata-eguneko kalte-ordaina ematea, gehienez ere hogeita lau hilez. Urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira.

Kalte-ordaina emanez gero, lan-kontratua amaituko da; lana amaitzen den egunean, hain zuzen.»

Zortzi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 56. artikulua 2. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«2. Langilea berriro onartuz gero, izapide-aldiko soldatak jasotzeko eskubidea izango du. Kaleratzea egin zenetik hura bidegabekoa zela aitortzen zuen epaiaren jakinarazpena egin arte hartu gabeko soldaten besteko kopurua izango da, edo beste enplegu bat lortu arte hartu gabekoen bestekoa, baldin eta enplegu hori epaia baino lehenagokoa bada, eta horrela jasotako soldatak enpresaburuak frogatzen baditu, izapide-aldiko soldatetatik gutxitzeko.»

Bederatzi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 56. artikuluen 4. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«4. Kaleratutakoa langileen legezko ordezkari bat edo sindikatuetakoa delegatu bat bada, 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. Bata zein bestea hautatuta, 2. paragrafoak aipatutako izapide-aldiko soldatak jasotzeko eskubidea izango du.»

Hamar. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 57. artikuluen 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Baldin eta demanda aurkezten denetik kaleratzea bidegabekoa dela aitortu arte hirurogei egun baliozko baino gehiago igarotzen badira, 56. artikuluen 2. paragrafoan aipatutako hartzeko ekonomikoa Estatuari eskatu ahal izango dio enpresaburuak, hirurogei egun horietatik gorako denborakoa Estatuak berak ordain dezan.»

Hamaika. Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 209. artikuluen 4. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«4. Kaleratzeen edo lan-harremana amaitzearen kasuan, harremana amaitzeko enpresaburuak hartutako erabakia legezko langabezia-egoeratzat hartuko da, bere horretan eta aurkatzeko beharrik gabe. Kaleratzearen edo harreman-amaieraren kontra egiteak ez du esan nahi prestazioa jasotzeko eskubidea sortuko ez denik.»

Hamabi. Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 209. artikuluen 5. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«a) Kaleratzea bidegabe jotzen denean, erreklamazioaren edo errekursoaren ondoren, eta kalte-ordainak ematea erabakitzen denean:

Langileak langabeziagatik prestazioak jasotzen jarraituko du, edo jasotzen ari ez bada, jasotzen hasiko da, lana amaitzen duen egunetik aurrera, artikuluen honen 1. paragrafoan ezarritakoa betetzen bada. Horretarako hasiera-data adiskidetze-ekitaldiaren aktarena edo kalte-ordaina aukeratzeko erabakiarena, edo horiek ezean, epailearen ebazpenarena izango da.

Langileak prestazioak aitortzea eska dezake, artikuluen honen 1. paragrafoan aurreikusitako epean. Horretarako hasiera-data adiskidetze-ekitaldiaren aktarena edo kalte-ordaina aukeratzeko erabakiarena, edo horiek ezean, epailearen ebazpenarena izango da.»

Hamahiru. Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-ordenako Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 8. artikuluen 14. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«14. Enpresaburuak Langileen Estatutuaren 51. artikuluen 10. paragrafoan ezarritako betebeharrak edo kaleratze kolektiboko prozeduren esparruan bere gain hartutako neurri sozialak ez betetzea.»

19. artikulua. *Soldatak bermatzeko funtsa*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 33. artikulua 8. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«8. Hogeita bost langile baino gutxiagoko enpresetan egindako kontratu mugagabeen kasuan, kontratua lege honen 51. edo 52. artikuluetan edo Konkurtsoari buruzko uztailaren 9ko 22/2003 Legearen 64. artikuluan jasotako kausak direla-eta iraungi bada, halakoetan, langileari dagokion kalte-ordainaren zati bat soldatak bermatzeko funtsak ordainduko dio enpresaburuari. Zerbitzuko urte bakoitzeko, soldataren zortzi egun dagokiona emango zaio; urtebetetik beherako aldietan, horren arabera hainbanaketa eginda ateratzen dena. Soldata bermatzeko funtsak ez dio ordaindu beharko enpresaburuari, kontratu-amaiera bidegabe jo bada dela adiskidetze administratibo edo judizialean, dela epai bidez.

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

V. KAPITULUA

Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen aldaketak20. artikulua. *Jurisdikzioaz eta eskumenaz.*

Bat. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 2. artikulua n) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«n) Lan- eta sindikatu-arloan lan-agintaritzaren administrazio-ebazpenak aurkatzekoan –zigortzeko ahalmena baliatuta–, administrazio-arloko eskubideen mendeko administrazio publikoen beste egintza batzuen gainerako aurkatzeen –administrazio-bideari amaiera ematen dioten lan- eta sindikatu-arloko ahalmenak eta funtzioak baliatuta– aldean, betiere horretaz arduratzea ez badagokio beste jurisdikzio-ordena bati.»

Bi. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 6. artikulua 2. paragrafoaren a) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«a) Estatuko Administrazio Orokorreko edo horri lotutako edo horren mendeko organismo publikoetako organoek, organo-maila ministroarena edo estatu-idazkariarena baino baxuagoa baldin bada.»

Hiru. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 7. artikulua honela idatzita geldituko da:

«Justizia-auzitegi nagusien lan-arloko salek honako hauek ezagutuko dituzte:

a) Auzialdi bakarrean, 2. artikulua f), g), h), j), k) eta l) idatz-zatietan adierazten diren gaiei buruzko prozesuak, ondorioak hedatzen dituztenean lan-arloko epaitegi baten mugabarrua baino handiagoa baina autonomia-erkidegoarena baino txikiagoa den lurralde-eremura, baita legezko gainerakoak ere.

Halaber, langileen ordezkariak aurkatutako kaleratze kolektiboen prozesuen berri izango dute lehen auzialdian, lege honen 124. artikulua 1. paragrafotik 10.eraoetan aurreikusitakoarekin bat, ondorioak autonomia-erkidegoaren mugabarrua baino txikiagoa den lurralde-eremura hedatzen dituztenean.

b) Auzialdi bakarrean, administrazio publikoen egintzak aurkatzeko prozesuak, 2. artikulua n) eta s) idatz-zatietan lan-arloko jurisdikzioari dagozkionak, autonomia-erkidegoko gobernu-kontseiluak edo ministroaren edo

estatu-idazkariaren maila duten Estatuko Administrazio Orokorraren organoek agintzen badituzte, baldin eta, azkeneko kasuan, egintzak organoek edo lurralde nazional osoan eskumena duten erakundeek agindutakoak berretsi baditu, errekurso-bidean edo fiskalizazio- edo tutoretza-prozeduran.

c) Mugabarruko lan-arloko epaitegiek agindutako ebazpenen kontra, lege honek ezarritako erregutze-errekurtsioak.

d) Merkataritza-arloko epaileek emandako autoen, Konkurtsoari buruzko uztailaren 9ko 22/2003 Legearen 64.8 eta 197.8 artikuluetan aurreikusitakoan, kontrako erregutze-errekurtsioak.

e) Mugabarruko lan-arloko epaitegien artean sortzen diren eskumen-auziak.»

Lau. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 8. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Auzitegi Nazionaleko lan-arloko salak honako hau ezagutuko du auzialdi bakarrean: 2. artikulua f), g), h), j), k) eta l) idatz-zatietan adierazten diren auziei buruzko prozesuak, ondorioak autonomia-erkidegoa baino handiagoa den lurralde-eremura hedatzen dituztenean, edo laudoen aurkatzean, sala horri legoke arbitrajepan jarritako auziren berri izatea.

Halaber, langileen ordezkariak aurkatutako kaleratze kolektiboen prozesuen berri izango dute lehen auzialdian, lege honen 124. artikulua 1. paragrafo 10. erakoetan aurreikusitakoarekin bat, ondorioak autonomia-erkidegoaren mugabarrua baino handiagoa den lurralde-eremura hedatzen dutenean.»

21. artikulua. *Prozesuko egintzez*

Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 43. artikulua 4. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«4. Abuztuko egunak baliogabeak izango dira, prozesuzko honako modalitate hauetan izan ezik: kaleratzea, lan-kontratua amaitzea (Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 50., 51. eta 52. artikulua), mugigarritasun geografikoa, lan-baldintzen funtsezko aldaketak, ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiak direla medio edo ezinbesteko arrazoiak direla-eta kontratua etetea eta lanaldia murriztea, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzea (139. artikulua), mediku-altak aurkatzea, hauteskunde-gaiak, gatazka kolektiboak, hitzarmen kolektiboak aurkatzea, oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen babesa, hala deklaraziozko prozesuan nola errekurso- edo betearazte-izapidean.»

22. artikulua. *Prozesua saihestez*

Bat. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 64. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Administrazio-bidean edo beste bideren batean aurrez erreklamazioa egitea eskatzen duten prozesuak adiskidetze-saiakeraren baldintzetatik edo bitartekotza-saiakerenetatik salbuesten dira, baita Gizarte Segurantzari, langileen ordezkariak kaleratze kolektiboa aurkatzeari, opor egunak baliatzeari, hauteskunde-gaiei, mugigarritasun geografikoari, lan-baldintzen funtsezko aldaketei, ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiak direla medio edo ezinbesteko arrazoiak direla-eta kontratua eteteari eta lanaldia murrizteari, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideei (139. artikulua), ofizios hasitakoei, hitzarmen kolektiboak aurkatzeari, sindikatuen estatutuak aurkatzeari edo aldatzeari, oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen babesari, arbitraje-laudoak baliogabetzeari, adiskidetze-, bitartekotza- eta transakzio akordioak aurkatzeari eta genero-indarkeriaren kontra babesteko lan-ekintzak gauzatzeari buruzko prozesuak ere.»

Bi. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 70. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Honako hauek aurretiazko erreklamazio-baldintzatik salbuesten dira: langileen ordezkariek kaleratze kolektiboa aurkatzeari, opor egunak baliatzeari, hauteskunde-gaiei, mugigarritasun geografikoari, lan-baldintzen funtsezko aldaketei, ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoia direla medio edo ezinbesteko arrazoia direla-eta kontratua eteteari eta lanaldia murrizteari, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideei (139. artikulua), gatazka kolektiboari, hitzarmen kolektiboak aurkatzeari, sindikatuen estatutuak aurkatzeari edo aldatzeari, oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen babesari (azken horietan hautazkoa izan daiteke) eta soldatak bermatzeko funtsaren kontrako erreklamazioari (Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 33. artikuluan aurreikusitakoari men egitez) buruzko prozesuak.»

23. artikulua. *Prozesuaren modalitateak*

Bat. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 110. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Kaleratzea bidegabe jotzen bada, enpresaburuak langilea berriro onartu beharko du, kaleratu aurretik zituen baldintza beretan, eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 56. artikulua 2. paragrafoan aipatutako izapide-aldiko soldatak ordaindu beharko dizkio, edo, kalte-ordaina eman beharko dio, langileak hala eskatzen badu. Kalte-ordainaren zenbatekoa aipatutako legearen 56. artikulua 1. paragrafoan aurreikusitakoarekin bat finkatuko da, honako zehaztasun hauekin:

a) Epaietan, berriro onartzearen edo kalte-ordainak ematearen arteko aukeraren titularrak aukera aurreratu ahal izango du, bidegabe joz gero, berariazko adierazpenaren bidez. Ondoren, epaileak epaia emango du, 111. eta 112. artikuluetan ezarritakoari kalterik egin gabe.

b) Berriro onartzea posible ez bada, kaleratzea bidegabe joz gero, epaian kalte-ordainaren aldeko aukera hautatutzat eman ahal izango da, eskatzaileak hala eskatuta; hala, harremana amaitutzat emango da epaian bertan, eta enpresariak kaleratzeagatiko kalte-ordainak –epaiaren egunera arte kalkulatuta– ordaindu beharko ditu.

c) Lan-harreman berezia duten langileak bidegabe kaleratzen badira, kalte-ordainaren zenbatekoa aipatutako harreman berezia arautzen duten arauak ezarritakoa izango da.»

