

I. XEDAPEN OROKORRAK

ESTATUKO BURUZAGITZA

9110 *3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa.*

JUAN CARLOS I.a

ESPAINIAKO ERREGEAK

Honako hau ikus eta uler dezaten guztiak.

Jakizue: Gorte Nagusiek ondoko lege hau onetsi dutela, eta Nik, hemen, berretsi egiten dudala:

HITZAURREA

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, eta 295.300 pertsona gelditu dira lanik gabe 2011ko laugarren hiruhilekoan; hots, 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 lanpostu gehiago suntsitu dira; gazteen kasuan, 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 atzerria 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 langabezia-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 merkatuek, bai, batez ere, gure lan-errealitateari buruzko datuek, benetako zorigaitzak islatzen baitituzte. 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, ekonomia- eta lan-arloetako eragileei segurtasun juridikoa eta konfiantzazko etorkizuna eskainiko dizkien erreforma dago egin beharra, enplegua berreskuratzeko orduan ziurtasun-giroa izan dezaten.

Proposatutako erreformak bi alderdi bermatu nahi ditu: batetik, enpresaburuen 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

Lege 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.

Erreforma 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-kontratuetakotutoretzen eta lan-merkatuetakoen arteko oreka, eta abar. Helburua malgutasuna eta segurtasuna uztartzea da. Hori lortzeko, lege 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 dinamizatze eragile indartsuak direla erakutsi dute. Europar Batasuneko herrialde gehienetan, enpresa horiek enplegatze-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, enplegatze-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. Legeak 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.

Kapitulu honetan, bada nabarmentzeko moduko beste alderdi bat: justifikaziorik gabeko mugak ezabatuta, gazteen enplegua sustatzeko prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuan egindako aldaketak.

III

II. kapituluan, 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 ugairaren 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-kontratuaren erreformak malgutasunaren eta gizarte-babesaren arteko oreka handiagoa lortu nahi du; horretarako, lanaldi partzialeko kontratuetan aparteko orduak egiteko aukera onartuko du, eta gertaera arruntengatiko kotizazio-oinarrian jasoko ditu.

Lana egiteko modu berriak sustatzeko nahiak bultzatuta, telelanari ere tokia egingo zaio erreforma honen barruan. Telelana lana antolatzeko modu berezi bat da, xede dugun ekoizpen- eta ekonomia-ereduari bikain egokitzen zaiona; izan ere, malgutasuna ematen die enpresei, lana antolatzeko garaian, enplegu-aukerak handitzen ditu, eta optimizatu egiten du laneko denboraren, bizitza pertsonalaren eta familia-bizitzaren arteko lotura. Hortaz, aldatu egin da etxean lan egiteko antolaketa tradizionala, eta ongi-etorri egin zaio teknologia berrien erabilera intentsiboan oinarritzen den urruneko lanari, eskubideak eta betebeharrak modu orekatuan erregulatuta.

Espanian, enpresen % 99,23 berrogeita hamar langilekoak edo gutxiagokoak dira, Estatistikako Institutu Nazionalaren Enpresen Direktorio Nagusiak emandako datuen arabera. Lan-erreformaren bidez, erraztasunak eman nahi dizkiegu halako enpresei, langileak kontrata ditzaten. Izan ere, enpresa horiek gure herrialdeko ekoizpen-egituraren zatirik handiena hartzen dute, eta ordenamendu juridikoan aurreikusitako hainbat formulari erantzuten diote antolatzeko orduan; besteak beste, lan autonomoari eta gizarte-ekonomiako hainbat familiari. Hortaz, lan-kontratu mugagabearen aldaera 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, bi zerga-pizgarri ezarri dira halako kontratuak sustatzeko: jarduera ekonomikoak egiten dituzten sozietateen gaineko zergaren subjektu pasiboentzat eta pertsona fisikoen errentaren gaineko zergadunentzat, jarduera ekonomikoak egiten dituztenerako. Pizgarri horietako lehena langile kontrataturik ez duten erakundeei aplikatuko zaie soilik; bigarrena, berriz, berrogeita hamar langileko edo gutxiagoko enpresei, baldin eta ekarpenezko langabezia-prestazio baten onuradun diren langabeak kontratatzen badituzte.

Halaber, arrazionalizatu egin da kontratazio mugagaberako hobari-sistema, kontratazio mota hori orokortzeak larriki mugatu baitu haren eraginkortasuna. Horrenbestez, lege honetan aurreikusitako hobariak berrogeita hamar langile baino gutxiagoko enpresentzat bakarrik izango dira, dela praktikaldiko kontratuak, errelebo-kontratuak edo erretiro-adina aurreratzeagatiko ordezkapen-kontratuak kontratu mugagabe bilakatzeagatik, dela, aipatutako kontratazio-aldiera berriaren bidez, 16 eta 30 urte arteko gazteak edo 45 urtetik gorako langabeak kontratatzeagatik.

IV

III. kapituluan, enpresen barruan malgutasuna bultzatzeko neurriak biltzen dira, enplegu-suntsiketa saihesteko. Lan-duaitasunaren arazoa lan-erakundeen sistema desegokiaren ondorio da, hein handi batean, azkeneko krisialdian agerian jarri denez. Hobari egokiak sortzen dituzten sistemetan, enpresek, eskariak gorabeherak dituen 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 suntsitzen dute.

Kapitulu honetan jasotako neurrien helburua lan-baldintzak enpresak unean-unean duen egoera zehatzera egokitzeko mekanismoak indartzea da. 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 arazoak direla-eta lan-kontratua eteteari eta lanaldia murrizteari dagokionez, lege honek sendotu egin nahi du kaleratzearen ordezkiko mekanismo hau, arinagoa bihurtuta; horregatik, kendu egin du administrazio-baimena jasotzeko baldintza, eta luzatu egin du kasu horietarako aurreikusitako hobarien eta langabezia-prestazioen sistema.

Laugarrenik, negoziazio kolektiboaren arloan, indarrean den hitzarmen kolektibotik aldentzeko aukera aurreikusi da, enpresaren hitzarmen kolektiboari ematen zaio lehentasuna, eta hitzarmen kolektiboan ultraaktibitatea 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, lege honek aldaketa bat egin dio hitzarmen kolektibotik aldentzeko araubideari: akordiorik ezean, eta gatazka beste bide autonomo batzuen bidez konpondu ez bada, aldeak arbitrajearen mende jarri ahalko dira, Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren edo autonomia-erkidegoetako antzeko organoen bitartez. Hiruko organoak izango dira: sindikatuen eta enpresaburu-erakundearen ordezkariak ez ezik, Administrazioaren ere izango dira horietan; izan ere, botere publikoek produktibitatea defendatzeko betebeharra daukate, Espainiako Konstituzioaren 38. artikulua xedatutakoari jarraiki.

Lan-merkatuaren aurreko erreformak bazuen negoziazio kolektiboaren egitura aldatzeko asmoa; horregatik, enpresaren arloko hitzarmenari aplikazio-lehentasuna eman zion, beste hitzarmen batzuekiko, lan-baldintzak malgutasunez kudeatzeko ezinbestekoak diren zenbait gaitan. Nolanahi ere, 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, aldaketa batzuk egin dira hitzarmen kolektiboaren denborazko aplikazioan. Bi helburu lortu nahi dira horrela: batetik, hitzarmenak 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. Gainera, hori posible ez denetan, hitzarmenean zehaztutako lan-baldintzak «petrifikatzea» saihestu nahi da, eta birnegoziazio-akordioa gehiegi ez luzatzea; horregatik, urtebetara mugatu da hitzarmenaren ultraaktibitatea.

V

IV. kapituluan, lan-merkatuaren eraginkortasuna hobetzeko eta lan-dualtasuna murrizteko neurriak jaso 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, kaleratzeen bidez. Eraitza, dagoeneko, ezaguna da oso: gure lan-merkatuan nabarmenak dira txandakatzea eta segmentazioa.

Lan-merkatuaren eraginkortasuna handitzearen eta lan-dualtasuna murriztearen, funtsean kontratua amaitzearekin zerikusia duten neurriak jaso dira lege honen IV. kapituluan. Haatik, aldi baterako kontratuak egiteari buruzko neurri batekin hasten da kapitulua. Kontratazio mugagabea sustatzeko neurriak osatzearen, eta lan-dualtasuna lehenbailehen murriztearen, aurreratu egin da aldi baterako kontratuak bata bestearekin lotzean gehieneko denbora-muga gainditzeko ezintasuna etetearen 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, kontratu mugagabeak amaitzeko bide nagusia «kaleratze espresa» da; soberan gainditzen ditu kaleratze kolektiboak eta objektiboak. Aukera hori enpresentzat azkarra eta segurtasun ekonomikoaren bermatzailea den arren, «kaleratze espresa» lan-kontratua amaitzean malgutasunez eta segurtasunez jokatzearen guztiz kontrakoa da.

«Kaleratze espresak» segurtasun eza eragiten die langileei; izan ere, enpresek langilearen antzinatasunean oinarrituta egindako kalkulu ekonomiko hutsetan oinarrituta hartzen dituzte maiz erabakiak, kaleratzearen kostuari begiratuta, beste hainbat alderdi kontuan hartu gabe (langilearen diziiplina, produktibitatea, ematen dituen zerbitzuen beharra, eta abar). Gainera, langileak mugatuta izaten ditu bide judizialek aurkaratzeko aukerak, enpresaburuak jarrera diskriminatzailea edo oinarritzko eskubideen kontrakoa izan duenean salbu. Halaber, enpresen ikuspuntutik, «kaleratze espresa»ren arrakastak kaleratzearen araubide juridikoaren disfuncionaltasunak jarri ditu agerian. Ekonomikoki, ez da 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 bidezko kaleratzeak baino. Eta, egungoa bezalako krisi ekonomikoko garaian, ohikoagoak beharko lukete izan azken kaleratze mota horiek. Baina izapide-soldatek kostu gehigarriak sortzen dituzte, eta, enpresaburuek behin eta berriro adierazi dutenaren arabera, zaila da kaleratzeak diruaren eta denboraren aldetik zentzuzkoagoak diren kostuekin egitea.