Bi. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 111. artikulua 1. paragrafoaren b) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«b) Enpresaburuak kalte-ordainak ematea hautatzen badu, hala errekurtsioa berak jarri duenean nola langileak jarri duenean, ezingo da langilea berriro onartu errekurtsioa ebazteko dagoen bitartean. Hala ere, errekurtsioa izapidetzen den bitartean, langilea nahi gabeko legezko langabezia-egoeran egongo da, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 208. artikulua 3. paragrafoan xedatutakoaren arabera.

Langileak jarritako errekurtsioa ebatziko duen epaian kalte-ordainaren zenbatekoa handituko balitz, enpresaburuak bere aukera aldatu ahal izango du jakinarazpena egin eta bost eguneko epean. Hala eginez gero, berronarpenaren ondorio ekonomikoek atzera egingo dute, lehenengo aukeraren egunera, hain zuzen, eta kontzeptu horrengatik ordaintzen diren zenbatekoei langileak langabeziagatiko prestazio moduan jaso dituenak kenduko zaizkie. Enpresaburuak

aipatutako zenbatekoa eta enpresak aipatutako langilearengatik Gizarte Segurantzari egin beharreko ekarpenari dagokiona sartu beharko ditu erakunde kudeatzailean.

Etorkizunean langabeziagatiko babesa aitortu ahal izateko, aurreko lerrokadan aipatutako aldia kotizatutako alditzat joko da.»

Hiru. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen bigarren liburuaren II. tituluaren IV. kapituluaren errubrika honela idatzita geldituko da:

«IV. KAPITULUA

Kontratua amaitzea arrazoi objektiboak, kaleratze kolektiboa eta amaitzeko beste arrazoi batzuk direla medio»

Lau. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen bigarren liburuaren II. tituluaren 2. atalaren errubrika honela idatzita geldituko da:

«2. atala Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatiko edo nahitaezko arrazoiengatiko kaleratze kolektiboak.»

Bost. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 124. artikulua honela idatzita geldituko da:

«124. artikulua Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatiko edo nahitaezko arrazoiengatiko kaleratze kolektiboak.

1. Langileen ordezkari legalek edo sindikalek enpresaburuaren erabakia aurkatu ahal izango dute, hurrengo lerrokadetan aurreikusitako prozeduren bitartez.

2. Demandak honako hauek izan ditzake oinarri:

a) Idatzizko jakinarazpenean adierazitako lege-arrazoirik ez da.

b) Langileen Estatutuaren 51.2 eta 51.7 artikuluetan aurreikusitakoa ez da errespetatu.

c) Erabaki azkentuzailea iruzur, dolo, hertsapen edo zuzenbide-gehiegikeriarekin hartu da.

Gelditzeko lehentasun-arauak, legean edo konbentzioetan aurreikusitakoak edo kontsultaldian egindako akordioan ezarritakoak, ez aplikatzeari lotutako asmoen kasuan ezin da prozesu hori aplikatu. Asmook banakako prozeduraren bidez mahaigaineratuko dira, artikuluen 11. paragrafoan adierazi legez.

3. Langileen Estatutuaren 51. artikuluan araututako kontsultaldia amaitzean akordioa egin bada, hori sinatu dutenak ere demandatu beharko dira.

4. Demanda aurkezteko, ez da beharrezkoa izango lege honen I. liburuaren V. tituluaren prozesua saihesteko jasotako moduak agortzea.

5. Demanda aurkezteko, hogeitun eguneko epea egongo da, Langileen Estatutuaren 51. artikuluen kontsultaldia amaitu eta enpresaburuak kaleratze kolektiboa egiteko hartutako erabakia langileen ordezkariari jakinarazten dietetik kontaktzen hasita.

6. Prozesua premiazkoa izango da. Gaiok lehentasun osoz aztertu behar dira, gainerakoen aurretik, oinarritzko eskubideen eta askatasun publikoen babesari buruzkoen aurretik izan ezik. Ezin da izapidetze-ebazpenen kontra helegiterik aurkeztu, eskumenik ezaren hasierako aitortzearen kontra izan ezik.

7. Demanda izapidetzeko onartzen denean, idazkari judizialak auzitara eramandako enpresaburuari helaraziko dio, eta bost eguneko epean kontsultaldiko dokumentazioa eta aktak eta lan-agintaritzari horri buruz jakinarazitakoa euskarri informatikoan –hala badu– aurkezteko eskatuko dio.

Horrez gain, kaleratze kolektiboak kaltetutako langileei langileen ordezkariak proposatutako prozesuaren berri ematea eskatuko dio bost eguneko epean, organo judizialari epaiaren jakinarazpena jasotzeko helbide bat jakinaraz diezaion hamabost egunen buruan.

Dokumentuok igorriko ez balitu edo kaltetutako langileak informatuko ez balitu, idazkari judizialak hiru eguneko epean berehala igor ditzala eskatuko dio berriro premiaz. Gainera, jakinaraziko dio bigarren errekerimendua epearen barruan bete ezean 75. artikulua 5. paragrafoan aipatutako neurriak aplikatuko direla. Eskatzaileak egiaztatu nahi dituen egintzak egiazkotzat jo ahal izango dira ondorengo epaiketan.

Demanda onartzen denean, idazkari judizialak kaleratze kolektiboari buruzko administrazio-espedituearen kopia lortuko du, lan-agintaritzari eskatuta.

8. Demanda aurkezteko epea amaitu eta hamar egun baliodun igaro ondoren, idazkari judizialak aldeak epaiketara deituko ditu. Epaiketa deialdi bakar batean egin behar da, deialdia egin eta hamabost egunen buruan. Dokumentu- edo aditu-proba lekualdatu edo aurkeztu ahal izango da aurrez, epaiketa hasi baino bost egun lehenago eta ahal bada euskarri informatikoan, bolumena edo konplexutasuna dela-eta proba egin baino lehen aztertze aukera eman behar denean. Hori, bada, deian adostuko da ofizioz.

9. Epai epaiketa egin eta bost egunera emango da, eta kasazio-errekurtso arrunta aurkeztu ahal izango da.

Erabaki azkentzailea legearekin bat etorriko da enpresaburuak Langileen Estatutuaren 51.2 eta 51.7 artikuluetan aurreikusitakoa bete eta baliatutako legeko arrazoia badela egiaztatzen duenean.

Epaiak erabaki azkentzailea deuseztat joko du Langileen Estatutuaren 51.2 edo 51.7 artikuluetan aurreikusitakoa bete ez bada, edo konkurtsoko epaiaren erabakia legez aurreikusitako baldintzetan lortu ez bada, baita neurria hatzeko enpresak oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratu baditu edo iruzurra, doloa, hertsapena edo zuzenbide-gehiegikeria egon bada ere.

Epaiak erabaki azkentzailea legearekin bat ez datorrela adieraziko du, ordea, enpresaburuak jakinarazpen azkentzaileak adierazitako legeko arrazoia badela egiaztatzen ez badu.

10. Epai irmoa denean, parte izandakoei jakinaraziko zaie, baita kaleratze kolektiboak kaltetutako langileei ere, baldin eta jakinarazpenak jasotzeko helbide bat eman badiote organo judizialari, artikulua honen 11. paragrafoaren b) idatz-zatian aurreikusitako ondorioetarako.

Lan-agintaritzari, langabeziagatiko prestazioa kudeatzen duen erakundeari eta Gizarte Segurantzaren Administrazioari epai irmoaren berri emango zaie, prozesuaren parte izan badira.

11. Prozesuaren helburua lan-arloko epaitegian lan-kontratuaren amaiera banaka aurkatzea bada, lege honen 120. eta 123. artikuluetan aurreikusitakoari egingo zaio kasu, ondorengo berezitasunekin:

a) Eztabaida zenbait langileri emandako lehentasunei buruzkoa baldin bada, horiei ere auzia jarri behar da. Ildo beretik, langileen ordezkariak ere auzia jarri behar da neurriak horien adostasuna duenean.

b) Banakako prozesua hasi ondoren, langileen ordezkariak enpresak hartutako erabakia auzitara eramango balute, aurreko lerrokatetan aurreikusitakoa kontuan hartuz, prozesu hura bertan behera geldituko da langileen ordezkariak aurkeztutako demanda ebatzen den arte. Irmoa denean, gauza epaituaren eraginkortasuna izango du banakako prozesuarengan, 160. artikulua 3. paragrafoa baldintzetan.

c) Kaleratzea deuseza izango da lege honen 122.2 artikuluan jasotako arrazoiengatik, Langileen Estatutuaren 51.2 edo 51.7 artikuluetan aurreikusitakoa betetzen ez denean edo konkurtsoko epailearen baimena lortu ez denean legez aurreikusitako baldintzetan.

Enpresaburuak erabakitako kontratu-amaiera ere deuseza izango da baldin eta legeetan, hitzarmen kolektiboetan edo kontsultaldian hartutako erabakietan ezarritako gelditzeko lehentasunak errespetatzen ez badira. Deuseztasun horrek ez die eragingo kaleratze kolektiboaren barruan gelditzeko lehentasunak errespetatu dituzten kontratu-amaiereri.»

Sei. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen Legearen bigarren liburuaren V. kapituluaren 4. atalaren errubrika honela idatzita geldituko da:

«4. atala. Mugigarritasun geografikoa, lan-baldintzen funtsezko aldaketak eta ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak bitarteko edo ezinbesteko arrazoiak medio kontratua etetea eta lanaldia murriztea»

Zazpi. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 138. artikulua honela idatzita geldituko da:

«1. Enpresaren erabakiak kaltetutako langileek demanda aurkeztu ondoren emango zaio hasiera prozesuari, Langileen Estatutuaren 40., 41. eta 47. artikuluetako prozedura jarraitu ez bada ere. Demanda langileei edo horien ordezkariari erabakia idatziz jakinarazi ondoko hogeitun egun baliadun baino lehen aurkeztu beharko da, Langileen Estatutuaren 59. artikuluan 4. paragrafoan xedatutakoarekin bat. Epe hori jakinarazpena egiten denetik aurrera hasiko da kontatzen, Langileen Estatutuaren 59. artikuluan 2. paragrafoan aurreikusitako epea igarotzeagatik eratorritako ekintzak preskribatzeari kalterik egin gabe.

2. Eztabaida zenbait langileri emandako lehentasunei buruzkoa baldin bada, horiei ere auzia jarri beharko zaie. Langileen ordezkariari ere auzia jarri beharko zaie, neurriak horien adostasuna duenean, lekualdatze, aldaketa, etete edo murrizketa kolektiboaz ari bagara.

3. Jurisdikzio-organismoak premiazko txostena lortu ahal izango du, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailezari eskatuta. Horretarako, demandaren eta horrekin batera dauden dokumentuen kopia igorriko dio. Txostena enpresak hartutako erabakia –erabakitako aldaketarekin eta gainerako gorabeherekin lortuta– justifikatzeko argudiatutako egintzez arituko da.

4. Banakako prozesua hasi ondoren, enpresak hartutako erabakia auzitara eramango balitz, prozesu hura bertan behera geldituko da gatazka kolektiboaren demanda ebatzen den arte. Irmoa denean, gauza epaituaren eraginkortasuna izango du banakako prozesuarengan, 160. artikuluan 3. paragrafoko baldintzetan.

Hala ere, prozesua hasi ondoren enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak akordiorik egiten badute, ez da prozedura etengo.

5. Prozedura premiazkoa izango da eta lehentasunez izapidetuko da. Bista demanda onartu eta bost egunen barruan zehaztu beharko da, artikuluan honen 3. paragrafoan aurreikusitako txostena lortuko ez bada.

6. Epaia bost eguneko epean eman beharko da, eta berehala betearaziko da. Ez dago horren kontra ondorengo errekurtsorik jartzetik, honako kasu hauetan izan ezik: Langileen Estatutuaren 40. artikuluan 2. paragrafoan aurreikusitako mugigarritasun geografikoa, lan-baldintzen funtsezko aldaketa kolektiboak, aipatutako estatutuaren 41. artikuluan 4. paragrafoarekin bat, eta Langileen Estatutuaren 47. artikuluan aurreikusitako eteteak eta murrizketak, aipatutako estatutuaren 51. artikuluan 1. paragrafoan aurreikusitako langile kopuruari edo hori baino handiagoari eragiten diotenean.

7. Epaia enpresaren erabakia bidezkotzat edo bidegabetzat joko du, kaltetutako langileei buruzko erabakia egiaztatzen duen edo ez.

Enpresaren erabakia bidezkotzat jotzen duen epaiak langileak lan-kontratua amaitzeko –Langileen Estatutuaren 40. artikuluan 1. paragrafoan eta 41. artikuluan 3. paragrafoan aurreikusitako kasuetan– duen eskubidea aitortuko du, eta horretarako hamabost egun emango dizkio.

Neurria bidegabetzat jotzen duen epaiak, berriz, langileak aurretik zituen lan-baldintzetara bueltatzeko duen eskubidea aitortuko du, bai eta enpresaren erabakiak ondorioak izan dituen bitartean sortu dituen kalte-galerak ordaintzekoa ere.

Erabaki deusezak izango dira lege honi iruzur eginez hartutakoak, Langileen Estatutuaren 40.2, 41.1 eta 47. artikuluetan ezarritako kontsultaldiari buruzko arauak saihestuz hartutakoak, Konstituzioan eta lege honetan aurreikusitako diskriminazio-arrazoiren bat dutenak zergati gisa eta langilearen oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak urratuz hartutakoak, 108. artikulua 2. paragrafoan kaleratzearen deuseztasun-adierazpena dakarten gainerako kasuak barne.

8. Enpresaburuak ez balizkio langileari lehen zituen lan-baldintzak bueltatuko edo modu irregularrean bueltatuko balizkio, langileak epaitza betearaztea eska dezake lan-arloko epaitegian, baita Langileen Estatutuaren 50. artikulua 1. paragrafoan aurreikusitakoa dela-eta kontratua amaitzea ere, 279., 280. eta 281. artikuluetan ezarritakoarekin bat.

9. Epaiak enpresaren neurria deuseza dela adierazten badu, bere baldintzen arabera betearaziko da, non eta langileak ez duen eskatzen aurreko paragrafoan aurreikusitako betetze-modua. Nolanahi ere, horretan ezarritako epeak aplikatuko dira.»

Zortzi. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 151. artikulua 11. paragrafoa kendu da.

Bederatzi. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 153. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Prozesu honen bitartez izapidetuko dira langile-talde orokor baten edo banaka zehaztu daitekeen talde orokor baten interes orokorrei eragiten dieten demandak, honako hauen aplikazioari eta interpretazioari buruzkoak direnean: estatuko arau bat, hitzarmen kolektibo bat (eraginkortasunari erreparatu gabe), enpresa-itun edo -akordioak, enpresaren erabaki kolektibo bat (40. artikulua 2. paragrafoak eta 41. artikulua 2. paragrafoak arautzen dituztenak barne), Langileen Estatutuaren 47. artikuluan aurreikusitako lanaldi-eteteak eta -murrizketak –aipatutako estatutuaren 51. artikulua 1. paragrafoan aurreikusitako langile kopuruari edo hori baino handiagoari eragiten dietenean–, enpresa-praktika bat, ekonomikoki mendeko diren langile autonomoen interes profesionaleko akordioak edo lege honen 163. artikuluan barne hartzen ez diren hitzarmen edo itun kolektiboen aurkatze zuzenak.

Kaleratze kolektiboei buruzko enpresen erabakiak lege honen 124. artikuluan aurreikusitakoaren arabera izapidetuko dira.»

Hamar. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 184. artikulua honela idatzita geldituko da:

184. artikulua. *Dagokion prozesu-modalitatearen bidezko demandak*

Aurreko artikuluetan xedatutakoa gorabehera eta 178. artikulua 2. paragrafoan xedatutakoari kalterik egin gabe, demandak nahitaez izapidetuko dira, bakoitzari dagokion prozesu-modalitateari jarraiki. Lehentasuna emango zaie prozesuoi eta horiek aintzat hartu behar dituzte hala oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen babes-asmoak, nola dagokion prozesu-modalitatearen berezkoak, 26. artikulua 2. paragrafoan xedatutakoarekin bat. Hona hemen, bada, demandon arrazoiak: kaleratzea, lan-kontratua amaitzeko gainerako arrazoiak, lan-baldintzak funtsean aldatzea, ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiak bitarteko edo ezinbesteko arrazoiak medio kontratua etetea eta lanaldia murriztea, opor egunak baliatzea, hauteskunde-gaiak, sindikatuen

estatutuak aurkatzea edo aldatzea, mugigarritasun geografikoa, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideak (139. artikulua), hitzarmen kolektiboak aurkatzea eta enpresaburuek langileei ezartzen dizkieten zigorrak, baldin eta oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratzen badira.

24. artikulua. *Aurkatze-bideak.*

Bat. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 191. artikulua 2. paragrafoaren e) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«e) Mugigarritasun geografikoko prozesuak, Langileen Estatutuaren 40. artikulua 2. paragrafoan aurreikusitakoez bestelakoak; lan-baldintzen funtsezko aldatetakoak, kolektiboak direnean izan ezik, aipatutako estatutuaren 41. artikulua 2. paragrafoarekin bat; eta postu edo mugigarritasun funtzionalaren aldatetakoak, erregutze-errekurtsoa jar dakioken beste ekintzaren bat posible denean izan ezik; Langileen Estatutuaren 47. artikuluan aurreikusitako lanaldi-eteteak eta murrizketak, aipatutako estatutuaren 51. artikulua 1. paragrafoan aurreikusitako mailako langileei eragiten badiete.»

Bi. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 191. artikulua 3. paragrafoaren a) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«a) Kaleratzeagatiko edo kontratua amaitzeagatiko prozesuetan, langileen ordezkariak aurkatutako kaleratze kolektiboengatikoetan izan ezik.»

Hiru. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 206. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Aurreko lerrokadak aipatzen dituen salek auzialdi bakarrean emandako epaiei kasazio-errekurtsoa jar dakieke, administrazio publikoen egintzak aurkatzeko prozesuetan –2. artikulua n) eta s) idatz-zatiek lan-arloari egotzitakoak– emandako epaiei, auzipeko zenbatekoa ehun eta berrogeita hamar mila eurotik gorakoa ez denetan ekonomikoki baloratu behar direnei, izan ezik.»

25. artikulua. *Epaiak betearaztea.*

Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 281. artikulua 2. paragrafoaren b) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«b) Langileari Langileen Estatutuaren 56. artikulua 1. eta 2. paragrafoetan aurreikusitako diru-sariak ordaintzea erabakiko du. Uneko gorabeherak eta langilea ez berronartzeagatik edo modu irregularrean berronartzeagatik sortutako kalteak kontuan hartuta, kalte-ordain osagarria finkatu ahal izango du: zerbitzu-urteko hamabost soldata-egun, hamabi hilabetez, gehienez ere. Kasu batean zein bestean, urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta zerbitzu-denbora kalkulatzeko autoaren egunera arte igarotakoa aintzat hartuko da.»

Lehenengo xedapen gehigarria. *Gizarte-kotizazioen hobarien eta murrizketen finantzazioa, aplikazioa eta kontrola.*

1. Errege lege-dekretu honetan aurreikusitako kuoten hobariak Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren aurrekontuko dagokion partida zordunduta finantzatuko dira. Kontratazioetarako aurreikusitako kuoten murrizketak eta errege lege-dekretu honetan ezarritako prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuen eraldaketak Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorren aurrekontuko dagokion partida zordunduta finantzatuko dira.

2. Enplegatzaileek Gizarte Segurantzaren kuoten hobariak eta murrizketak aplikatuko dituzte automatikoki dagokien kotizazio-dokumentuetan, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrak eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak kontrolatu eta aztertuko dituzte.

3. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrak Gizarte Segurantzaren kuoten hobaria izango duten langileen kopurua jakinaraziko dio hileroko Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, hobari-talde bakoitzaren arabera bereizita eta dagokien kotizazio-oinarriekin eta enplegua sustatzeko programei jarraiki aplikatzen diren eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak finantzatzen dituen murrizketekin.

4. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren Zuzendaritza Nagusiak, berriz, kuoten hobariak izango dituzten kontratuen kopuruari buruzko beharrezko informazioa jakinaraziko dio hileroko Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileari, taldeka zehaztuta, bai eta horiei aplika dakizkiekeen kotizazio eta murrizketei buruzko behar adina informazio ere, zuzendaritza-zentro horrek ikuskatu ahal izan dezan enplegua sustatzeko programetan aurreikusitako hobariak behar bezala aplikatzen dituztela horien onuradunek.

Bigarren xedapen gehigarria. *Ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoietan oinarritutako kaleratzeak sektore publikoan aplikatzea*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren testu bateginari hogeigarren xedapen gehigarria erantsi zaio:

«Sektore publikoko erakunde eta organismoen (azaroaren 14ko 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Sektore Publikoko Kontratuen Legearen testu bateginaren 3.1 artikularekin bat) zerbitzura lan egiten duten lan-kontratudun langileak ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiek direla medio kaleratzeko, Langileen Estatutuaren 51. eta 52.c) artikuluetan eta hura garatzeko arauetan xedatutakoa jarraituko da, aurrekontu-egonkortasuneko araudian araututako prebentzio- eta zuzenketa-mekanismoen eta administrazio publikoaren finantza-iraunkortasunaren barruan.

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen testu bateginaren 3.1 artikulua aipatzen dituen administrazio publikoetako kaleratzeen arrazoien ondorioei helduta, arrazoi ekonomikoak egongo dira administrazio publikoek zerbitzu publikoak finantzatzeko gerora sortutako aurrekontu-ezintasun egoera iraunkorra dutenean. Aurrekontu-ezintasun iraunkorra bata bestearen segidako hiru hiruhilekotan gertatzen dena da. Teknikako arrazoiek tartean direla joko da baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, zerbitzu publikoa emateko bitarteko edo tresnen alorrean. Antolaketako arrazoiek egongo dira, berriz, aldaketak gertatzen direnean, besteak beste, zerbitzu publikoari atxikitako langileen lan-sistemen eta -metodoen alorrean.»

Hirugarren xedapen gehigarria. *Langileen Estatutuaren 47. artikulua sektore publikoan aplikatzea.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren testu bateginari hogeita batgarren xedapen gehigarria erantsi zaio:

«Administrazio publikoei eta horietako bati edo batzuei edo beste organismo publiko batzuei lotutako edo horien mendeko zuzenbide publikoko erakundeei ez zaie lege honen 47. artikuluan aurreikusitakoa aplikatuko, merkatuan egindako eragiketen kontrakontu gisa lortutako sarrerekin finantzatzen direnei izan ezik.»

Laugarren xedapen gehigarria. *Aldi baterako ezintasunaren kontrola eta laneko istripuen eta laneko gaixotasunen mutualitateak.*

Gobernuak laneko istripuen eta laneko gaixotasunen mutualitateen araubide juridikoa aztertuko du sei hilabeteko epean, lan-munduko ordezkariekin kontsultatu ondoren, aldi baterako ezintasuna modu eraginkorragoan kudeatzeko.

Bosgarren xedapen gehigarria. *Hitzarmen Kolektiboen Kontsulta Batzorde Nazionala*

1. Hitzarmen Kolektiboen Kontsulta Batzorde Nazionalak bere jarduerak egiten jarraituko du, bai eta errege lege-dekretu honetan ezarritako funtzioak garatzen ere, Negoziazio Kolektiboa Erreformatzeko Premiazko Neurriei buruzko ekainaren 10eko 7/2011 Errege Lege Dekretuaren bigarren xedapen iragankorrean ezarritakoarekin bat.

2. Gobernuak errege-dekretu bat onartuko du Hitzarmen Kolektiboen Kontsulta Batzorde Nazionala arautzeko, horren funtzioak garatzeko eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren Enpleguko Zuzendaritza Nagusiaren funtzioak garatzeko jarduera-prozedurak eta laguntza-neurriak ezartzeko, errege lege-dekretu hau indarrean sartu eta hilabeteko epean.