Kaleratze kolektiboa ez da azkarra izaten (espediente administratiboa, balizko aurkaratze administratibo eta judizialak...), eta azkartasuna oso beharrezkoa izaten da enpresan berregituraketak egiterakoan. Horregatik zabaldu da, ziurrenik, langileen ordezkariekin akordioak kontsultaldian egiteko joera, lan-agintaritzaren baimena bermatzeko. Dena den, kaleratutako langileei legez aurreikusitako kalte-ordainak baino handiagoak ematearen kontura egin da hori askotan. Hala, neurri handi batean, desnaturalizatu egin da langileen ordezkariekin izaten den kontsultaldia. Europar Batasuneko araudiaren arabera, kaleratze kolektiboak saihesteko edo murrizteko egin behar dira kontsulta horiek, eta haien ondorioak arintzeko, kaleratutako langileak berregokitzaera edo berreratzaera 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. Horregatik jo dute enpresek, maiz, kaleratzearen bidegabetasuna aitortzearen alde, prozesu judiziala saihestuta –ez baitute kaleratzearen bidezkoetasuna lortzeko konfiantza handirik–, eta, hortaz, kaleratze bidegabegatik kalte-ordaina gehi izapide-soldaten kostu gehigarria ordainduta.

Diagnostiko hori oinarri hartuta, lan-kontratua amaitzeko neurriei buruzko IV. kapitulua kaleratze kolektiboaren araubide juridikoa erreformatuz hasten 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 homoginoa 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 (ekonomia, teknika, antolakuntza edo ekoizpena), 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-arloko Jurisdikzioari buruzko Legearen testu artikulatua eta Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legea), erreferentzia horiek etorkizuneko proiektioak egiten zituzten, egiaztaezinak, eta kaleratze horien balioespen finalista egiten zuten; ondorioz, auzitegiek enpresaren kudeaketaren egokitasunari buruzko epaiak ematen zituzten askotan. Orain, ordea, argi dago kaleratze horien kontrol judizialak gertakari jakin batzuk jazo izanari buruzko balioespena egitera mugatu behar duela; zergatietara, alegia. Ideia hori baliozkoa da bai kaleratze kolektiboaren kontrol judizialerako, bai Langileen Estatutuaren 52 c) artikuluan adierazitako arrazoi objektiboetan oinarritutako kaleratzeetarako.

Erregulazio berriak indartu egin ditu kaleratze horiekin batera gertatu beharreko elementu sozialak. Alde batetik, autonomia kolektiboaren bitartez, kaleratze-kasuetan lantokian gelditzeko lehentasuna izango duten langileak finkatzeko irizpidea bultzatu nahi da; besteak beste, familia-zama dutenak, adineko langileak eta desgaitasuna dutenak. Bestetik, berrogeita hamar langileri baino gehiagori eragiten dieten kaleratze kolektiboetan, legeak betebehar hauxe ezarri dio enpresaburuari: lantokitik kanpo birkokatzeke plana eskaini diezaiela langileei, prestakuntza-neurriak, lanbide-orientazioa, arreta pertsonala eta lanpostu-bilaketa aktiboa jasoko dituenak.

Lan-kontratua amaitzeko neurrien artean, badira kalte-ordainei eta kaleratzearekin lotutako beste kostu batzuei buruzkoak ere. 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 lan-urte bakoitzeko, eta gehienez ere 42 hileko) gehiegi handitzen du aldi baterako lan-kontratua amaitzeko eta lan-kontratu mugagabea amaitzeko kostuaren arteko aldea; gainera, desitxuratu egiten du enpresen lehiakortasuna, txikienera batez ere, finantzaketa-iturriak lortzeko zailtasun handiak baitaude gaur egun.

Hori dela-eta, lege honek bidegabeko kaleratze guztietarako orokortu du kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua duten langileen kaleratze objektibo bidegabeetarako aurreikusitako kalte-ordaina; hau da, 33 eguneko kalte-ordaina, gehienez ere 24 hilekoa. Orokortze horren bidez, ezabatu egin da kontratu-aldaera hori, erabat desnaturalizatuta gelditu baitzen, kontratu hori sinatzeko aukera zeukaten taldeen azken zabalkuntzaren ondorioz.

Kaleratze bidegabearengatik kalte-ordainei buruzko arau berriak lege honen oinarrian dagoen errege lege-dekretua indarrean jarritako egunetik aurrera sinatutako kontratuei aplikatuko zaizkie. Egun hori baino lehen sinatutako kontratuen kasuan, kalte-ordaina kalkulatzeko, aurretik indarrean ziren arauak hartuko dira aintzat, baina soilik aipatutako araua indarrean sartu aurretik emandako zerbitzuen denborari dagokionez. Gainerako denborarako, lan-urteko 33 eguneko kopuru berria hartuko da aintzat. Horrela, bete egiten da Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluan xedatutako legearen aurreko berdintasun-printzipioa, eta kontuan izaten dira kontratua indarrean daukaten langileen kalte-ordain itxaropenak.

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

Badira, «kaleratze espresa»-ren ezabaketaz gain, beste aldaketa batzuk ere; adibidez, izapide-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, ez da izapide-soldatak ordaindu beharrik izango; izan ere, prozesu judizialak irauten duen denborak ez dirudi irizpide egokia enplegua galtzeak suposatzen duen kaltea konpentsatzeko, batik bat kontuan izanik langileak langabezia-prestazioa eskuratzeko aukera duela, kontratua azkentzeko erabakia eraginkorra den uneaz geroztik. Bestalde, izapide-soldatak luzamenduzko prozesu-estrategien pizgarri izaten dira zenbaitetan, eta partzialki sozializatutako kostu bilakatzen dira azkenerako, enpresaburuak Estatuari eskatu ahal izango diolako 60 egun gainditzen duen soldata horien parte.

Ilido beretik, lan-kontratua iraungitzean sortzen diren kostuei lege-tratamendu arrazoizkoagoa ematearren, lege honek aldatu du soldatak bermatzeko funtsaren araubide juridikoa; ondorioz, arrazionalizatu egin du bere jarduera-eremua, 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-aldaera 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.

Prozesu-aldaera berri hau lehentasunezkoa eta presazkoa izango da, lan-prozeduran oinarritzakoa den azkartasunaren mesedetan. Horren arabera, justizia-auzitegi nagusiak eta Auzitegi Nazionala arduratuko dira, lehen auzialdian, langileen ordezkariak kaleratze kolektiboen kasuan aurkeztutako errekursoak ebatziaz, eta gero izango da kasazio-errekursoa jartzeko aukera, azkartasunaren mesedetan.

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 aurkaratu ahalko dituzte banaka kontratu-azkentzeak, kontratuak arrazoi objektiboengatik azkendu direnerako aurreikusitako bidetik.

Azkenik, kontratuak eta lanaldiak ekonomiarekin, teknikarekin, antolaketarekin edo ekoizpenarekin lotutako arrazoiak direla-eta edota ezinbesteko arrazoiak direla medio azkendu edo murriztu direnean, erabaki horiek aurkaratzeko, Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legearen 138. artikuluan eta 153. artikulutik 162.era aurreikusitako prozesu-aldaerak jarraituko dira, enpresaren erabakia banakoa edo kolektiboa den.

Legearen amaieran, hainbat xedapen daude, eta horien artean honako hau nabarmentzen da: kreditu-erakundeetako administrariei eta zuzendariei aplikagarri zaien araubide espezifikoa, 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. Erregulazio horrek osatu egiten du 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, legearen zortzigarren xedapen gehigarriak, egungo krisi ekonomikoari erantzuna emateko, arrazoiko doikuntza-irizpide logikoak sartu ditu sektore publikoko merkataritza-kontratuetan eta goi-zuzendaritzakoetan. Aipatutako xedapen gehigarrian jasotako neurriek egonkortasun ekonomikoa, interes orokorra eta guztien ona dituzte helburu. Gastu publikoaren zabalpena eustearren ezarri zaizkio mugak sektore publikoko merkataritza-kontratuei eta goi-zuzendaritzakoei; neurri ekonomiko hori, beraz, defizit publikoa murrizteko beharrak justifikatzen du.

Bestalde, lege honen xedapen iragankorrek lan-harremanen esparrura berehala aplikatzekoak diren xedapenak behar bezala aplikatzeko arauak ezartzen dituzte, erreforma osoa eta orekatua izan dadin; segurtasun juridikoa bermatu nahi da lan-bitartekotzan, enplegu-sustapenean, salatutako hitzarmenen indarraldian, prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuetan, eta etekinak dituzten enpresetako berrogeita hamar urte baino gehiagoko langileen kaleratze kolektiboetako neurrietan.

Kaleratze bidegabeengatiko kalte-ordainen araubide berria zein kasutan aplikatuko den argitzen du arauak, berau indarrean sartu aurretik indarrean ziren arauetara dagokienez.

Azken xedapenetan, honako hauek zehazten dira, besteak beste: lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko baimen zehatzak baliatzeko baldintzak, langileen prestakuntza-kontua, langabeziagatiko babesaren kasu zehatzen definizioa eta zehaztasunak, enplegurako lanbide-heziketako azpisistemaren aldaketak, eta lanaldi partzialerako aparteko orduak; baita langabezia-prestazioa ordainketa bakarrean emateko arauen aldaketa ere. Lan-erreformak ekarri dituen aldaketa ugarien ondorioz, bada azken xedapen bat ere, kaleratzeagatiko kalte-ordainek pertsona fisikoen errentaren gaineko zergan zer-nolako trataera izango duten argitzen duena.

I. KAPITULUA

Langileen enplegarritasuna sustatzeko neurriak

1. artikulua. *Lan-bitartekotza.*

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

«3. Aldi baterako laneko enpresek bakarrik kontratatu ahal izango dituzte beste enpresa bati aldi baterako lagatzekoak diren langileak. Aldi baterako lanerako enpresek baimenduta egon beharko dute horretarako, haien araudi berezian xedatutako moduan. Aldi baterako laneko enpresek, gainera, enplegatze-agentzia gisa jardun ahal izango dute, baldin eta, aplikagarri den araudian ezarritakoarekin bat, dagokion baimena badaukate.»

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, enplegatze-agentzia gisa jardun ahal izango dute, baldin eta enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legean eta hura garatzeko araudian zehaztutako baldintzak betetzen badituzte.»

Aldi baterako lanerako enpresek, langileekin zein enpresa bezeroekin duten harremanean, aldi baterako laneko enpresa gisa edota enplegatze-agentzia gisa jardungo duten jakinarazi behar dute, espresuki eta kasuz kasu.»

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. Aldi Baterako Laneko Enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 2. artikulua 2. paragrafoaren lehenengo lerokada honela idatzita geldituko da:

«2. Autonomia-erkidegoetako organo eskudunek emango dute aldi baterako laneko enpresa gisa jarduteko administrazio-baimena; Ceuta eta Melillaren kasuan, aldiz, Estatuko Administrazio Orokorreko organo eskudunek.»

Bost. Aldi Baterako Laneko Enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 2. artikulua 4. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«4. Artikulu honetan aurreikusitakoari jarraiki aurkeztutako baimen-eskaera, aurkezten denetik hiru hilabeteko epean ebatziko da.