Seigarren xedapen gehigarria. *Hitzarmen Kolektiboen Kontsulta Batzorde Nazionala laguntzeko neurriak*

Hitzarmen Kolektiboen Kontsulta Batzorde Nazionalak, Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren Enpleguko Zuzendaritza Nagusiari atxikita dagoenak, Enpleguko Zuzendaritza Nagusiaren laguntza izango du errege lege-dekretu honetan ezarritako funtzioak garatzeko, araudia garatzeko erregelamenduek ezartzen dutenari kalterik egin gabe, ordezkagaitasun nagusia duten sindikatuekin eta enpresaburu-erakundeekin kontsultatu ondoren.

Zazpigarren xedapen gehigarria. *Kreditu-erakundeetan aplikatu beharreko arauak*

Bat. Kontratua amaitzeagatiko kalte-ordaina

1. Banku-berregituraketa Ordenaturako Funtsaren partaidetza-gehiengoa edo babesa duten erakundeek ezingo dute kontratua amaitzeagatiko kalte-ordainik eman, baldin eta ondorengo kopuruetatik txikinena baino handiagoa badute: a) bi aldiz Finantza-sektorearen Saneamenduari buruzko otsailaren 3ko 2/2012 Errege Lege Dekretuaren 5.3.a) artikulua 3. eta 4. erregeletatik, hurrenez hurren, ateratzen diren gehienezko oinarriak; edo b) bi urtez erabakitako ordainsari finkoa.

2. Aurreko erregeletatik kanpo daude honako hauek: erakundera edo taldera Banku-berregituraketa Ordenaturako Funtsak parte hartu edo finantza-laguntza eman ondoren edo aldi berean sartu diren administrari eta zuzendariak. Kasu horretan, Espainiako Bankuak otsailaren 3ko 2/2012 Errege Lege Dekretuaren 5.3.a) artikulua 3. eta 4. erregeletatik ateratzen diren oinarriak aplikatuz ateratzen diren kopuruak baino handiagoak baimendu ahal izango ditu, kontratuan erabakitako baldintzak eta saneamendu-planaren emaitzak aintzat hartuta, betiere hasiera batean erabakitako ordainsari finkoaren bi urteko muga errespetatuta.

Bi. Kreditu-erakundeetan administrazio- edo zuzendaritza-karguak dituzten pertsonen kontratua amaitzea, zigorrak jarri izanagatik

1. Erakunde batean lan-kontratu bidezko administrazio- eta zuzendaritza-karguak (goi-zuzendaritzako langileen lan-harreman bereziak barne) dituzten pertsonen Kreditu-erakundearen Diziplinari eta Haietan Esku-hartzeari buruzko uztailaren 29ko 26/1988 Legearen 12.1 artikulua aipatutako zigorrak ezartzen bazaizkie, kontratua larri urratu dutela eta errudun direla ulertuko da, lan-legeriaren ondorioetarako, eta hortaz, diziplinazko kaleratzearen kausa izango da eta enpresaburuak kontratua amaitu ahal izango die.

2. Halaber, zigor horiek jartzea lan-kontratu ez diren kontratuak amaitzeko bidezko arrazoitzat joko da.

3. Kontratuak aurreko ataletan aurreikusitakoarekin bat amaitzen badira, kreditu-erakundeetan administrazio- eta zuzendaritza-karguak dituzten pertsonak ezingo dute inolako kalte-ordainik jaso amaiera hori dela arrazoi, kalte-ordainketa aurreikusita dagoen arau juridikoari, lan-kontratu, -akordio edo -itun kolektiboari edo banakakori eta kontratu, akordio edo itun zibilei edo merkataritzakoei kasurik egin gabe.

Hiru. Kreditu-erakundeetan administrazio- edo zuzendaritza-karguak dituzten pertsonen kontratua etetea

1. Honako kasu hauetan eten ahal izango dira kreditu-erakundeetan administrazio- eta zuzendaritza-karguak dituzten pertsonen lan-kontratuak edo beste izatera bateko kontratuak:

a) Kreditu-erakundeetako administrazio- eta zuzendaritza-karguak izanik, ustez arau-hauste oso larriak egin dituzten pertsonak behin-behinean eteten direnean, Kreditu Erakundearen Diziplinari eta Haietan Esku Hartzeari buruzko uztailaren 29ko 26/1988 Legearen 24. artikuluekin bat.

b) Espainiako Bankuak kreditu-erakundearen administrazio- edo zuzendaritza-organoak behin-behinean ordezkatzeari adosten duenean, Banku-berregituraketari eta Kreditu-erakundearen Baliabide Propioak Indartzeari buruzko ekainaren 26ko 9/2009 Errege Lege Dekretuaren 7.1 artikuluen c) eta d) idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan.

2. Aurreko atalean adierazitako kontratu-eteteak adostutako behin-behineko etetearen edo behin-behineko ordezkapenaren iraupen bera izango du, eta lan egin edo zerbitzuak eman behar ez izatea eta lanagatik zerbitzuak emateagatik ordaindu behar ez izatea izango ditu ondorio.

Zortzigarren xedapen gehigarria. *Estatuko sektore publikoko merkataritza-kontratuen eta goi-zuzendaritzakoen berezitasunak*

Bat. Aplikazio-eremua

Xedapen hau Estatuko sektore publikoari –Aurrekontuei buruzko azaroaren 26ko 47/2003 Lege Orokorraren 2.1 artikuluan aurreikusitako erakundeek osatzen dute– zaio aplikagarri, honako hauei izan ezik: erakunde kudeatzaileei, zerbitzu komunei eta artikuluen horren d) idatz-zatian aipatzen diren Gizarte Segurantzako laneko istripuen eta laneko gaixotasunen mutualitateei eta horien zentro eta erakunde mankomunatuak.

Bi. Amaieragatik kalte-ordainak

1. Enpresaburuak merkataritzako kontratuei eta goi-zuzendaritzakoei –egin direnean egin direla ere– uko egiteagatik Estatuko sektore publikoan zerbitzua ematen duten langileei kontratua amaitzen bazaie, urteko diruzko ordainsariaren gehienez ere zerbitzu-urteko zazpi eguneko kalte-ordainak jaso ahal izango dira, gehienez ere sei hilabetez.

2. Kalte-ordaina kalkulatzeko, ordainsari finko oso gisa jasotzen ari den urteko diruzko ordainsaria kontuan hartuko da, hobari edo osagarri aldakorrek kenduta, baldin badaude.

3. Enpresaburuak merkataritzako kontratuari edo goi-zuzendaritzakoei uko egiteagatik kontratua amaitu dioten pertsona Estatuko, autonomia-erkidegoren bateko edo tokiko erakunderen bateko karrerako funtzionarioa bada edo estatuko, autonomia-erkidegoko edo tokiko sektore publikoa osatzen duen erakunderen bateko langilea bada eta lanpostua gordetzeko aukera badu, ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango.

4. Uko-egitea idatziz jakinarazi beharko da, hamabost egun naturaleko gehienezko aurrerapenarekin. Esan bezala, aurrez jakinarazten ez bada, erakundeak kalte-ordaina eman beharko du, bete ez den aurreabisualdiari dagokion ordainsariaren baliokidea izango dena.

Hiru. Ordainsariak

1. Estatuko sektore publikoko merkataritzako kontratuetan eta goi-zuzendaritzakoetan finkatu beharreko ordainsariak honela sailkatzen dira: batetik, oinarritzakoak, eta bestetik, osagarriak.

2. Oinarritzako ordainsariak erakundearen ezaugarrien arabera izango dira, eta horien artean dago erakundearen finantzak kontrolatzen edo ikuskatzen dituenak edo, horrelakorik ezean, akzionistak arduradun gorenari, zuzendariari edo kontratatutako langile bakoitzari ordaindu beharreko gutxieneko ordainsaria, erakundearen sailkapen-taldearen arabera.

3. Ordainsari osagarriek kargu-osagarri bat eta osagarri aldagarri bat dituzte. Kargu-osagarriak zuzendari-funtzioen edo -karguen ezaugarri espezifikoak ordaintzen ditu, eta osagarri aldagarriak, berriz, aurretik zehaztutako helburuen lorpena. Osagarriak enpresaren finantzak kontrolatzen edo ikuskatzen dituenak esleituko ditu, edo, horrelakorik ezean, akzionistak.

4. Aurretik xedatutakoa Estatuko merkataritza-sozietateei zaie aplikagarri. Xedapen honen aplikazio-eremuaren menpe dauden gainerako erakundeen kasuan, Gobernuak onartzen duen garapena jarraituko da, seigarren paragrafoan ezarritakoarekin bat.

Lau. Legezketasun-kontrola

1. Xedapen honek aipatzen dituen kontratuak formalizatu baino lehen, txostena egingo du Estatuko abokatutzak edo sektore publikoko erakundearen finantzak kontrolatzen edo ikuskatzen dituen organismoko aholkularitza juridikoa ematen duen organoak, edo, hori ezean, arduradun gorena edo zuzendaria kontratatu nahi duen akzionistak.

2. Xedapen honek aipatzen dituen merkataritza-kontratuetako edo goi-zuzendaritzakoetako klausulak erabat deusezak izango dira baldin eta hemen ezarritakoa betetzen ez badute.

3. Erakunde hauen finantzak kontrolatzen edo ikuskatzen dituzten organoek xedapen honetan aipatutako kontratuak sinatu eta formalizatzeari buruz xedatutakoa betetzen dela bermatzeko beharrezko neurriak hartuko dituzte, eta xedapen hau betetzen ez badute, erantzukizun zibilei, administratiboari, kontabilitatekoari edo beste edozer motatakoari aurre egin beharko diete.

Bost. Indarraldia

Xedapen hau merkataritza-kontratuei eta goi-zuzendaritzakoei aplikatuko zaie, indarrean sartu aurretik egindakoei, hain zuzen, eta horien edukia xedapen gehigarri honetako baldintzetara egokitu beharko da bi hileko epean, indarrean sartzen denetik kontatzen hasita.

Kontratua amaitzeagatik kalte-ordainak xedapenen honen arabera arautuko dira, indarrean sartzen denean, noiz egin den kontuan hartu gabe.

Sei. Araugintzako gaikuntza

Gobernuak xedapen honetan ezarritako kalte-ordainen zenbatekoak eta mugak aldatu eta hirugarren paragrafoan xedatutakoa garatu ahal izango du, Ogasun eta Herri Administrazioako ministroak proposatuta, eta egoera ekonomikoaren eta gobernuaren neurri politikoaren arabera. Ogasun eta Herri Administrazioako ministroak arduradun gorenari, zuzendariari edo merkataritza-kontratuak edo goi-zuzendaritzakoak dituzten langileen dieten, joan-etorrien eta gainerako gastuen konpentsazio-sistema finkatuko du.

Bederatzigarren xedapen gehigarria. *Hitzarmen kolektiboak lanbide-sailkapeneko sistema berrira egokitzea*

Urtebeteko epean, indarrean diren hitzarmen kolektiboetako lanbide-sailkapeneko sistema Langileen Estatutuaren 22. artikuluan –errege lege-dekretu honek emandako idazkeran– aurreikusitako esparru juridiko berrira egokitu behar da.

Lehenengo xedapen iragankorra. *Aldi baterako laneko enpresen jarduera-araubide iragankorra, kolokazio-agentzia gisa*

1. Aldi baterako laneko enpresek, arau hau indarrean sartzen den egunean jarduera garatzeko behin betiko administrazio-baimena ez dutenek, kolokazio-agentzia gisa jardun ahal izango dute, baldin eta Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legean eta hura garatzeko araudian ezarritako baldintzak betetzen dituztela egiaztatzen duen adierazpena aurkezten badute enplegu-zerbitzu publiko eskudunean.

2. Xedapen honek aipatzen dituen enpresek aldi baterako laneko enpresa zenbakia adieraziko dute beren publizitatean eta langileak biltzeko eta hautatzeko, horiek kokatzeko eta orientatzeko, horiei lanbide-heziketa emateko eta horiek birkokatzeko eskaintzetan, kolokazio-agentziaren baimen-zenbakia jaso arte.

3. Xedapen honetan aurreikusitakorako, Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legean eta hura garatzeko araudian xedatutakoa aplikatuko da.

4. Lan eta Gizarte Segurantzako ministroak xedapen honetan ezarritakoa aplikatzeko beharrezko izan daitezkeen xedapenak onar ditzake.

Bigarren xedapen iragankorra. *Hobariak indarrean diren kontratuetan*

Enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuoten hobariak eta murrizketak, errege lege-dekretu hau indarrean sartu aurretik egindako kontratuak direla-eta baliatutakoak, sinatzen diren unean edo hobaria edo murrizketa baliatzen hasten den unean indarrean den araudiak arautuko ditu.

Hirugarren xedapen iragankorra. *Langabeziagatiko prestazioak birjartzeari buruzko arauak*

Honako hauek jaso ahal izango dituzte berriz langabeziagatiko prestazioak, kaleratzea edo kontratu-amaiera baimendu zuen ebazpen administratiboa edo judiziala egin zenean indarrean zen araudian ezarritako baldintzen eta mugen arabera: errege lege-dekretu hau indarrean sartu baino lehen 16. artikulua arabera kontratua amaitu dieten langileek, hain zuzen ere, hori baino lehen behin-behinean kontratua etenda edo lanaldia murriztuta zutenek.

Laugarren xedapen iragankorra. *Errege lege-dekretu hau indarrean sartzen denean salatutako hitzarmenen indarraldia*

Errege lege-dekretu hau indarrean sartu baino lehen salatutako hitzarmen kolektiboen kasuan, berau indarrean sartzen denetik aurrera hasiko da zenbatzen bi urteko epea, hain zuzen ere, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 86. artikulua 3. paragrafoan –errege lege-dekretu honek emandako idazkeran– aipatutakoa.

Bosgarren xedapen iragankorra. *Kaleratze bidegabeagatiko kalte-ordainak*

1. Kaleratzeagatiko kalte-ordaina, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 56. artikulua 1. paragrafoan –errege lege-dekretu honek emandako idazkeran– aurreikusitakoa hori indarrean sartzen den unetik aurrera egindako kontratuei aplikatuko zaie.

2. Errege lege-dekretu hau indarrean sartu aurretik egindako kontratuen kaleratze bidegabeagatiko kalte-ordaina honela kalkulatu da: zerbitzu-urteko 45 soldata-egun, indarrean sartu aurretik emandako zerbitzuengatik, eta zerbitzu-urteko 33 soldata-egun, ondoren emandako zerbitzuengatik. Kalte-ordainaren zenbatekoak ezingo du 720 soldata-egun baino handiagoa izan, non eta ez den egun-kopuru handiagoa ateratzen errege lege-dekretu hau indarrean sartu aurreko aldiko kalte-ordainaren kalkuluan. Kasu horretan, zenbateko hori gehienezko kalte-ordainaren zenbatekoa izango da, eta ezingo da 42 hileko baino handiagoa izan.

3. Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua duten langileen kasuan, errege lege-dekretu honen seigarren xedapen iragankorrean xedatutakoa jarraituko da.

Seigarren xedapen iragankorra. *Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratuak, errege lege-dekretu hau indarrean sartu aurretik egindakoak*

Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratuak, errege lege-dekretu hau indarrean sartu aurretik egindakoak, sinatzerakoan arautzen zituen araudiari men egingo diote oraindik ere.

Hala eta guztiz ere, diziplinazko kaleratzeen kasuan, kaleratze bidegabeagatiko kalte-ordaina kalkulatzeko errege lege-dekretu honen bosgarren xedapen iragankorraren 2. paragrafoan xedatutakoari men egingo zaio.

Zazpigarren xedapen iragankorra. *Prestakuntza-jarduera eta horren finantzaketa indarrean diren prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuetan*

1. 2011ko abuztuaren 31tik errege lege-dekretu hau indarrean sartzen dena arte egiten diren prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuetan, autonomia-erkidegoetako zerbitzu publikoek baimena ematen dutenean hasiko da kontratuoi lotutako prestakuntza jarduera, enpresak eskatu ondoren, baldin eta egin beharreko lanarekin erlazionatutako lanbide-heziketako titulurik edo lanbide-egiaztagiririk eta horiek egiteko prestakuntza-zentrorik baldin bada. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari baimenaren berri emango zaio, hobarien aplikazioa kontrola dezan.

2. Egin beharreko lanarekin erlazionatutako lanbide-heziketako titulurik edo lanbide-egiaztagiririk eta horiek egiteko prestakuntza-zentrorik ez bada, kontratuan adierazitako lan-jarduerarekin erlazionatutako lanpostuetarako edo espezialitateetarako prestakuntza-espezialitateen fitxategian (Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren www.sepe.es webgunean kontsulta daiteke) zehaztutako gutxi gorabeherako gutxieneko edukiek osatuko dute kontratuei lotutako prestakuntza-jarduera; hori ezean, enpresek zehaztutako prestakuntza-edukiek edo enpresek Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazitakoek –enplegu-sistema nazionalaren esparruan baliozkotzearen– osatuko dute.

3. Aurreko lerrokadan aurreikusitako kasuetan, prestakuntza-jardueraren iraupena egin beharreko lan-jardueraren ezaugarrietara egokituko da, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak aipatutako lan-jarduerara egokitutako prestakuntza-espezialitateetarako zehaztutako ordu-kopurua errespetatuta.

4. 2. paragrafoak aurreikusitako kasuetan, kontratuari lotutako prestakuntza egiteko bi aukera daude: enpresan zuzenean edo Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak baimendutako zentroen bidez.

5. 2. paragrafoan aurreikusitako kasuetan, prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuen bidez lotutako kualifikazio edo gaitasun profesionala egiaztatu egingo da, enplegurako lanbide-heziketako azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuaren 11.2 artikuluan aurreikusi legez.

6. Errege lege-dekretu hau garatuko duten erregelamenduak indarrean sartu arte, xedapen iragankor honetan aurreikusitako kasuetan, prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuei lotutako prestakuntzaren kostua enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuoten hobarien bidez finantzatu ahal izango dute enpresek, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak Gizarte Segurantzaren kotizazioen hobariak –lan-kontratazioen bidez

enplegua sustatzeko neurrietan aurreikusitakoak– finantzatzeko duen aurrekontu-partidan zordunduta.

Ondorio horietarako, prestakuntzarako kontratuaren prestakuntza-alderdiak arautzen dituen Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1998ko uztailaren 4ko Aginduaren 9., 10. eta 11. artikulua eta hura garatzeko araudia aplikatuko dira.

Zortzigarren xedapen iragankorra. *Prestakuntza-jarduera eta horren finantzaketa errege lege-dekretu hau indarrean sartu ondoren egindako prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuetan*

1. Errege lege-dekretu hau indarrean sartzen denetik egiten diren prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuetan, autonomia-erkidegoetako zerbitzu publikoek edo Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak (bakoitzari dagokion eskumen-esparruan) baimena ematen dutenean hasiko da kontratuoi lotutako prestakuntza-jarduera, enpresak eskatu ondoren, baldin eta egin beharreko lanarekin erlazionatutako lanbide-heziketako titulurik edo lanbide-egiaztagiririk eta horiek egiteko prestakuntza-zentrorik baldin bada. Autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek baimenaren berri emango diote Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, hobarien aplikazioa kontrola dezan.

2. Errege lege-dekretu hau indarrean sartu eta hamabi hilera egiten diren prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuen kasuan, egin beharreko lanarekin erlazionatutako lanbide-heziketako titulurik edo lanbide-egiaztagiririk eta horiek egiteko prestakuntza-zentrorik ez bada, kontratuan adierazitako lan-jarduerarekin erlazionatutako lanpostuetarako edo espezialitateetarako prestakuntza-espezialitateen fitxategian (Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren www.sepe.es webgunean kontsulta daiteke) zehaztutako gutxi gorabeherako gutxieneko edukiek osatuko dute kontratuei lotutako prestakuntza-jarduera; hori ezean, enpresek zehaztutako prestakuntza-educiek edo enpresek Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinarazitakoek –enplegu-sistema nazionalaren esparruan baliozkotzearen– osatuko dute.

3. Aurreko lerrokadan aurreikusitako kasuetan, prestakuntza-jardueraren iraupena egin beharreko lan-jardueraren ezaugarrietara egokituko da, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak aipatutako lan-jarduerara egokitutako prestakuntza-espezialitateetarako zehaztutako ordu-kopurua errespetatuta.

4. 2. paragrafoak aurreikusitako kasuetan, kontratuari lotutako prestakuntza egiteko bi aukera daude: enpresan zuzenean edo Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak baimendutako zentroen bidez.

5. 2. paragrafoan aurreikusitako kasuetan, prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuen bidez lotutako kualifikazio edo gaitasun profesionala egiaztatu egingo da, enplegurako lanbide-heziketako azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuaren 11.2 artikuluan aurreikusi legez.

6. Errege lege-dekretu honetan prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuei buruz xedatutakoa garatuko duten erregelamenduak indarrean sartu arte, xedapen iragankor honetan aurreikusitako kasuetan, kontratu hauei lotutako prestakuntzaren kostua enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuoten hobarien bidez finantzatu ahal izango dute enpresek, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak Gizarte Segurantzaren kotizazioen hobariak –lan-kontratazioen bidez enplegua sustatzeko neurrietan aurreikusitakoak– finantzatzeko duen aurrekontu-partidan zordunduta.

Ondorio horietarako, prestakuntzarako kontratuaren prestakuntza-alderdiak arautzen dituen Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1998ko uztailaren 4ko Aginduaren 9., 10. eta 11. artikulua eta hura garatzeko araudia aplikatuko dira.

Bederatzigarren xedapen iragankorra. *Prestakuntzarako eta ikasketarako kontratatutako langileen adin-muga.*

Gure herrialdeko langabezia-tasa % 15etik jaisten den arte, prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuak egin ahal izango dira 30 urtetik beherako langileekin, Langileen

Estatutuaren 11.2.a) artikulua lehenengo lerrokan ezarritako gehieneko adin-muga aplikatu beharrik izan gabe.

Hamargarren xedapen iragankorra. *Izapidetzen ari diren edo errege lege-dekretu hau indarrean sartzen denean indarrean diren enplegua erregulatzeko espedientei aplika dakiekeen araubidea*

1. Lan-kontratuak amaitzeko edo eteteko edo lanaldia murrizteko enplegua erregulatzeko espedienteak, errege lege-dekretu hau indarrean sartzen denean izapide-prozesuan direnak, erregulazioaren hasieran indarrean den araudiak arautuko ditu.

2. Lan-kontratuak amaitzeko edo eteteko edo lanaldia murrizteko enplegua erregulatzeko espedienteak, lan-agintaritzak ebatzen dituenak eta errege lege-dekretu hau indarrean jartzen denean aplikatzeko indarrean direnak, espedientea ebatzi zenean indarrean zen araudiak arautuko ditu.

Hamaikagarren xedapen iragankorra. *Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 124. artikuluko prozesu-modalitateari buruzko arauak*

Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 124. artikuluko prozesu-modalitatea errege lege-dekretu hau indarrean sartu ondoren hasitako kaleratze kolektiboak aplikatzeko zaie.

Hamabigarren xedapen iragankorra. *Etekinak dituzten eta kaleratze kolektiboak egiten dituzten enpresen ekarpen ekonomikoari buruzko arau iragankorrak*

Gizarte Segurantzaren sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriak kaltetutako enpresek, hain zuzen ere, errege lege-dekretu hau indarrean sartu aurretik lan-agintaritzak baimendutako kaleratze kolektiboak egin dituztenek, xedapen horrek aipatutako ekarpen ekonomikoak egin behar dituzte; zehazki, amaierak baimendu dituzten ebazpenek gutxienez 100 langile kaltetzen dituztenean.