Epe hori berariazko ebazpenik eman gabe igarotzen bada, eskaera onartu egin dela ulertuko da.»

Sei. Aldi Baterako Laneko Enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 4. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Lege honen 2. artikuluarri jarraiki administrazio-baimena emango duen lan-agintaritzak aldi baterako laneko enpresen erregistroa eramango du; bertan, baimendutako enpresak inskribatuko ditu, bai eta honako datu hauek jaso ere: enpresaren identifikazioa, zuzendaritzako karguak dituztenen edo sozietatearen forma juridikoa duen enpresaren administrazio-organismoetako kide direnen izena, helbidea, jarduera-arlo profesionala eta geografikoa, administrazio-baimenaren zenbakia, eta horren indarraldia. Horrez gain, aldi baterako laneko enpresak enplegatze-agentzia gisa diharduen ere adierazi behar du.

Halaber, lan-agintaritzak lege honetan aurreikusitakoarekin bat adosturiko jarduera-etetea inskribatuko da, bai eta aldi baterako laneko enpresa izateari uztea ere.

Lurralde-esparru ezberdinetako aldi baterako laneko enpresen erregistroen artean izan beharreko loturak erregelamendu bidez zehaztuko dira.»

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

«2. Enplegatze-agentzia gisa jardun nahi duten pertsona fisiko zein juridikoen –aldi baterako laneko enpresak barne– 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, edo bitarteko elektronikoak bakarrik erabili ahal izan badu, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak emango du baimena, eta autonomia-erkidego batean bakarrik jardun nahi badu, autonomia-erkidego horretako zerbitzu baliokideak. Baimen hori bakarra izango da, eta Espainiako lurralde osoan izango du balioa.

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

Zortzi. 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 enpresa horiek erregulatzen dituen araudian ezarritakoari egokituko diote beren jardura.

Nolanahi ere, enplegatze-agentzia gisa jardun ahalko dute, baldin eta lege honetan eta berau garatzen duten xedapenetan halako agentziei buruz zehaztutakora egokitzen badira, eta langileei zerbitzuak doan emateko agindua betetzen badute.»

Bederatzi. Beste paragrafo bat, 1.bis, gehitu zaio abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 16. artikuluari. Honela dio:

«1.bis. Aldi baterako laneko enpresen kasuan, baldin eta, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuaren lehenengo xedapen iragankorrean xedatutakoari jarraiki, enplegatze-agentzia gisa jarduteko erantzukizunpeko adierazpena aurkeztu badute, Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legean eta berau garatzen duen araudian zehaztutako baldintzak ez betetzea.»

Hamar. Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 18. artikulua 3. paragrafoaren c) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«c) Aldi baterako laneko enpresen jardueran bakarrik ez aritzea, enplegatze-agentzien arloan aurreikusitakoa salbu.»

2. artikulua. *Lanbide-heziketa.*

Bat. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko 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 egokitzearen heziketa jasotzeko eskubidea, eta langilearen enplegarritasuna areagotzearen prestakuntza-plan eta -ekintzak garatzeko eskubidea.»

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

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

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

a) Hamasei urte baino gehiagoko eta hogeita bost urte baino gutxiagoko langileekin egin daiteke kontratu hori, praktikaldiko kontratua egiteko behar den kualifikazio profesionalik ez baldin badute, enplegurako lanbide-heziketaren

sistemak edo hezkuntza-sistemak aitortzen duenaren arabera. Hezkuntza-sistemako lanbide-heziketa jasotzen ari diren langileek egin ahal izango dute kontratu-aldaera hori.

Gehieneko adinari dagokion muga ez da bete beharko kontratua desgaitasunen bat duten pertsonekin egiten bada, edo laneratze-enpresen araubidea xedatzen duen abenduaren 13ko 44/2007 Legean aurreikusitako talde baztertuekin egiten bada, betiere laneratze-enpresak kualifikatuta eta dagokion administrazio-erregistroan aktibo badaude.

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.

Kontratua legez edo hitzarmen bidez zehaztutako gehieneko iraupena baino laburragoa den epe baterako sinatzen bada, bi aldiz luzatu ahal izango da, alderdiek hala adosten badute. Nolanahi ere, luzapen bakoitzak ezin izango du sei hilabete baino gutxiago iraun, eta kontratuaren iraupen osoak ezin izango du aipatutako gehieneko iraupena gainditu.

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

c) Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren iraupena amaitutakoan, enpresa berak edo beste batek ezin izango du langilea aldaera berdinean kontratatu; bai, ordea, kontratu berriari lotutako prestakuntzaren xedea bestelako kualifikazio profesional bat lortzea bada.

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

d) Langileak prestakuntzarako eta ikaskuntzarako 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 onspena 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; dena den, kasu batzuetan, beharrezkoa izan liteke langileak aipatutako sarean prestakuntza-aldi osagarriak egitea.

Langileak enpresan egiten duen lanak prestakuntza-jarduerekin erlazionatuta egon behar du. Prestakuntza jasotzea kontratua bukatzean justifikatu beharko da.

Erregelamendu bidez garatuko dira langileek prestakuntza-zentroetan eta enpresetan jasoko duten prestakuntzaren ezaugarriak eta irakasteko sistema, baita prestakuntzaren aintzatespena ere. Prestakuntza hori lan efektiboarekin txandakatuta emango zaio langileari, lotura estuagoa egon dadin lan efektiboaren eta prestakuntzaren artean, eta prestakuntzaren eta ikaskuntzaren artean. Prestakuntza-jarduerak Kualifikazio Profesionalen Katalogo Nazionalean aipatzen ez den prestakuntza osagarria eman ahal izango dute, langileen zein enpresen beharretara egokitzeko.

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

e) Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren bidez lortutako kualifikazioa edo lanbide-gaitasuna egiaztatzeko modua haxe izango da: Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan eta berau garatzeko arauetan zehazturik dagoena. Araudiak xedatutakoaren arabera, langileak dagokion profesionaltasun-egiaztagiria,

lanbide-heziketako titulua edo, hala badagokio, egiaztapen partzial metagarria eskatu ahal izango dio herri-administrazio eskudunari.

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

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

Ordainsaria ez da, inola ere, lanbide arteko gutxieneko soldatari lanean benetan emandako denbora aintzat hartuta dagokion proportzioa baino txikiagoa izango.

h) Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratatutako langileari Gizarte Segurantzak emango dion babesak gertakari, egoera babesgarri eta laguntza guztiak hartuko ditu, baita langabezia ere. Horrekin batera, soldatak bermatzeko funtsa jotzeko eskubidea izango du langileak.

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

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

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

«1. Langileak eskubidea du:

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

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

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

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

2. Negoziazio kolektiboan itundu beharko dira eskubide horiek gauzatzeko baldintzak; betiere, sexu bateko eta besteko langileen artean zuzeneko nahiz zeharkako bazterkeriarik ez dagoela bermatzen duten irizpide eta sistemak baliatu beharko dira.

3. Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langileek enplegurako lanbide-heziketa jasotzeko baimen ordaindua eskuratu ahal izango dute. Baimen hori urtean hogeitau ordukoa izango da, eta ordu horiek gehienez ere bost urtez metatu ahalko dira. Lanbide-heziketak enpresaren jarduerarekin lotuta egon beharko du. Eskubidea bete dela ulertuko da langileak enplegurako lanbide-heziketa jasotzera bideratutako prestakuntza-ekintzak egin ditzakeenean, enpresaren ekimenez egindako edo negoziazio kolektiboaren bidez hitzartutako prestakuntza-planaren esparruan. Aurrekoari kalterik egin gabe, paragrafo honetan aipatutako eskubidetik kanpo egongo da enpresak, beste lege batzuei jarraiki, bere kargura nahitaez eman beharreko prestakuntza. Hitzarmen kolektiboan xedatuko da baimen hori zehazki

nola baliatuko duen langileak, eta, hitzarmen kolektiboan xedatzen ez bada, langileak eta enpresaburuak adostuko dute.»

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

«c) Ordeztagaitasun nagusia duten enpresaburu-erakundeek eta sindikatuen partaidetza, bai eta behar bezala egiaztatutako prestakuntza-zentro eta erakundeena ere, enplegurako lanbide-heziketako azpisistemaren diseinuan eta plangintzan, sektorean ordeztagaitasuna duten beren erakundeek bitartez. Gainera, kontuan hartuko dira langile autonomoen eta gizarte-ekonomiako enpresen beharrak, ordeztagaitasuna duten beren erakundeek bitartez.»

Bost. Aldatu egin da Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 26. artikulua 10. paragrafoa. Honela idatzita geldituko da:

«10. Langileak lanbide-karreran zehar jasotzen duen prestakuntza, Kualifikazio Profesionalen Katalogo Nazionalarekin eta Goi-mailako Hezkuntzarako Kualifikazioen Espainiako Esparruarekin bat datorrenean, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakiari lotuta egongo den prestakuntza-kontu batean jasoko da.

Enplegu-zerbitzu publikoek dagozkien idatzoharrak 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 langabezia-prestazioa jasotzen ari diren langileekin ordezkatzeko programa.*

1. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 228. artikulua 4. paragrafoaren hirugarren lerroan aurreikusitakoa betez, lerroari lege honek emandako idazkeran, programa horri heldu ahal izango diote prestakuntza jasotzen ari diren langileak langabezia-prestazioa jasotzen ari diren langabeekin ordezkatzen dituzten enpresa guztiek, edozein dela ere enpresak dituen langileen kopurua. Betiere, prestakuntza-ekintzak irauten duen denborarako beharko du izan ordezkapenak, eta prestakuntza-ekintzok edozer herri-administrazioek finantzatuta egon beharko dute.

Xedapen iragankor honetan araututako programa nahitaez aplikatu beharko zaie aurreko lerroan aipatutako prestazioa jasotzen ari diren langabeei.»

3. artikulua. *Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak murriztea.*

1. Lege hau indarrean sartu ondoren, enplegu-bulegoan inskribatuta dauden langabeekin prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak egiten dituzten enpresek eskubidea izango dute, kontratuaren indarraldi osoan, baita luzapenetan ere, Gizarte Segurantzari kontratu horiekin lotuta ordaindu beharreko enpresa-kuotetan murrizketa izateko; zehazki, gertakari arruntengatik, laneko istripuengatik, gaixotasun profesionalengatik, langabeziagatik, soldatak bermatzeko funtsagatik eta lanbide-heziketarako ordaindu beharreko kuotetan. Murrizketa % 100ekoa izango da kontratua 250 langile baino gutxiagoko enpresek egiten badute, eta % 75ekoa, enpresa kontratatzaileak 250 langile edo gehiago baditu.