Xedapen indargabetzaile bakarra. *Arauak indargabetzearen irismena*

1. Berariaz xedapen hauek indargabetu dira:

a) Enplegua gehitzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko lan-merkatua berritzeko premiazko neurriei buruzko uztailaren 9ko 12/2001 Legearen lehenengo xedapen gehigarria.

b) Lan-merkatua aldatzeko premiazko neurriei buruzko irailaren 17ko 35/2010 Legearen hirugarren xedapen iragankorra.

c) Lan-merkatua aldatzeko premiazko neurriei buruzko irailaren 17ko 35/2010 Legearen zazpigarren xedapen iragankorra.

d) Gazteen enplegua sustatzeko, enplegu-egonkortasuna bultzatzeko eta langabeziagatiko prestazioa agortzen zaien pertsonen prestakuntzako eguneratze profesionaleko programari eusteko premiazko neurriei buruzko abuztuaren 26ko 10/2011 Errege Lege Dekretuaren azken xedapenetako lehena.

e) Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 105. artikulua 3. paragrafoa.

f) Hazkuntza eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 4.2 artikulua.

g) Gazteen enplegua sustatzeko, enplegu-egonkortasuna bultzatzeko eta langabeziagatiko prestazioa agortzen zaien pertsonen prestakuntzako eguneratze profesionaleko programari eusteko premiazko neurriei buruzko abuztuaren 26ko 10/2011 Errege Lege Dekretuaren 2. artikulua.

h) Enplegagarritasuna hobetzeko eta enplegu-politika aktiboak aldatzeko otsailaren 18ko 3/2011 Errege Lege Dekretuaren hirugarren xedapen iragankorra eta xedapen indargabetzaile bakarra.

2. Indargabetuta gelditzen dira lege honetan ezarritakoaren aurka doazen edo honekin kontraesanean dauden arau guztiak, lerrun berekoak zein txikiagoak.

Azken xedapenetako lehena. *Lan-bizitza eta familiakoa uztartzearen arloko aldaketak*

1. Hemendik aurrera, honela idatzita egongo da martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37. artikulua 4. paragrafoa:

«4. Haurra jaiotzen denean edo haur bat adoptatu edo hartzen denean, lege honen 45.1.d) artikuluaekin bat, langileek lantokitik ordubete alde egiteko eskubidea izango dute, bederatzi hilabetetik beherako haurri bularra emateko, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori. Baimenaren iraupena modu proportzionalan luzatuko da erditze, adopzio edo harrera anitzeko kasuetan.

Eskubide hori baliatzen duenak, bere borondatez, horren ordez ordu erdi gutxiu ahal izango du bere lanaldia helburu berarekin, edo eskubide horren arabera denbora lanaldi osoetan pilatu ahal izango du, negoziazio kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo enpresaburuarekin egindako akordioan ezarritakoaren arabera; azken kasu horretan, hala denean, negoziazio kolektiboan jasotakoa errespetatuko da.

Baimen hori langileen –gizonen zein emakumeen– eskubide indibiduala da, baina nahiz amak nahiz aitak har dezake, biok lan egiten badute.»

2. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37. artikulua 5. paragrafoaren aurreneko lerrokada honela idatzita geldituko da:

«5. Legezko zaintza dela-eta zortzi urtetik beherako pertsonaren bat edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duen desgaitu fisiko, psikiko edo sentsorialen bat bere zuzeneko zaintzapean daukanak eguneroko lanaldia murrizteko eskubidea izango du soldata ere proportzionalki murriztuta, gutxienez, haren iraupenaren zortziren batean eta, gehienez, erdian.»

3. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37. artikulua 6. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«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 erreferentziatuz hartuta. Hala ere, hitzarmen kolektiboek lanaldiaren ordu-murrizketarako irizpideak ezar ditzakete, langilearen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideak eta enpresen ekoizpeneko eta antolamenduko beharrak aintzat hartuta. Langileak, ezinbesterik gertatu ezean, enpresaburuari abisatu behar dio aurrez, hamabost egun lehenago edo hitzarmen kolektibo aplikagarriak zehaztutako aurrerapenarekin, eta bularra emateko baimena edo lanaldi-murrizketa noiz hasiko eta bukatu den zehaztuko du.

Enpresaburuaren 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 lan-arloko jurisdikzioak hartuko du, lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan ezarritako prozeduraren arabera.»

4. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 38. artikulua 3. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

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

Enpresaren oporretako egutegian, aurreko lerrokadan aipatutakoan, oporrak ezartzen dira; bada, opor horiek iraun bitartean, haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak aldi baterako ezintasuna eratortzen badu, edo lege honen 48.4 eta 48.bis artikuluek kontratuari begira ezarritako etenaldia gertatzen bada, oporrak izateko eskubideari eutsiko zaio, aldi baterako ezgaitasunaren data desberdinetan edo manu horren arabera baimenaren data desberdinetan, etenaldia amaitu ondoren, nahiz eta opor horien egutegiko urtea amaituta egon.

Opor horiek iraun bitartean, aurreko lerrokadan adierazitakoez bestelako gertakariengatik ezintasunik badu langileak, eta ondorioz, ezin baditu opor-egun guztiak edo batzuk hartu dagokion urte naturalean, ezintasuna amaitu ondoren hartu ahal izango ditu, baldin eta sortu diren urtearen amaieratik kontatzen hasita hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.»

Azken xedapenetako bigarrena. *Prestakuntza-kontua.*

Gobernuak erregelamendu bidez garatuko du enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 26. artikulua 10. paragrafoan aurreikusitako prestakuntza.

Azken xedapenetako hirugarrena. *Prestakuntza-txekea.*

Gobernuak langileek eskubidez dagokien prestakuntza finantzatzeko prestakuntza-txekea sortzea beharrezkoa den ebaluatuko du. Hori baino lehen, lan-munduko ordezkariari kontsultatuko die.

Azken xedapenetako laugarrena. *Onurak dituzten enpresetako 50 urteko edo gehiagoko langileei eragiten dieten kaleratze kolektiboak*

Gizarte Segurantzaren sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarria honela idatzita geldituko da:

«Hamaseigarren xedapen gehigarria. *Etekinak dituzten enpresetako 50 urteko edo gehiagoko langileei eragiten dieten kaleratze kolektiboak*

1. Langileen Estatutuaren 51. artikuluari jarraiki kaleratze kolektiboak egiten dituzten enpresek, baldin eta kaleratzeok 50 urteko edo gehiagoko langileei eragiten badiete, ekarpen ekonomikoa egin beharko diote altxor publikoari, kaleratze kolektiboak honako ezaugarri hauek badituzte:

a) 500 langile baino gehiagoko enpresek edo langile-kopuru hori duten enpresa-taldeetako parte direnek egitea.

b) 50 urteko edo gehiagoko langileei eragitea.

c) Justifikatzen dituzten ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiak egonda ere, enpresek edo parte diren enpresa-taldeak hobariak izatea kaleratze kolektiboaren prozedura hasi zen ekitaldi ekonomikoaren aurreko bietan.

2. Aurreko lerrokadan aipatutako ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko, kaleratze kolektiboak eragindako 50 urteko edo gehiagoko langileen langabeziagatik prestazioen eta subsidioen zenbatekoa hartuko da kontuan, hurrengo lerrokadetan ezarritakoarekin bat Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak Gizarte Segurantzari egindako kotizazioak barne. Honako hauek ere kontuan hartuko dira ekarpen

ekonomikoa kalkulatzeko: Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak enpresaren edo talde bereko enpresen ekimenez kontratua amaituta duten 50 urteko edo gehiagoko langileengatik ordaindutako zenbatekoak, baldin eta amaitzeko arrazoiak martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 49. artikulua 1. paragrafoaren c) idatz-zatian aurreikusitakoak ez bestelako pertsonari ez datzekion arrazoiak badira; betiere, kontratuok kaleratze kolektiboa hasi aurreko edo ondorengo hiru urteetan amaitu badira.

Honako hauek, ordea, ez dira kontuan hartuko, kaltetutako enpresak hala nahi badu: 50 urteko edo gehiagoko langileen langabeziagatiko prestazioen eta subsidioen zenbatekoak, baldin eta langileoi beste lanpostu bat eman bazaie enpresa berean, parte den taldearen beste enpresa batean edo beste edozer enpresatan, lan-kontratuak amaitu ondoko sei hilabeteetan. Halakoetan, enpresak prozeduran egiaztatu beharko ditu alderdi horiek.

3. Ekarpeneren zenbatekoa urteko kalkulatu da, 4. paragrafoan zehaztutako tasa honako kontzeptu hauetako bakoitzari aplikatuta:

a) Kaleratuak izan diren 50 urteko edo gehiagoko langileen ordaindutakoaren arabera langabeziagatiko prestazioengatik –kaleratzea sustatu zuen enpresan egiaztatutako kotizazioengatik guztiz edo partzialki sortutakoengatik– Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak ordaindutako zenbatekoa.

b) Kaltetutako langileen langabeziagatiko prestazioak kudeatzen dituen erakundeak –horiek jasotzen dituen epean zehar– Gizarte Segurantzari egindako kotizazioengatik Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak ordaindutako zenbatekoa.

c) Ordaindutakoaren arabera langabezia-prestazioa agortu duen eta hori agortzeagatiko edo 52 urte baino gehiagokoentzako subsidioa jasotzen hasi den langile bakoitzeko kanon finko bat. Kanona kalkulatzeko, langabeziagatiko subsidioaren urteko kostuari erakunde kudeatzaileak egin beharreko erretiroagatiko kotizazioarena (agortu den urtekoa) gehituta ateratzen den emaitza, sei urtetakoa, batu behar da.

Ordaindutakoaren arabera langabeziagatiko prestazioa kobratzeko eskubiderik ez duen eta, kaleratu dutela-eta legezko langabezia-egoeran dagoelako, langabeziagatiko subsidioa zuzenean jaso dezakeen langile bakoitzeko kanon finkoa ere efektibo egingo da.

4. Tasa aplikagarria ondorengo eskalaren arabera finkatuko da, honako datu hauek kontuan hartuta: enpresak zenbat langile dituen, 50 urteko edo gehiagoko zenbat langile kaltetu dituen kaleratzeak eta enpresaren etekinen ehunekoa zein den sarreren aldean.

Ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko tasa aplikagarria

50 urteko edo gehiagoko langile kaltetuen ehunekoa, kaleratutako langile-kopuruaren aldean	Etekinen ehunekoa, sarreren aldean	Enpresak duen langile-kopurua		
		2.000 baino gehiago	1.000 eta 2.000 artean	501 eta 999 artean
% 35 baino gehiago	% 10 baino gehiago	% 100	% 95	% 90
	% 10 baino gutxiago	% 95	% 90	% 85
% 15 eta % 35 artean	% 10 baino gehiago	% 95	% 90	% 85
	% 10 baino gutxiago	% 90	% 85	% 80
% 15 baino gutxiago	% 10 baino gehiago	% 75	% 70	% 65
	% 10 baino gutxiago	% 70	% 65	% 60

5. Aurreko lerrokadan xedatutako ondorioetarako, honako arau hauek hartuko dira kontuan:

a) Kaleratutako langile guztien artean 50 urtekoen edo gehiagokoehunekoaruterokalkulatuko da, kaleratzeak egiteko aurreikusitako epearen barruan –kontsultaldia amaitu ondoren lan-agintaritzari jakinaraziko zaio–, eta kontuan hartuko da kalkuluaren urtera arte kaleratu den talde bateko zein besteko kopurua.

b) Enpresaren edo enpresa-taldearen etekinak zenbatzeko, enpresaburuak lan-agintaritzari kaleratze kolektiboaren ondoko kontsultaldia ireki duela jakinarazten dion urtearen aurreko bietan lortutako sarreraren aldean, etekinen batez besteko ehunekoak zein den kontuan hartuko da.

c) Enpresako edo enpresa-taldeko langile-kopurua kalkulatzeko, lan-agintaritzari kaleratze kolektiboaren ondoko kontsultaldia ireki dela jakinarazten zaion unean enpresan edo enpresa-taldean alta emanda dagoen langile-kopurua kontuan hartuko da.

6. Erregelamendu bidez garatuko da ekarpen ekonomikoa likidatzeko eta ordaintzeko prozedura.

7. Kaleratze kolektiboa dela-eta, enpresaren jarduera guztiz amaitu behar denean Espainian, ekarpen ekonomikoari dagokion zorra kobratzea bermatzeko kautelazko neurri egokiak hartuko ditu, legeari jarraiki, baita hori aurrez zenbatu eta likidatu ez denetan ere.

8. Aurreko ekitaldian bildutako zenbatekoaren erdia, gutxienez, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren hasierako aurrekontuan kontsignatuko da, lanik ez duten 50 urteko edo gehiagoko langileen taldearentzako laneratzeko ekintza eta neurri espezifikoak finantzatzearren. Horretarako, ekintza- eta neurri-mota horiek finantzatzeko kredituak eduki behar ditu Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren aurrekontuak.

9. Xedapen honetan aurreikusitakoa 2011ko apirilaren 27tik aurrera hasitako kaleratze kolektiboen prozedurei aplikatuko zaie.»

Azken xedapenetako bosgarrena. *Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateratuaren aldaketak, langabeziagatiko babesaren arloan.*

1. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 203. artikulua 2. eta 3. paragrafoak aldatu dira, eta honela idatzita geldituko dira:

«2. Langabezia totala izango da langileak egiten zuten jarduera behin-behinean edo behin betiko bukatzen duenean eta, ondorioz, soldata kentzen zaionean.

Ondorio horietarako, langabezia totala izango da langileak jarduera (egun osoa, jarraitua edo txandakakoa) bukatzen duenean, gutxienez lanegun arunt batez, Langileen Estatutuaren 47. artikuluan ezarritakoari jarraiki agindutako aldi baterako kontratu-etetearen edo lanaldi-murrizketaren ondorioz.

3. Langabezia partziala izango da langilearen lanaldi arrunta murrizten denean, gutxienez % 10 eta gehienez % 70, baldin eta soldata lanaldia bezain beste murrizten bada.

Ondorio horietarako, eguneroko lanaldi arruntaren murrizketa izango da enpresaburuak Langileen Estatutuaren 47. artikuluan ezarritakoarekin bat erabakitzen duena, behin-betiko lanaldi-murrizketak aintzat hartu gabe eta lan-kontratuaren indarraldia bukatzeko gelditzen den aldira luzatu gabe.

2. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 208. artikulua 1. paragrafoaren 1.a), 2) eta 3) idatz-zatiak aldatu dira, eta honela idatzita geldituko dira:

«1. Langabezian egongo dira ondorengo egoeraren batean diren langileak:

1) Lan-harremana amaituta izatea:

a) Enpresaburuak Langileen Estatutuaren 51. artikuluan ezarritakoarekin bat erabakitako kaleratze kolektiboaren ondorioz, edo konkurtso-prozedura bat dela-eta epaileak emandako ebazpenaren ondorioz.»

«2) Lan-harremana aldi baterako etenda izatea, enpresaburuak hala erabaki duelako Langileen Estatutuaren 47. artikuluan ezarritakoarekin bat, edo konkurtso-prozedura bat dela-eta epaileak emandako ebazpenaren ondorioz, edo Langileen Estatutuaren 45. artikuluan 1. paragrafoaren n) idatz-zatian aurreikusitakoa gertatu delako.

3) Eguneroko lanaldi arrunta aldi baterako murriztuta izatea, enpresaburuak hala erabaki duelako Langileen Estatutuaren 47. artikuluan ezarritakoarekin bat, edo konkurtso-prozedura bat dela-eta epaileak emandako ebazpenaren ondorioz; batean zein bestean, 203.3 artikuluko baldintzetan.»

3. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 210. artikuluan 5. paragrafoa aldatu egin da, eta honela idatzita geldituko da:

«5. 203.3 artikulua aipatutako langabezia partzialaren kasuan, orduka baliatuko dira sortutako prestazioak, ez egunka. Horretarako, baliatutako ehunekoa enpresaburuak Langileen Estatutuaren 47. artikuluan ezarritakoarekin bat erabakitako lanaldi-murrizketarenaren parekoa izango da.»

Azken xedapenetako seigarrena. *Legezko langabezia-egoerak, kaleratze kolektibotik edo kontratu-etetetik eta lanaldi-murrizketatik datozenak, egiaztatzea.*

Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginari berrogeita hamalagarren xedapen gehigarria erantsi zaio:

«Berrogeita hamalagarren xedapen gehigarria. *Legezko langabezia-egoerak, kaleratze kolektibotik edo kontratu-etetetik eta lanaldi-murrizketatik datozenak, egiaztatzea.*

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 208. artikuluan 1.1.a) 1.2) eta 1.3) paragrafoetan jasotako legezko langabezia-egoerak, Langileen Estatutuaren 51. eta 47. artikuluetan, hurrenez hurren, ezarritakoaren babespean gertatzen direnak, honela egiaztatuko dira:

a) Enpresaburuak langileari idatzizko jakinarazpena eginda, Langileen Estatutuaren 51. edo 47. artikuluetan ezarri moduan. Langabezia-egoeraren ondorioen arrazoia eta data enpresaren egiaztagirian jaso behar da, egiaztatzeko dokumentu izan dadin. Legezko langabezia-egoeraren ondorioen datak, hain zuzen ere enpresaren egiaztagirian jasotakoak, bat egin behar du lan-agintaritzak langabeziagatiko prestazioak kudeatzen dituen erakundeari kaleratze kolektiboaren, kontratu-etetearen edo lanaldi-murrizketaren erabakia jakinarazten dion datarekin, edo horren ostekoa izan behar du.

b) Administrazio-adiskidetzearen aktaren, epailearen aktaren edo epailearen behin betiko ebazpenaren bidez.

Legezko langabezia egoera egiaztatzeko, halaber, lan-agintaritzak langabeziagatiko prestazioak kudeatzen dituen erakundeari egindako jakinarazpena, hain zuzen ere enpresaburuak Langileen Estatutuaren 51. edo 47. artikuluetan ezarritakoarekin bat hartutako erabakiari buruzkoa, beharrezkoa da. Jakinarazpenean honako hauek adierazi behar dira: legezko langabezia-egoeraren arrazoiak, kaltetutako langileak, langabezia totala edo partziala den, eta totala bada, behin-behinekoa edo behin-betikoa den. Behin-behinekoa bada, lanaldi-etetearen edo -murrizketaren epea adierazi behar

da, eta partziala bada, berriz, murrizketaren ordu-kopurua eta eguneroko lanaldi arruntaren aldean murrizketa horren ehunekoa zein den.»

Azken xedapenetako zazpigarrena. *Enplegurako lanbide-heziketako azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuaren aldaketa.*

1. Enplegurako lanbide-heziketako azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretua honela idatzita geldituko da:

a) 22. artikuluari 3. paragrafoa gehitu zaio:

«3. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak lehentasunezko prestakuntza-ekintzak zehaztu beharko ditu deialdi bakoitzean, sektore-batzorde paritarioek adierazitakoez gain. Lehentasunezko prestakuntza-ekintzek ekoizpen-eredu berriaren aurretik jarri behar dute prestakuntza, baita sektore berritzaileen aldeko apustua egin ere.»

b) 22. artikuluari 4. paragrafoa gehitu zaio:

«4. Autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek lehentasunezko prestakuntza-ekintzak zehaztu beharko dituzte deialdi bakoitzean, sektore-batzorde paritarioek adierazitakoez gain. Lehentasunezko prestakuntza-ekintzek ekoizpen-eredu berriaren aurretik jarri behar dute prestakuntza, baita sektore berritzaileen aldeko apustua egin ere.»

c) 24. artikuluko 2. paragrafoa honela idatzita geratuko da:

«2. Estatu-esparruan, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta hainbat erakunde enplegu-sistema nazionalaren esparruan egindako hitzarmenen bidez gauzatuko dira prestakuntza-planak. Hona hemen erakundeok:

Estatuan ordezkagaitasun nagusia duten enpresaburu-elkarteak eta sindikatuak, sektorearteko prestakuntza-planak direnean.

Planok ekonomia soziala ordezkatzeko duten eta estatu-esparruan garrantzitsuak diren erakundeekin eta autonomoak ordezkatzeko dituzten eta garrantzitsuak diren erakundeekin egindako hitzarmenen bidez gauzatuko dira. Kasu horretan, ekonomia sozialeko langile-taldeari eta autonomoei, hurrenez hurren, zuzenduko zaie prestakuntza.

Estatuan ordezkagaitasun nagusia duten enpresaburu-erakundeak eta sindikatuak eta esparru horretako bestelakoak, prestakuntzarako sektore-planak direnean, baita estatuko sektore-negoiazio kolektiboaren esparruan sortutako babestutako erakunde paritarioak ere. Estatu-mailako negoziazio kolektiborik ez duten edo aski egituratutako negoziazio kolektiboa duten sektoreetan, beharrezko neurriak hartuko dira, sektore horietan prestakuntza bermatzeko.

Prestakuntza-zentroen eta -erakundeen estatuko erregistroan behar bezala egiaztatutako eta inskribatutako prestakuntza-zentro eta -erakundeak.»

d) 24. artikuluko 3. paragrafoa honela idatzita geratuko da:

«3. Autonomia-erkidegoen esparruan, prestakuntza-planak dagokion autonomia-erkidegoko organo edo erakunde eskudunak eta hainbat erakunde egindako hitzarmenen esparruan gauzatuko dira, autonomia-erkidegoen eskumenei kalterik egin gabe. Hona hemen organo eta erakundeok:

Estatuan eta autonomia-erkidegoan ordezkagaitasun nagusia duten enpresaburu-erakundeak eta sindikatuak, sektorearteko prestakuntza-planak direnean.

Planok ekonomia soziala eta autonomoak ordezkatzeko dituzten eta autonomia-esparruan garrantzitsuak diren erakundeekin egindako hitzarmenen

bidez gauzatuko dira, ekonomia sozialeko langile-taldeari eta autonomoei, hurrenez hurren, zuzendutako prestakuntzarako.

Ordezkgaitasun nagusia duten enpresaburu-erakundeak eta sindikatuak, eta dagokion esparruan ordezkgaitasuna dutenak, prestakuntzarako sektore-planak direnean, baita Estatuko sektore-negoiazio kolektiboaren esparruan sortutako babestutako erakunde paritarioak ere.

Dagokion autonomia-erkidegoko prestakuntza-zentroen eta -erakundeen erregistroan behar bezala egiaztatutako eta inskribatutako prestakuntza-zentro eta -erakundeak.»

2. Gobernuak errege-dekretu bidez aldatu ahal izango du 1. paragrafoan xedatutakoa.

Azken xedapenetako zortzigarrena. *Prestakuntzarako lanbide-heziketako azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretua garatzen duen eta hori finantzatzeko diru-laguntza publikoak emateko oinarri arautzaileak ezartzen dituen martxoaren 7ko TAS/718/2008 Agindua aldatzea*

1. Prestakuntzarako lanbide-heziketako azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretua garatzen duen eta hori finantzatzeko diru-laguntza publikoak emateko oinarri arautzaileak ezartzen dituen martxoaren 7ko TAS/718/2008 Aginduaren 3. artikulua 1. paragrafoaren aurreneko lerrokada honela idatzita geldituko da:

«1. Honako hauek izango dira lanean dabiltzan langileei –gehienbat– zuzendutako prestakuntza-planak finantzatzeko diru-laguntzen onuradunak, autonomia-erkidegoek beren jarduera-esparruetan dituzten eskumenak gorabehera: ordezkgaitasun nagusia duten enpresaburu-erakundeak eta sindikatuak, jarduera-sektoreko gainerakoak, estatuko sektore-negoiazio kolektiboaren esparruan sortutako edo babestutako erakunde paritarioak eta behar bezala egiaztatutako prestakuntza-zentro eta -erakundeak, martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuaren 24. artikulua 2. eta 3. ataletan aipatutakoak.»

2. Lan eta Gizarte Segurantzako ministroak agindu bidez aldatu ahal izango du 1. paragrafoan ezarritakoa.

Azken xedapenetako bederatzigarrena. *Aparteko orduak lanaldi partzialeko lan-kontratuetan.*

1. Gertakari arruntengatiko zein lanekoengatiko kotizazio-oinarria zehazteko, lanaldi partzialeko lan-kontratuetan aparteko orduengatik jasotako ordainsariak, ezinbestean sortutakoak izan zein ez, kontuan hartuko dira.