Halaber, aurreko lerroan xedatutakoaren arabera egindako edo luzatutako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak, % 100eko murrizketa izango da langileek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan, kontratuaren indarraldi osoan eta luzapenetan.

2. Hasieran zehaztutako iraupena edo luzapena amaitu ondoren, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak kontratu mugagabe bihurtzen dituzten enpresek eskubidea izango dute, kontratuak edonoz egin dituztela ere, Gizarte Segurantzari ordaindu

beharreko enpresa-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.

4. Artikulu honetan aurreikusitako murrizketak ez zaizkie aplikatuko Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 25.1 artikulua d) idatz-zatian zehaztutako ekintzen eta neurrien esparruan egindako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuei, ez eta tailer-eskolen, lanbide-etxeen eta enplegu-tailerren proiektuen barne egindakoei ere.

II. KAPITULUA

Kontratazio mugagabea eta enplegua sortzeko beste neurri batzuk sustatzea

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

1. Enplegu egonkorra errazteko eta enpresa-ekimena sustatzeko, 50 langile baino gutxiagoko enpresek ekintzaileak laguntzeko lan-kontratuak egin ahal izango dituzte.

2. Kontratazio mugagabea eta lanaldi osokoa izango da, eta idatziz jaso beharko 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. artikulua aipatzen duen probaldiaren iraupena urtebetekoa izango da. Ezin izango da probaldirik ezarri, baldin eta langileak, aurrez, enpresan funtzio berak egin baditu, edozer kontratazio-aldieran.

4. Kontratuak martxoaren 5eko 4/2004 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Sozietateen Gaineko Zergari buruzko Legearen testu bateginaren 43. artikuluan aurreikusitako zerga-pizgarriak izango dituzte.

Aldaera horren arabera kontraturiko langileak, baldin eta kontratazio sinatzen den egunerako ekarpenezko langabezia-prestazioak gutxienez hiru hilabetez jaso baditu, aukera izango du hilerio soldata eta aitortuta duen baina jasotzeko daukan prestazioaren zenbatekoaren % 25 bateragarri egiteko, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren III. tituluaren xedatutakoarekin bat.

Prestazioa bateragarri egiteko eskubideak lan-harremana hasten den egunetik izango ditu ondorioak; betiere, eskaera data horretatik hasita hamabost eguneko epean egiten bada. Epe horretatik kanpo, langileak ezin izango du bateragarri bihurtzeko eskatu.

Prestazioa bateragarria izango da kontratuak indarrean dirauen bitartean, eta, gehienez ere, jasotzeko dagoen prestazioaren iraupena izango du. Langileak, legezko langabezia-egoeran gelditzen bada, beste prestazio bat eskatu ahal du, edo, bestela, jasotzeko duen prestazioari berriro hasiera eman. Kasu horretan, prestazioa eta lana bateragarri egin zituen denboraren % 25 bakarrik joko da kontsumitutako epetzat.

Erakunde kudeatzaileak eta onuradunak ez dute Gizarte Segurantzaren kotizatu beharrik izango, bateratutako prestazioaren % 25 jasotzen duten bitartean.

Langileak ez dituenean prestazioa eta soldata paragrafo honetan adierazitako moduan bateratzen, eskubidea izango du lanean hasteko unean jasotzeko dituen langabezia-prestazioak jasotzeko; hartara, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 212.1.d) eta 213.1.d) artikuluetan xedatutakoa aplikatuko zaio.

5. Martxoaren 5eko 4/2004 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Sozietateen Gaineko Zergari buruzko Legearen testu bateginaren 43. artikuluan araututako zerga-pizgarriak gorabehera, enplegu-bulegoan inskribatuta dauden langabeak kontratu-aldiera honen arabera kontratatzen badira, honako hoberi hauek jasotzeko eskubidea sortuko da, betiere kontratazio ondorengo talde hauetakoren batekoari egiten bazaio:

a) 16 eta 30 urte arteko gazteak, biak barne. Horrelakoetan, enpresak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 83,33 euroko hoberia izateko (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 zereginetan egiten badira, zenbateko horiei hileko 8,33 euro (urteko 100 euro) gehituko zaie.

b) 45 urtetik gorakoak. Horrelakoetan, enpresak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 108,33 euroko hoberia izateko (urteko 1.300 euro), hiru urtez.

Kontratu horien hartzaileak emakumeak badira, eta emakumeek ordezkari txikia duten zereginetan egiten badira, aipatutako hoberiak hileko 125 eurokoak izango dira (urteko 1.500 euro).

Hobari horiek bateragarriak izango dira xede berdinerako aurreikusitako beste laguntza publiko batzuekin, baina aplikagarri diren hoberien baturak ezin izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotaren % 100 gainditu.

6. Enpresak ezin izango du artikulua honetan aipatutako ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagaberik egin, baldin eta, kontratua egin aurreko sei hilabeteetan, bidegabeko azkentze-erabakirik hartu badu. Mugak lege hau indarrean sartu ondoren azkendutako kontratuei soilik eragingo die, eta kontratua azkendu dieten langileen lanbide-talde bereko lanpostuak lantoki berean betetzeko.

7. Ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabeari lotutako pizgarriak aplikatzeko, enpresak lan-harremana hasten denetik gutxienez hiru urtez mantendu beharko du kontratatutako langilea lanpostuan. Halaber, kontratua egiten denetik gutxienez urtebetez eutsi beharko dio enpresak ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabeari esker lortu duen enplegu-mailari. Betebeharrok bete ezean, pizgarriak itzuli egin beharko dira.

Lanpostua mantentzeko aipatutako betebeharrak ez dira urratuko lan-kontratu arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkendu denean, eta bata zein bestea bidezko aitortzen direnean, edota langileak dimisioa aurkeztean, hiltzean, erretiroa hartzean edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia izatean, hitzartutako epea amaitzean, edota kontratuaren xede den obra edo zerbitzua burutzean.

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

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 onarturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 12. artikuluen 4. paragrafoaren c) idatz-zatia honela idatzita geldituko da:

«c) Lanaldi partzialeko langileek aparteko orduak egin ahal izango dituzte. Lege bidez zehaztuko da langileek aparteko zenbat ordu egin ahal izango dituzten, hitzartutako lanaldiaren proportzioan.

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, ohiko orduen, aparteko orduen eta ordu osagarrien baturak ezin izango du gainditu artikulua honetako 1. paragrafoan lanaldi partzialetarako zehaztutako legezko muga.»

6. artikulua. *Urruneko lana.*

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

«13. artikulua. *Urruneko lana.*

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

2. Urruneko lanari buruzko 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 aritzen diren langileen eskubide berberak izango dituzte, lantokian bertan lan egitearen berezkoak izan ezik. Urruneko langileek beren talde profesionalaren eta funtzioen arabera zehaztutako ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango dute, gutxienez.

Enpresaburuak, urruneko langileen sustapen profesionala bultzatzearen, beharrezko neurriak ezarri beharko ditu, langile horiei enplegurako lanbide-heziketa jasotzeko daukaten eskubidea bermatzeko. Halaber, lantokian bertan hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko die urruneko langileei, horien mugikortasuna eta sustapena errazteko.

4. Urruneko langileek segurtasun- eta osasun-babes egokia izateko eskubidea dute, eta Lan Arriskuak Prebenitzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta berau garatzeko araudian ezarritakoa aplikatuko zaie.

5. Urruneko langileek ordezkari kolektiborako eskubidea izango dute, lege honetan aurreikusitakoari jarraiki. Ondorio horietarako, langile horiek enpresaren lantoki jakin bati atxikita egon beharko dute.»

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

1. Praktikaldiko kontratuak, hasierako denbora edo luzatutakoa amaitu ondoren, mugagabe bihurtzen dituzten enpresek edo errelebokoak eta erretiro-adina aurreratzeagatik ordezkapenekoak mugagabe bihurtzen dituztenek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hobaria izateko eskubidea izango dute, kontratu horiek edonoz 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 artikuluan honetan zehaztutako hobariak: kontratatzeko unean berrogeita hamar langile baino gutxiago dituzten enpresek, langile autonomoak barne, eta langile-bazkide edo lan-bazkide gisa langileak hartzen dituzten lan-sozietateek edo kooperatibek, baldin eta besteren konturako langileen Gizarte Segurantzaren araubidea hautatu badute.

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

III. KAPITULUA

Enpresetan barne-malgutasuna bultzatzeko neurriak, enplegu-suntsiketa saihestearren8. artikulua. *Lanbide-sailkapena.*

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

«22. artikulua. Lanbide-sailkapenerako sistema.

1. Negoziazio kolektiboen bidez edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioen bidez, langileen lanbide-sailkapenaren sistema zehaztuko da, lanbide-taldeak eginez.

2. Lanbide-taldea deitutako horretan, gaitasun profesionalak, titulazioak eta zerbitzuaren eduki orokorra biltzen dira, denak batera, eta langileari esleitutako zenbait eginkizun, funtzio, espezialitate profesional edo erantzukizun sar daitezke bertan.

3. Lanbide-taldeak zehazteko irizpideek eta sistemek ezin izango dute gizonen eta emakumeen artean inolako bereizkeriarik eragin; ez zuzenean, ez zeharka.

4. Langilea eta enpresaburua ados jarrita esleituko zaio langileari lanbide-taldea, eta, lan-kontratuaren xede den zerbitzuan, langileak lanbide-talde hari dagozkion funtzio guztiak edo horietako batzuk bakarrik egingo dituen erabakiko dute. Funtzio bat baino gehiago betetzea, edo talde bat baino gehiagokoak betetzea ituntzen badute, denbora gehienez egiten dituen funtzioen arabera esleituko zaio langileari lanbide-taldea.»

9. artikulua. *Lan-denbora.*

1. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko 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. Hitzarmenik ezean, enpresak lanaldiaren % 10 irregular banatu ahal izango du urtean zehar.

Banaketa horrek legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedendialdiak errespetatu beharko ditu, eta langileak gutxienez bost eguneko aurrerapenaz jakin beharko du banaketa horren ondorioz zein egun eta ordutan eman beharko duen zerbitzua.»

2. Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 34. artikulua 8. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«8. Langileak lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko eskubidea izango du, bizitza pertsonala, familia-bizitza eta laneko bizitza uztartu ahal izateko. Langileak negoziazio kolektiboan edo enpresaburuarekin adostutako akordioan zehaztutako baldintzen arabera gauzatu du eskubide hori; akordio horrek, nolahi ere, negoziazio kolektiboan aurreikusitakoa errespetatu beharko du.

Horretarako, lanaldi jarraitua, ordutegi malgua edo lan- eta atsedendebora antolatzeke beste modu batzuk erabiltzea sustatuko da, ahalik eta bateragarrien izan daitezkeen langilearen bizitza pertsonala, familia-bizitza eta laneko bizitza uztartzeko eskubidea eta enpresaren produktibitatea hobetzeko xedea.»