2. Ordainsari hauei aplikatuko diren gertakari arruntengatiko kotizazio-tasa 100eko 28,30 izango da. Hortik, ehuneko 23,60 enpresaren kargura izango da eta 100eko 4,70, aldiz, langilearen kargura.

Laneko istripuen eta laneko gaixotasunen gertakarietarako, 2007rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 28ko 42/2006 Legearen laugarren xedapen gehigarrian ezarritako primen tarifa-tasak aplikatuko dira. Primok enpresaren kargura izango dira.

3. Lanaldi partzialeko lan-kontratuak duten langileen aparteko orduen kotizazioa gertakari arruntengatiko prestazioak arautzen dituen oinarria zehazteko kalkulatu da bakar-bakarrik.

Laneko gertakariengatiko prestazioak kalkulatzeko, indarrean den ordenamenduan xedatutakoari kasu egingo zaio.

4. Aurreko paragrafoan xedatutakoa Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean sartutako langileei aplikatuko zaie, nekazaritzako besteren konturako langileen, etxeko langileen eta ikatz-meataritzako langileen araubide berezietan sartutakoei -hiruak

araubide orokorrean sartuta daude eta itsasoko langileen Gizarte Segurantzako araubide berezian sartutako besteren konturako langileei izan ezik.

5. Agindu honetan xedatutakoa aplikatzeko baldintzak erregelamendu bidez zehaztuko dira.

Azken xedapenetako hamargarrena. *Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legea aldatzea*

Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 25. artikulua 1. paragrafoaren f) idatz-zatia aldatu egin da, eta honela idatzita geldituko da:

«f) Zailtasun handiagoak dituzten taldeentzako aukerak: egitura eta egoera direla-eta, lanpostu bat lortzeko eta horri eusteko zailtasun handiak dituzten taldeak laneratzeko ekintzak eta neurriak. Ondorio horietarako, bereziki zainduko da genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen, desgaitasuna duten pertsonen eta gizartetik baztertuta dauden pertsonen egoera. Desgaitasuna duten pertsonak kontratatzea sustatuko da, dela lanpostu arrunt batean, dela enplegu-zentro berezien bidez babestutako lanpostuetan. Gizartetik baztertuta dauden pertsonak gizarteratze-enpresen bidez kontratatzea sustatuko da.

Gobernuak desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasuna bermatuko du Espainiako enplegu-estrategian, lanpostu bat eduki dezaten eta horri eutsi ahal izan diezaioten.»

Azken xedapenetako hamaikagarrena. *Espainiaren 2012-2014 aldirako Enplegu Estrategia onartzen duen urriaren 31ko 1542/2011 Errege Dekretua aldatzea.*

Espainiaren 2012-2014 aldirako Enplegu-estrategia onartzen duen urriaren 31ko 1542/2011 Errege Dekretuaren eranskinaren «Zailtasun handiak dituzten taldeentzako aukeren arloa» 5.6 paragrafoan, kendu egin da «Desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko estatu-mailako neurriak» azpiatala.

Azken xedapenetako hamabigarrena. *Estatu-mailako neurriak Espainiaren 2012-2014 aldirako Enplegu-estrategian*

Hainbat arautan erregulatutako enplegu-politika aktiboko ekintzek eta neurriek estatu-mailako izaera izango dute autonomia-erkidegoek eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak aplikatzen dituztenean eskumeneko esparruetan, urriaren 31ko 1542/2011 Errege Dekretuak onartutako Espainiaren 2012-2014 aldirako Enplegu-estrategiaren barruan eta aipatutako estrategian sartutako enplegu-politika aktiboen esparruei dagokienez. Hona hemen arauak:

a) Maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuaren II. kapitulua, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, enplegu selektiboa eta langile minusbaliatuen enplegua sustatzeko neurriak arautzen dituena.

b) Minusbaliatuak Gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legearen 42. artikuluan definitzen diren enplegu-zentro berezien erregelamendua onartzen duen abenduaren 4ko 2273/1985 Errege Dekretuaren VII. kapitulua.

c) Desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko lan-enklabeak arautzen dituen otsailaren 20ko 290/2004 Errege Dekretuaren 12. eta 13. artikulua.

d) Uztailaren 2ko 870/2007 Errege Dekretua, desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko laguntzak aurreikusten dituen enplegu-programa arautzen duena.

e) Apirilaren 21eko 469/2006 Errege Dekretua, enplegu-zentro berezietako lanbide-jarduera laguntzeko unitateak arautzen dituena.

f) Otsailaren 22ko 282/1999 Errege Dekretua, enplegu-tailerren programa ezartzen duena.

g) Martxoaren 21eko TAS/816/2005 Agindua, zeinaren bidez egokitzen baitiren Diru-laguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorrean ezarritako araubide

juridikora enpleguaren eta lanbide-heziketaren arloetan Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak emandako diru-laguntzak arautzen dituzten arauak.

h) Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren 1994ko martxoaren 9ko Agindua, irabazi-asmorik gabeko erakunde kolaboratzaileek profesionaltasuna, lanbide-informazioa, lanbide-orientazioa eta enplegu-bilaketa aktiboa egiaztatzeko ekintzak egiteko Enplegu Institutu Nazionalak eman beharreko laguntzen oinarri arautzaileak ezartzen dituena.

i) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1998ko urtarrilaren 20ko Agindua, enplegurako lanbide-heziketako eta autoenplegurako laguntzako ekintzak egiteko diru-laguntzen oinarri arautzaileak ezartzen dituena.

j) Irailaren 18ko TAS/2643/2003 Agindua, enpleguaren arloko programa esperimentalak praktikan jartzeko diru-laguntzak emateko oinarriak arautzen dituena.

k) Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren 1994ko apirilaren 13ko Agindua, langile minusbaliatuen enplegua sustatzeko laguntzak eta diru-laguntzak ematea arautzen duena.

l) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1998ko urriaren 16ko Agindua, minusbaliatuak enplegu eta lan autonomoaren zentro berezietan laneratzea sustatzeko laguntza eta diru-laguntza publikoen oinarri arautzaileak ezartzen dituena.

m) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1997ko abenduaren 19ko Agindua, Enplegu Institutu Nazionalak, interes orokorreko eta sozialeko obrak eta zerbitzuak egiteko langabeak kontratatzen dituen Estatuko Administrazio Orokorreko organoekin, horren organismo autonomoekin, autonomia-erkidegoekin, unibertsitateekin eta irabazi-asmorik gabeko erakundeekin lankidetzan, eman behar dituen diru-laguntzen oinarri arautzaileak ezartzen dituena.

n) Uztailaren 20ko TAS/2435/2004 Agindua, enplegarritasuna hobetzeko zenbait programa publiko salbuesten dituena laneratze-kontraturen erabilerari dagokionez, eta Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1997ko abenduaren 19ko Agindua aldatzen duena, hain zuzen Enplegu Institutu Nazionalak, interes orokorreko eta sozialeko obrak eta zerbitzuak egiteko langabeak kontratatzen dituen Estatuko Administrazio Orokorreko organoekin, horren organismo autonomoekin, autonomia-erkidegoekin, unibertsitateekin eta irabazi asmorik gabeko erakundeekin lankidetzan, eman behar dituen diru-laguntzen oinarri arautzaileak ezartzen dituena.

o) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1998ko urriaren 26ko Agindua, Enplegu Institutu Nazionalak, udalekin lankidetzan, interes orokorreko eta sozialeko obrak eta zerbitzuak egiteko langabeak kontratatzeko eman behar dituen diru-laguntzen oinarriak ezartzen dituena.

p) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1999ko uztailaren 15eko Agindua, E+E (ekimena eta enpresa) izendatutako proiektuak eta enpresak bultzatzeko diru-laguntza publikoak emateko oinarriak ezartzen dituena.

q) Ekainaren 5eko TAS/1622/2007 Agindua, enplegu autonomia sustatzeko programarako diru-laguntzak ematea arautzen duena.

r) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1994ko apirilaren 13ko Agindua, 1044/1985 Errege Dekretuaren 1. artikuluan aurreikusitako eskubidea erabili zuten langileei ordaintzeko diru-laguntzen oinarri arautzaileei buruzkoa.

s) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 2001eko azaroaren 14ko Agindua, tailer-eskolen, lanbide-etxeen eta sustapeneko eta garapeneko unitateen programa arautzen eta programa horietarako diru-laguntza publikoen oinarri arautzaileak ezartzen dituena.

t) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 2001eko azaroaren 14ko Agindua, enplegu-tailerren programa ezartzen duen otsailaren 22ko 282/1999 Errege Dekretua garatzen eta aipatutako programarako diru-laguntza publikoen oinarri arautzaileak ezartzen dituena.

u) Azaroaren 7ko TAS/3501/2005 Agindua, kooperatibetan eta lan-sozietateetan enplegua sustatzeko eta lehiakortasuna hobetzeko diru-laguntzen oinarri arautzaileak ezartzen dituena.

Azken xedapenetako hamahirugarrena. *Langabeziagatiko babes-sistema erreformatzeko eta enplegarritasuna hobetzeko premiazko neurriei buruzko abenduaren 12ko 45/2002 Legearen laugarren xedapen iragankorreko langabeziagatiko prestazioa, ordainketa bakarrekoa, ordaintzeko arauak aldatzea.*

Langabeziagatiko babes-sistema erreformatzeko eta enplegarritasuna hobetzeko premiazko neurriei buruzko abenduaren 12ko 45/2002 Legearen laugarren xedapen iragankorraren 1. paragrafoaren 3. araua aldatu egin da, eta honela idatzita geldituko da:

«3. Honako hauei ere aplikatuko zaie 1. eta 2. arauetan aurreikusitakoa: ordaindutakoaren arabera langabeziagatiko prestazioa jasotzen dutenei, langile autonomo gisa jardun nahi badute eta ehuneko 33ko edo gehiagoko desgaitasuna ez badute.

1. arauaren kasuan, ordainketa bakarra egingo da, jarduera garatzeko beharrezko inbertsioari dagokiona, alegia, jarduera hasteko zerga-karga barne, jasotzeko dagoen ordaindutakoaren arabera langabeziagatiko prestazioaren % 60ko gehienezko mugarekin. Gehienezko muga % 100ekoa izango da, onuradunak 30 urtetik beherako gizonak edo 35 urtetik beherako emakumeak direnean, biak barne (eskaera-eguneko data hartuko da kontuan).»

Azken xedapenetako hamalauugarrena. *Konstituzio-oinarria.*

Errege lege-dekretu hau Konstituzioaren 149.1.6 artikuluan –estatuari eskumena ematen dio prozesu-legediaren arloan– ezarritakoaren, Konstituzioaren 149.1.7 eta 149.1.17 artikuluetan –estatuari eskumen eskusiboa ematen diote lan-legeriaren arloetan, autonomia-erkidegoek aplikatu edo ez– ezarritakoaren, Gizarte Segurantzaren oinarritzko legeriaren eta araubide ekonomikoaren –autonomia-erkidegoek horren zerbitzuak gauzatu edo ez– babespean eman da.

Azken xedapenetako hamabosgarrena. *Garatzeko ahalmena*

1. Gobernuak eta Lan eta Gizarte Segurantzako ministroak errege lege-dekretu honetan ezarritakoa garatzeko eta gauzatzeko beharrezko xedapenak emango dituzte, beren eskumen-esparruan.

2. Gobernuak, errege lege-dekretu hau indarrean sartu eta hilabetera, kaleratze kolektiboen eta kontratu-eteteen eta lanaldi-murrizketen prozeduraren erregelamenduari buruzko errege-dekretu bat onartuko du, errege lege-dekretu hau garatzeko, eta arreta berezia jarriko die kontsultaldiari, kontsultaldian langileen ordezkariari eman dakiekeen informazioari, lan-agintaritzak eraginkortasuna bermatzeko egin beharrekoko jarduerari, birkokatzeke planei eta enpresariak bere gain hartutako gizarte-laguntzarako neurriei.

Azken xedapenetako hamaseigarrena. *Indarrean sartzea.*

Errege lege-dekretu hau Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu ondorengo egunean sartuko da indarrean.

Madriren emana, 2012ko otsailaren 10ean.

JUAN CARLOS E.

Gobernuko presidentea,
MARIANO RAJOY BREY