10. artikulua. *Mugigarritasun funtzionala.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko 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. Langileak bere lanbide-taldeari ez dagozkion funtzioak egin ditzan, goragokoak edo beheragokoak, arrazoi teknikoak edo antolamenduzkoak egon beharko dira. Langileak ezinbestekoa den denboran baino ez ditu beteko funtzio horiek. Enpresaburuak langileen ordezkariari jakinarazi beharko dizkie mugigarritasun funtzionalerako erabakia eta arrazoiak.

Langileari bere lanbide-taldekoak baino goragoko funtzioak egokitzen badizkiote, sei hilabete baino gehiagoz urtebetean, edo zortzi hilabete baino gehiagoz bi urtean, langileak igoera eskatu ahal izango du, baldin eta horretarako eragozpenik ez badago hitzarmen kolektiboan, edo, bestela, berak egindako funtzioei dagokien lanpostu hutsa berak betetzea eskatu, enpresan halako igoerarako aplikatzen arauak beteta. Gainera, dagokion soldata-aldea erreklamatzeko eskubidea izango du. Egintza horiek metatu egin daitezke. Enpresak ezezkoa emanaz gero, eta batzordearen edo langileen ordezkarien irizpena jaso ondoren, langileak erreklamazioa aurkez dezake lan-arloko jurisdikzioan. Negoziazio kolektiboaren bidez, artikulua honetan adierazitako aldiez bestelakoak xedatu ahal izango dira, lanpostu hutsak betetzeko erreklamazioak egiteko.

3. Langileak benetan egiten dituen funtzioei dagokien ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, funtzio apalagoak agintzen zaizkionean izan ezik, kasu horietan jatorrizko ordainsariari eutsiko baitio. Mugigarritasun funtzionalaren eraginez, langileak ohikoak ez dituen funtzioak egiten baditu, ezin izango da objektiboki kaleratu trebetasunik eza agertzeagatik 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 onarturiko 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; hau da, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak. Halakotzat joko dira enpresaren lehiakortasunarekin, produktibitatearekin edo teknika- edo lan-antolaketaarekin erlazionatuta daudenak, bai eta enpresaren jarduerarekin lotutako kontratazioak ere.

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

Lantokiz aldatzeko erabakia jakinarazi ondoren, langileak, edo gastuen kalte-ordainak jasota lantokiz aldatzeko aukera egiteko eskubidea izango du, edo kontratua iraungitzeko eskubidea, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeitaz soldata-eguneko kalte-ordaina jasoz; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta gehienez ere hamabi hilabeteri dagokiona eskuratuko du 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 gutxienezko muga azpitik.

Lantokiz aldatuz berrira joateko aipatutako epea betearazlea den arren, kontratua amaitzeko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat

ez badator, aurkaratu egin dezake erabakia, eskumenak dituen jurisdikzioan. Epaiak erabakiko du lantokiz aldatzea bidezkoa edota bidegabea den; azken kasu horretan, jatorrizko lantokira itzultzeko eskubidea onartuko dio langileari.

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

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

«2. Aurreko paragrafoan aipatutako lantoki-aldaketa egin aurretik, enpresak langileen legezko ordezkariekin 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 aldiaren jarraian aipatzen diren langileei eragiten badie gutxienez:

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

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

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

Laneko agintaritzari jakinarazi behar zaio bai kontsultaldia hasi dela, bai horren amaieran alderdiek izandako jarrerak ere, guztiaren berri izan dezan.

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

Akordia lortzeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkatzeko.

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

Kontsultaldia amaitu eta gero, enpresaburuak lantoki-aldaketari buruz hartutako erabakia jakinarazi behar die langileei; lantoki-aldaketa artikuluko honetako 1. paragrafoan xedatutakoaren arabera egingo da, ondorio gutxietarako.

Paragrafo honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboa eragin daiteke, eta artikuluko honetako 1. paragrafoan aurreikusitako bakarkako akzioak ere gauza daitezke. Gatazka kolektiboa eragiten denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako akzioen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

Langileek, kontsultaldian, legezko ordezkariekin akordioa lortu arren, eskubidea izango dute artikuluko honetako 1. paragrafoko hirugarren lerroan aurreikusitako aukera egikaritzeko.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak edonoz erabaki ahalko dute paragrafo honetan zehaztutako kontsultaldiaren ordezkariaren esparruan aplikatzeko den bitartekotza- edo arbitraje-prozedura aplikatzea; kasu horretan, aldi horretarako xedatutako gehieneko epearen barruan gauzatu beharko da bitartekotza edo arbitrajea.»

Hiru. Beste paragrafo bat, 3.ter, gehitu zaio martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 40. artikuluari. Hauxe izango da bere edukia:

«3.ter. Desgaitasunen bat duten langileek, osasuna babesteko daukaten eskubidea eraginkortasunez erabiltzeko, baldin eta beren desgaitasunarekin lotutako errehabilitazio fisiko edo psikologikoaren tratamendua beren herritik kanpo jasotzeko beharra frogatzen badute, beste lanpostu bat eskuratzeko lehentasunezko eskubidea izango dute, lanpostua lanbide-talde berekoa denean, enpresak hutsik duenean, eta tratamendua jasotzeko gunetik hurbilago dagoenean, genero-indarkeriaren eta terrorismoaren biktima diren langileentzat aurreko paragrafoan zehaztutako baldintzetan.»

Lau. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 40. artikularen 5. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«5. Langileen legezko ordezkariak lehentasuna izango dute artikulua honetan aipatutako lanpostuetan jarraitzeko. Hitzarmen kolektiboen bidez, edo kontsultaldian egindako akordioen bidez, beste talde batzuetako langileei eman dakieke lanpostuan jarraitzeko lehentasuna; esaterako, familia-zamak dituztenei, adin jakin batetik gorako langileei edota desgaitasuna dutenei.»

12. artikulua. *Lan-baldintzen funtsezko aldaketak.*

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

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

1. Enpresako zuzendaritzak lan-baldintzen funtsezko aldaketak egitea erabaki ahal izango du, ekonomiarekin, teknikarekin, antolaketarekin edo ekoizpenarekin lotutako arrazoi frogatuak daudenean. Halakotzat joko dira enpresaren lehiakortasunarekin, produktibitatearekin edo teknika- edo lan-antolaketarekin erlazionatuta daudenak.

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

- a) Lanaldian.
- b) Ordutegian eta lan-denboraren banaketan.
- c) Txandakako lan-araubidean.
- d) Ordainketa-sisteman eta soldataren zenbatekoan.
- e) Lan-sisteman eta errendimenduan.
- f) Funtzioetan, lege honetako 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusitako mugak gainditzen dituztenean.

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

Aldaketa kolektibotzat joko dira gutxienez laurogeita hamar eguneko epean honako hauei eragiten dietenak:

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

Ezarritako erreferentzia-epean aldaketa kolektiboetarako ezarritako mailetara heltzen ez diren aldaketak banakakoak izango dira.

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

Artikulu honetako 1. paragrafoko a), b), c), d) eta f) idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan, funtsezko aldaketaren ondorioz langileari kalte egiten bazaio, kontratua desegiteko eskubidea izango du, eta zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogei soldata-eguneko kalte-ordaina jasotzekoa; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta gehienez ere bederatzi hilabetez.

Aldaketa aipatutako eraginkortasun-epean betearazlea den arren, kontratua desegiteko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat ez badator, aurkaratu egin ahal izango du erabakia, lan-arloko jurisdikzioan. Epaia lan-baldintzen aldaketa bidezkoa edota bidegabea den zehaztuko du; azken kasu horretan, aurreko baldintzetara itzultzeko eskubidea onartuko dio langileari.

Enpresak, artikulu honetako hurrengo paragrafoan jasotako aurreikuspenak saihesteko, 2. paragrafoan aldaketa kolektiboetarako adierazitako mailaren azpitik bata bestearen jarraian laurogeita hamar eguneko aldietan lan-baldintzen funtsezko aldaketak egiten baditu, portaera hori onartzeko arrazoi berririk egon gabe, lan-baldintzen aldaketa berri horiek legeari iruzurra eginez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta ondorioak gabeak izango dira.

4. Negoziazio kolektiboan berariaz zabal daitezkeen beste prozedurei kalterik egin gabe, lan-baldintza kolektiboetan funtsezko aldaketak egiteko erabakia hartu baino lehen, langileek dena delako enpresan legezko ordezkariak baldin badute, gaia ordezkari horiekin kontsultatzeko epe bat zabaldu beharko da, gehienez ere hamabost egunekoak. 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.

Kontsultaldian, fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko helburuarekin. Akordioa lortzeko, 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, 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 aplika 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-arteak edo sektorekoak diren.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak edonoiz erabaki ahalko dute kontsultaldiaren ordezkari enpresaren esparruan aplikatzeko den bitartekotza- edo arbitraje-prozedura aplikatzea; kasu horretan, aldi horretarako xedatutako gehieneko epearen barruan gauzatu beharko da bitartekotza edo arbitrajea.

Kontsultaldian akordioa lortzen bada, 1. paragrafoan zehaztutako zergatiengatik izan dela ulertuko da. Akordioa iruzurra, doloa, hertsapena edo

zuzenbide-gehiegikeria izandakoan baino ezin izango da aurkaratu, dagokion jurisdikzioan. Edonola ere, langileek eskubidea izango dute artikuluko honetako 3. paragrafoko bigarren lerrokan aurreikusitako aukeraz baliatzeko.

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

Paragrafo honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboa eragin daiteke, eta artikuluko honetako 3. paragrafoan aurreikusitako bakarkako akzioak ere gauza daitezke. Gatazka kolektiboa eragiten denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako akzioen izapideak, harik eta hura erabaki 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 arauetan xedatutakoari lotu behar zaio.»

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

«a) Langilearen lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egitea, lege honen 41. artikuluan aurreikusitakoa betetzen 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 onarturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 47. artikulua honela idatzita geldituko da:

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

1. Enpresaburuak ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak medio eten ahal izango du lan-kontratua.

Ekonomiako arrazoiak egongo dira egoera ekonomikoa, enpresaren emaitzak aintzat hartuta, negatiboa dela ondorioztatzen denean; esaterako, galerak daudenean edo egongo direla aurreikusten denean, edota sarrera arrunten edo salmenten maila etengabe jaisten denean. Etengabe jaisten dela ulertuko da, baldin eta, bi hiruhilekoz jarraian, hiruhileko bakoitzeko sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiruhileko berean erregistratutakoa baino txikiagoa bada.

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

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 langabezia-prestazioak kudeatzen dituen erakundeari, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren nahitaezko txostena jasoko du; txosten horretan, jakinarazpenaren edukia eta kontsultaldiaren nondik norakoak bilduko dira. Txostena aztertzeke, hamabost egun izango dira –epe hori ezin izango da luzatu–,

lan-agintaritzari kontsultaldia amaitu dela jakinarazten zaionetik, eta prozeduran txertatuko da.

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

Kontsultaldian akordioa lortzen bada, 1. lerrokan zehaztutako zergatiengatik izan dela ulertuko da. Akordioa iruzurra, doloa, hertsapena edo zuzenbide-gehiegikeria izandakoan baino ezin izango da aurkaratu, dagokion jurisdikzioan.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak edoniz erabaki ahalko dute kontsultaldiaren ordezkariaren esparruan aplikatzeko den bitartekotza- edo arbitraje-prozedura aplikatzea; kasu horretan, aldi horretarako xedatutako gehieneko epearen barruan gauzatu beharko da bitartekotza edo arbitrajea.

Kontsultaldia amaitzean, enpresaburuak eteteari buruz hartu duen erabakia jakinaraziko die hala langileei nola lan-agintaritzari. Lan-agintaritzak langabezia-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 zehazten denean salbu.

Lan-agintaritzak enpresaburuaren erabakia aurkaratu ahal izango du, langabezia-prestazioa kudeatzen duen erakundeak hala eskatzen dionean, akordioaren helburua langileek prestazioak bidegabe jasotzea denean, langabeziaren legezko egoera eragin duen arrazoirik ez egoteagatik.

Langileak lan-arloko jurisdikzioan aurkaratu ahal izango ditu paragrafo honetan aipatutako erabakiak, eta horiek bidezkoak edo bidegabeak diren ebatziko du jurisdikzioak. Erabakia bidegabea dela ebatziz gero, lan-kontratuari berehala berrekitea deklaratu du epaiak, eta kontratua berrekin arte langileak jaso ez dituen soldatak ordaintzera behartuko du enpresaburuak, edo, hala badagokio, etenaldian langabezia-prestazioetan jasotako zenbatekoaren harira egon daitezkeen aldeak ordaintzera. Bestalde, enpresaburuak itzulketak egin beharko dizkio prestazioen ordaintzetan kudeatzen dituen erakundeari, prestaziook direla-eta. Enpresaren erabakiak lege honen 51.1 artikuluan aurreikusitako langile-kopuruari edo gehiagori eragiten dienean, gatazka kolektiboa eragin ahal izango da, banakako akzioari kalterik egin gabe. Gatazka kolektiboa eragiten denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako akzioen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

2. Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak direla-eta, lanaldia murriztu ahalko da, aurreko paragrafoan 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 izango dute aparteko ordurik egin, ezinbestean salbu.

3. Era berean, ezinbesteko arazoak direla medio, lan-kontratuaren eten ahalko da, lege honetako 51.7 artikuluan eta 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 daitezzen edota lanean errazago molda daitezzen.»

14. artikulua. *Negoiazio kolektiboa.*

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

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

Aurrekoari kalterik egin gabe, aukera egongo da sektorean edo enpresan aplikatzekoa 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 beharko dira:

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

Ekonomiako arazoak egongo dira egoera ekonomikoa, enpresaren emaitzak aintzat hartuta, negatiboa dela ondorioztatzen denean; esaterako, galerak daudenean edo egongo direla aurreikusten denean, edota sarrera arrunten edo salmenten maila etengabe jaisten denean. Etengabe jaisten dela ulertuko da, baldin eta, bi hiruilekoz jarraian, hiruileko bakoitzeko sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiruileko berean erregistratutakoa baino txikiagoa bada.

Teknikako arazoak tartean direla joko da, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, ekoizteko bitarteko edo tresnen alorrean. Antolaketako 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.

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

Kontsultaldian akordioa lortzen bada, 2. lerrokadan zehaztutako zergatiengatik izan dela ulertuko da. Akordioa iruzurra, doloa, hertsapena edo zuzenbide-gehiegikeria izandakoan baino ezin izango da aurkaratu lan-arloko jurisdikzioan. Akordioak zehatz-mehatz jaso beharko ditu enpresan aplikatuko diren lan-baldintza berriak eta horien iraupena. Akordioa ezin izango da luzatu enpresa horretan hitzarmen berri bat aplikatzen den unetik aurrera. Ez aplikatzeko akordioa egiten bada ere, bete egin beharko dira genero-arrazoiengatik diskriminazioak ezabatzeari buruz hitzarmenean zehaztutako betebeharrak edo, hala egokitzuz gero, enpresan aplikagarri den berdintasun-planean aurreikusitakoak. Akordio hori hitzarmen kolektiboaren batzorde parekideari jakinarazi beharko zaio.

Kontsultaldian desadostasunik sortzen bada, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzordera jo ahal izango du, auzia ebatz dezan; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita. Batzordeari esku hartzeko eskaera egin ez diotenean, edota batzordeak ez badu akordiorik lortu, aldeek Estatuko edo autonomia-erkidegoko lanbide-arteak akordioetan ezarritako prozeduretara jo beharko dute –lege honetako 83. artikuluan daude aurreikusita–, paragrafo honetan aipatutako akordioak negoziatzean sortutako desadostasunak eraginkortasunez konpontzeko. Hortaz, desadostasunak arbitraje loteslera meneratu beharko dituzte alde aurretik; arbitraje-laudoak kontsultaldian lortutako akordioen eraginkortasun

berbera izango du, eta 91. artikuluan jasota datorren prozeduraren arabera eta bertan zehaztutako zergatiengatik soilik errekurritu ahal izango da.

Kontsultaldia akordiorik gabe amaitzen bada, eta aurreko lerrokadan adierazitako prozedurak aplikatzerik ez badago, edota prozedurak aplikatu arren desadostasuna konpondu ez bada, aldeetako edozeinek Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren esku jarri ahal izango du auzia, lan-baldintzak ez aplikatzeak enpresak autonomia-erkidego batean baino gehiagotan dituen lantokiei eragiten badie, edota autonomia-erkidegoko dagokien organoen esku, gainerako kasuetan. Organo horiek organokideen artean har dezakete erabakia, edota organokideek xede horretarako izendatutako arbitro baten bidez, inpartzialtasuna bermatzeko beharrezko bermeekin, eta, betiere, gatazka organo horien esku jarri denetik gehienez hogeita bost eguneko epean. Erabaki horrek kontsultaldian lortutako akordioen eraginkortasun berbera izango du, eta 91. artikuluan jasota datorren prozeduraren arabera eta bertan zehaztutako zergatiengatik soilik errekurritu ahal izango da.

Aurreko lerrokadetan adierazitako prozeduren ondorioz lan-baldintzak ez aplikatzea xedatu bada, erabaki hori lan-agintaritzari jakinarazi beharko zaio, gordailuan sartzeko.»

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

«1. Hitzarmen kolektiboek, indarrean dauden bitartean, ezin die eragin beste eremuetako hitzarmenetan xedatutakoak, 83. artikuluko 2. paragrafoan xedatutakoaren arabera negoziatu den hitzarmen batean kontrakorik itundutakoan salbu; hurrengo paragrafoan aurreikusitakoa ere salbuespena izango da.»

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

«2. Enpresa-hitzarmenak eremu zabalagoko hitzarmen kolektiboak indarrean dauden bitartean edonoz negoziatu ahalko dira, eta haietan zehaztutako baldintzak lehenetsunez aplikatutako dira estatuko, autonomia-erkidegoko edo beheagoko esparruko sektore-hitzarmenetan xedatutakoen aldean, ondoko gaietan:

- a) Oinarrizko soldataren eta soldata-osagarrien zenbatekoa, enpresaren egoerarekin eta emaitzekin lotutakoak barne.
- b) Aparteko orduen ordainketa edo konpentsazioa, eta txandakako lanaren berariazko ordainsaria.
- c) Ordutegia 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-aldaeren 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, lehenetsun 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 paragrafo honetan aurreikusitako aplikazio-lehenetsuna izango.»

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

«3. Aurreko lerrokadan aipaturiko moduan, kontratatzeko askatasuna egon arren, hitzarmen kolektiboek gutxienez eduki hau jaso behar dute:

- a) Hitzarmena ituntzen duten alderdiak zein diren.
- b) Hitzarmenaren eremuan sartzen diren pertsonak, egitekoak, lurraldea eta denbora.
- c) 82.3 artikuluan aipaturiko lan-baldintzak ez aplikatzearen inguruan sor daitezkeen desadostasunak eraginkortasunez konpontzeko prozedurak; hala badagokio, Estatuko edo autonomia-erkidegoko lanbide-arteak akordioetan zehaztutako prozedurak artikulua horretan xedatutakora egokitu beharko dira.
- d) Hitzarmena salatzeko modua eta baldintzak, bai eta hitzarmenaren indarraldia amaitu aurretik salatzeko gutxieneko epea ere.
- e) Negoziazioan aldeak ordezkariak bilduko dituen batzorde parekidea, legearen xedatutako gaiak eta esleitzen zaizkion gainerakoak azter ditzan. Batzorde horren prozedurak eta jarduteko epeak ere zehaztu beharko dira, baita haren barruan sor litezkeen desadostasunak bide ez-judizialen bidez ebazteko beharra ere, 83. artikuluan aurreikusitako Estatuko edo autonomia-erkidegoetako lanbide-arteak akordioaren bidez.»

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

«1. Negoziazioan diharduten alderdiei dagokie hitzarmenaren iraupena ezartzea. Hitzarmen barruko gai bakoitzeko, edo talde homogeneo 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 hitzarmenaren berrikuspenean negoziatu ahal izango dute.»

Sei. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko 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 klausulek indarra galduko dute, salaketa egiten denetik aurrera. Aldeek akordio partzialak hartu ahal izango dituzte, luzatutako edukiak aldatzeko, itundutako indarraldia amaitzean sektoreko nahiz enpresako jarduera garatzeko baldintzetara egokitzearen. Akordioak aldeek zehaztutako indarraldia izango dute.

83. artikuluan aurreikusita dauden Estatuko edo autonomia-erkidegoetako lanbide-arteak akordioaren bidez, aldeek negoziatio-prozesuan ebatzi ez dituzten desadostasunak modu eraginkorrean konpontzeko prozedurak ezarri beharko dira, orokorrean eta zuzenean aplikatzekoak. Era berean, aldeek, alde aurretik, arbitrajera meneratu beharko dituzte desadostasunak; kasu horretan, arbitraje-laudoak hitzarmen kolektiboen eraginkortasun juridiko berbera izango du, eta 91. artikuluan jasota datorren prozeduraren arabera eta bertan zehaztutako zergatiengatik soilik errekurritu ahal izango da. Lanbide-arteak akordioak arbitrajera bideratzeko irizpideak eta prozedurak zehaztu beharko dituzte; horrez gain, batzorde negoziatzailean akordioak lortu ezin bada, aldeak arbitraje-prozeduraren

menpe jartzea nahitaezkoa edo borondatezkoa den adierazi beharko dute, eta horri dagokionez ezer xedatzen ez badute, arbitrajea nahitaezkoa dela ulertuko da.

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

Zazpi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko 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.»

Zortzi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90. artikulua 3. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«3. Hitzarmena erregistroan aurkezten denetik gehienez ere hogeitun eguneko epean, hitzarmena derrigorrean eta dohainik argitara dezatela xedatuko du lan-agintaritzak, Estatuko Aldizkari Ofizialean edota, hitzarmenaren lurralde-eremuaren arabera, autonomia-erkidegoko aldizkari ofizialean edo probintziako aldizkari ofizialean.»

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 –konkurtsoari 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 beharko du enpresaburuak: eragindako langileak lanpostuan mantentzea urtebetez gutxienez, kontratuaren etena edo murrizketa amaitu ondoren. Betebehar hori betetzen ez badu, aplikatutako hobariak itzuli egin beharko ditu. Horrek ez du esan nahi, ordea, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginak ezarritakoa aplikatu behar ez denik.

Enpresaburuak ez du betebehar hori urratuko lan-kontratua azkendu duenean bidezkotzat aitortutako diziplinazko kaleratzeagatik edota langilearen dimisioagatik, heriotzagatik, erretiroagatik edo ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik.

Artikulu honetan ezarritako hobariak aplikatu zaizkien kontratuak amaitu dituzten edo amaitzen dituzten enpresei, dela bidegabetzat 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: Hazkundera 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 jasotakoekin. Dena den, aplikagarri diren hobarien baturak ezin du enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuoten % 100 gainditu.

5. Artikulu honetan xedatutakoa 2012ko urtarrilaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra bitarteko epean hasitako lan-kontratuaren etenei eta lanaldi-murrizketei 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. *Langabezia-prestaziorako eskubidea birjartzea.*

1. Enpresa batek, Langileen Estatutuaren testu bateginaren 47. artikuluari edo konkurtso-prozedura bati jarraiki, lan-kontratuak eten baditu, modu jarraituan edo ez, edota 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 amaitzen badira, kaltetutako langileek ekarpenezko langabezia-prestazioaren iraupena birjartzeko eskubidea izango dute; zehazki, amaiera edo murrizketa horiek aintzat hartuta jasoko lituzketen langabezia total edo partzialagatik 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 2012ko otsailaren 12tik 2013ko abenduaren 31ra gertatzea.

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

a) Langabezia-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) Langabezia-prestazioa bukatzea lanaldi-etenak edo -murrizketak irauten duen bitartean, eta ekarpenezko beste langabezia-prestazio baterako eskubidea ez sortzea.

3. Artikulu honetan aurreikusitako birjarpena lanaldiaren aldi baterako etenaren edo aldi baterako murrizketaren aldi kontsumitu zen langabezia-prestaziorako eskubide berari aplikatuko zaio.

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

4. Birjarpenerako eskubidea ofizios aitortuko du erakunde kudeatzaileak, langabezia-prestazioa berriro hastea edo berriro irekitzea eskatzen denean.

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

5. Munduko merkataritzako egitura-aldaketek kaltetu dituzten sektoreetako lan-doikuntza errazteko laguntza-planetan sartuta dauden langileei langabezia-prestazioen birjarpen gisa aitortutako laguntzak –aipatutako laguntza-planetan eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioak enpresen birmoldaketa- eta/edo berregituraketa-prozesuek kaltetu dituzten langileei eman diezazkieketen laguntzak zehazten dituen 1995eko apirilaren 5eko Aginduan aurreikusitakoaren arabera– ezin izago dira bateratu artikulu honetan zehaztutako prestazioen birjarpenarekin.

IV. KAPITULUA

Lan-merkatuaren eraginkortasuna hobetzeko eta lan-dualtasuna murrizteko neurriak

17. artikulua. *Langileen Estatutuaren 15.5 artikuluaen aplikazioa aldi baterako etetea.*

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

«1. 2012ko abenduaren 31ra arte, etenda geldituko da martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 15.5 artikuluan xedatutakoaren aplikazioa.

2. Aurreko paragrafoan xedatutakoaren ondorioetarako, 2011ko abuztuaren 31tik 2012ko abenduaren 31ra bitarteko epea ez da sartuko Langileen Estatutuaren 15.5 artikuluan adierazten den hogeita lau hilabeteko eta hogeita hamarreko epearen zenbaketatik, data horien artean langileak zerbitzuak eman edo ez. Nolanahi ere, aipatutako artikulua onorioetarako, epeon aurretik eta ondoren igarotako zerbitzualdiak zenbatu egingo dira.»

18. artikulua. *Lan-kontrata amaitzea.*

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

«h) Lana egitea eragozten duen ezinbesteko arrazoiagatik, 51. artikulua 7. paragrafoan xedatutakoaren arabera egiaztatu bada.»

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

«i) Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoietan oinarritutako kaleratze kolektiboagatik.»

Hiru. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko 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 arrazoietan oinarrituta kontratuak amaitzeari, laurogeita hamar eguneko epean gutxienez honako hauei eragiten badie:

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

Ekonomiako arrazoiak egongo dira egoera ekonomikoa, enpresaren emaitzak aintzat hartuta, negatiboa dela ondorioztatzen denean; esaterako, galerak daudenean edo egongo direla aurreikusten denean, edota sarrera arrunten edo salmenten maila etengabe jaisten denean. Etengabe jaisten dela ulertuko da, baldin eta, hiru hiruhilekoz jarraian, hiruhileko bakoitzeko sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiruhileko berean erregistratutakoa baino txikiagoa bada.

Teknikako arrazoiak tartean direla joko da, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, ekoizteko bitarteko edo tresnen alorrean. Antolaketako arrazoiak gertatuko dira, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, langileen lan-sisteman edo -metodoetan, edo ekoizpena antolatzeko moduan. Eta ekoizpeneko arrazoiak 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 guztien lan-kontratuak amaitzea; betiere, bost langile baino gehiago badira, eta, arestian aipatutako arrazoi berberak oinarri direla, enpresak jarduera erabat utzi duelako gertatzen bada.

Paragrafo honetako lehenengo lerrokadan aipatutako kontratu-amaitzeen kopurua zenbatzeko, aipatutako aldiaren enpresaburuaren ekimenez gertatutako amaitze guztiak hartuko dira kontuan, langilearekin zerikusirik ez duten eta lege honetako 49.1.c) artikuluan aurreikusitako arrazoienez besteren ondorioz, eta azkendutako kontratuak gutxienez bost badira.

Laurogeita hamar eguneko ondoz ondoko aldietan, eta artikulua honetan jasotako aurreikuspenak saiheste aldera, enpresak lege honen 52.c) artikuluan xedatutakoaren arabera azkentzen dituzenean kontratuak, adierazitako atalaseak baino kopuru txikiagoan, eta hala jardutea justifikatzen duen zergatirik ez dagoela, amaitze berriko legea urratuta egin direla ulertuko da, eta deusezak eta ondoriorik gabeak izango dira.

2. Kaleratze kolektiboa egin aurretik, enpresaburuak langileen legezko ordezkariekin hitz egin beharko du, hogeita hamar egun natural baino gehiagokoa izango ez den aldi batean; berrogeita hamar langile baino gutxiagoko enpresen kasuan, epe hori gehienez ere hamabost egun naturalekoa izango da. Kontsultaldi horretan, kaleratze kolektiboak saihesteko edo murrizteko aukerarik baden aztertu beharko dute, gutxienez, eta haren ondorioak arintzeko moduak ere bai, laguntzeko neurri sozialetara joz; esaterako, beste lanpostu batean kokatzeko neurrietara, edo enplegarritasuna hobetzeko langileak prestatzeko edo birziklatzeko ekintzetara.

Kontsultaldiari hasiera emateko jakinarazpena idatziz egin behar du enpresaburuak, eta langileen legezko ordezkariari bidali behar die. Lan-agintaritzari kopia bat helaraziko dio. Idazki horretan, alderdi hauek zehaztuko ditu:

- a) Kaleratze kolektiboa eragin duten arrazoiak, 1. paragrafoan zehaztutakoaren arabera.
- b) Kaleratutako langileen kopurua eta lanbide-sailkapena.
- c) Azkeneko urtean ohikotasunez enplegatutako langileen kopurua eta lanbide-sailkapena.
- d) Kaleratzeak egiteko aurreikusitako epea.
- e) Zer langile kaleratu erabakitzekeko irizpideak.

Jakinarazpenarekin batera, kaleratze kolektiboaren arrazoiak eta aurreko lerrokadan adierazitako gainerako alderdiak azaltzen dituen txostena bidali beharko da.

Langileen legezko ordezkariari eta lan-agintaritzari egin beharreko jakinarazpenarekin batera, kaleratze kolektiboa eragin duten arrazoiak egiaztatzeko beharrezkoa den informazio guztia eman beharko da, erregelamendu bidez zehaztutako moduan.

Lan-agintaritzak, jakinarazpena jaso ondoren, horren berri emango dio langabezia-prestazioak kudeatzen dituen erakundeari, eta, derrigorrean, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailearen txostena jasoko du, aurreko lerrokadetan adierazitako jakinarazpenaren alderdiei eta kontsultaldiaren garapenari buruz. Lan-agintaritzari kontsultaldia amaitu dela jakinarazten zaionetik hamabost eguneko epean eman beharko da txostena; epe hori ezin da luzatu. Txostena prozeduran txertatuko da.

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

Enpresan ez badago langileen legezko ordezkariik, langileek aukera izango dute kontsultaldirako beren ordezkari-tza 41.4 artikulua araberaren izendaturiko batzorde baten eskuetan uzteko.

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

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak edonoiz erabaki ahalko dute kontsultaldiaren ordezkariaren esparruan aplikatzekoa den bitartekotza- edo arbitraje-prozedura aplikatzea; kasu horretan, aldi horretarako xedatutako gehieneko epearen barruan gauzatu beharko da bitartekotza edo arbitrajea.

Lan-agintaritzak kontsultaldiaren eraginkortasuna zainduko du, eta, hala dagokionean, oharrak eta gomendioak egin ahal izango dizkie aldeei; nolahi ere, prozedura ez da horregatik geldituko edo etengo. Halaber, eta aurreko lerrokan zehaztutakoari kalterik egin gabe, lan-agintaritzak egoki diren bitartekotza-jarduerak egin ahal izango ditu kontsultaldian, bi aldeek hala eskatzen diotenean, kaleratze kolektiboak sortutako arazoak konpontzeko. Xede berberarekin, laguntza ere eman ahal izango du, aldeetako edozeinek eskatuta edo bere ekimenez.

Kontsultaldia amaitutakoan, enpresaburuak emaitzaren berri eman behar die 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. Kontratua iraungitzeak langileen % 50i baino gehiagori eragiten badie, enpresaburuak enpresaren ondasunen salmentaren berri eman behar die langileen legezko ordezkariari eta eskumenak dituzten agintariari, enpresaren ohiko trafikoa osatzen duten ondasunak kanpo utzita.

4. Enpresaburuak kaleratzeko erabakia langileen ordezkariari jakinarazi ondoren, langileei banaka jakinarazi ahal izango die, lege honen 53.1 artikuluan ezarritako moduan. Nolanahi ere, gutxienez hogeita hamar egun igaro behar dira lan-agintaritzari kontsultaldia ireki dela jakinarazten zaionetik kaleratzea eraginkor izan artean.

5. Langileen legezko ordezkariak lehentasuna izango dute enpresan jarraitzeko, artikulua honetan aipatutako kasuetan. Hitzarmen kolektiboaren bidez, edo kontsultaldian egindako akordioaren bidez, beste talde batzuetako langileei eman dakieke lanpostuan jarraitzeko lehentasuna; esaterako, familia-zamak dituztenei, adin jakin batetik gorako langileei edota desgaitasuna dutenei.

6. Enpresaren erabakia kaleratze honetarako aurreikusitako akzioen bidez aurkara daiteke. Langileen ordezkariak demanda aurkezten badute, banaka hasitako akzioen izapideak gelditu egingo dira, harik eta hura ebatzi arte.

Lan-agintaritzak aurkaratu egin ahal izango ditu kontsultaldian hartutako erabakiak, iruzur, dolo, hertsapen edo zuzenbide-gehiegikeria bidez hartu direla uste duenean, deuseztat jo daitezten, edota langabezia-prestazioak kudeatzen dituen erakundeak adierazten duenean enpresak azkentzeko erabakia hartzearen helburua kaltetutako langileek prestazioak bidegabe jasotzea dela, langabeziaren legezko egoerara eramaten duen arrazoirik ez dagoelako.

7. Lan-kontratuak ezinbestearen ondorioz azkendu direnean, lan-agintaritzak egiaztatu egin beharko du ezinbeste hori, eragindako langile-kopurua edozein izanda ere; horretarako, paragrafo honetan eta garatzeko erregelamenduetan xedatutakoarekin bat datorren prozedura izapidetu beharko du.

Prozedurari enpresaren eskariz eman behar zaio hasiera, eta beharrezko irizitako frogabideak aurkeztu beharko ditu; prozedurari hasiera emateko eskaera egiten duen aldi berean, langileen legezko ordezkariari jakinarazi egin behar die, alderdi interesatu izango baitira prozeduraren izapide guztietan.

Eskabidea egiten denetik bost eguneko epean emango du erabakia lan-agintaritzak, premiazkoak diren jarduketak egin eta irizpenak jaso ondoren, eta enpresak argudiatutako ezinbestekoa dagoen egiaztatza mugatu beharko da. Enpresari dagokio kontratuak iraungitzeari buruzko erabakia hartzea, eta ezinbestea sorrarazi zuen egintzaren egun beretik izango ditu ondorioak. Enpresak erabaki horren berri eman beharko die langileen ordezkarietara eta lan-agintaritzari.

Ezinbestea egon dela egiaztatzen duen lan-agintaritzak erabaki ahal izango du kontratuak iraungi zaizkien langileei dagokien kalte-ordain osoa edo zati bat Soldata Bermatzeko Funtsak ordaindu behar duela; nolahi ere, Funtsak eskubidea izango du kopuru hori enpresaburuari ordainarazteko.

8. Informazioari eta agiriei buruz artikulua honetan aurreikusitako betebeharrak beti aplikatu behar dira, bai kaleratze kolektiboei buruzko erabakia enpresaburuak hartutakoa izan, bai enpresaburuaren kontrola egiten duen enpresak hartutakoa izan. Baldin eta enpresaburuak, erabakia hartu duen enpresak ez diola beharrezkoa zuen informazioari eman esanez, zurigarririk aurkezten baditu, ezin izango dira kontuan hartu ondorio horietarako.

9. Konkurtso-prozeduran sartuta ez dauden enpresen kaleratze kolektiboaren prozeduren kasuan, eta enpresa horietan berrogeita hamabost urte edo gehiagoko langileak badaude, 1967ko urtarrilaren 1ean mutualista ez zirenak, langile horientzat hitzarmen berezi bat finantzatzeko kuotak ordaindu beharra egongo da, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean aurreikusitako moduan.

10. Enpresak berrogeita hamar langile baino gehiago kaleratu dituzten kaleratze kolektiboaren bidez, kanpoan birkokatzerako plana eskaini beharko die langile horiei, baimendutako birkokatze-enpresen bidez. Plana gutxienez sei hilera diseinatuko da, eta lanbide-heziketako, lanbide-orientazioko, arreta pertsonalizatuko eta enplegu-bilaketa aktiboko neurriak jaso beharko ditu. Konkurtso-prozeduran dauden enpresei ez zaie aurrekoa aplikatuko. Plana prestatzeak eta ezartzeak eragindako kostua ez da, inola ere, langileen kontura izango.

Lan-agintaritzak, eskumena duen enplegu-zerbitzu publikoaren bidez, enpresak betebeharrak bete behar hori bete duela egiaztatuko du, eta, hala badagokio, bete dezan eskatuko dio.

Aurreko lerrokadan zehaztutakoari eta dagozkion administrazio-erantzukizunei kalterik egin gabe, enpresaburuak ez badu paragrafo honetan zehaztutako betebeharrak betetzen, edo ez baditu bere gain hartutako laguntzarako neurri sozialak ezartzen, langileek bete ditzala eskatu ahal izango diote.

11. Artikulu honetan zehaztutakoari jarraiki kaleratze kolektiboak egiten dituzten enpresek, eta kaleratutako langileen artean berrogeita hamar urteko edo gehiagokoak badaude, ekarpen ekonomikoa egin beharko diote Altxor Publikoari, legean zehaztutakoarekin bat.»

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

«b) Langilea ez bada egokitu bere lanpostuan gertatutako aldaketa teknikoetara, baldin eta aldaketa horiek arrazoizkoak badira. Aldez aurretik, enpresaburuak aldaketetara egokitzeko ikastaroa eskaini beharko dio langileari. Prestakuntzan emandako denbora lanean benetan emandako denboratzat joko da, eta enpresaburuak jasotzen ari den batez besteko soldata ordaindu beharko dio langileari. Enpresaburuak kontratua iraungitzea erabaki ahal izateko, gutxienez bi hilabete igaro beharko dira aldaketa gertatu zenetik edo egokitza zuzendutako prestakuntza amaitu zenetik.»

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

«d) Tarteka lanera ez joateagatik, nahiz eta hutsegitea justifikatuta egon, baldin eta elkarren segidako bi hilabetetan lanegunetako % 20ra iristen badira hutsegiteak –betiere, aurreko hamabi hilabeteetako hutsegiteak lanegunen % 5era iristen direla–, edota, hamabi hilabete aldian, solteko lau hilabetetan % 25era iristen badira.

Aurreko lerrokadaren ondorioetarako, honako kasu hauek ez dira laneko hutsegitezat joko: legezko grebagatik egindakoak, grebak iraun beste denboran; langileen legezko ordezkaritzako jarduerak gauzatzean egindakoak; laneko istripuaren, amatasunaren, haurdunaldiko edo edoskialdiko arriskuaren ondorio direnak; haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitzeak eragindako gaixotasunen ondorio direnak; aitatasunak, lizentziak edo oporrek eragindakoak; ez eta lanetik kanpoko gaixotasunak edo istripuak egindakoak ere, baja osasun-zerbitzu ofizialek agindu dutenean, eta elkarren segidako hogeitaz egun baino gehiagoko iraupena duenean. Ez dira laneko hutsegitezat joko, halaber, genero-indarkeriak eragindako egoera fisiko edo psikologikoaren ondorio direnak, indakeria hori arretako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek egiaztatu dutenean, kasuan-kasuan.

Minbiziaren edo gaixotasun larri baten mediku-tratamenduarekin lotutako absentziak ere ez dira hutsegitezat joko.»

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

«Azkentzeko erabakia bidezkozat joko da, baldin eta erabaki hori hartzeko oinarri izan zen arrazoia benetan gertatu dela egiaztatzen bada, eta artikulua honetako 1. paragrafoan jasotako baldintzak bete badira. Kontrako kasuan, azkentzeko erabakia bidegabea izango da.»

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

«1. Kaleratzea bidegabetzat jotzen denean, enpresaburuak, epaia jakinarazten denetik bost eguneko epean, bi aukera izango ditu: langilea lanean berriz hartzea, edota lan-urte bakoitzeko hogeita hamahiru eguneko soldataren baliokidea den kalte-ordaina ematea; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta gehienez ere hogeita lau hilabeteri dagokiona eskuratuko da kalte-ordain moduan. Kalte-ordaina ematea aukeratzen badu, lan-kontratua iraungi egingo da; zehazki, lana utzitako egunean bertan iraungi dela ulertuko da.»

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

«2. Enpresaburuak langilea lanean berriz hartzea aukeratzen badu, langileak izapide-aldiko soldata jasotzeko eskubidea izango du. Soldata horien zenbatekoa kaleratzea gertatu zenetik hura bidegabea izan zela aitortu duen epaiaren jakinarazpena egin arte jaso gabeko soldaten besteko kopurua izango da, edota langileak beste enplegu bat lortu arte jaso gabeko soldatena, baldin eta enplegu hori epaia baino lehen lortu badu, eta enpresaburuak horrela jasotako soldata frogatzen baditu, izapide-aldiko soldatetatik gutxitzeko.»

Bederatzi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 56. artikulua 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 berenberegiz 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 onarturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 57. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Baldin eta demanda aurkezten denetik kaleratzea bidegabea izan dela aitortzen duen epaia eman arte hirurogei egun baliodun baino gehiago igarotzen badira, lege honen 56. artikulua 2. paragrafoan aipatutako hartzeko ekonomikoa Estatuari eskatu ahal izango dio enpresaburuak, hirurogei egun horietatik gorako denborakoa Estatuak berak ordain dezan.»

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

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

19. artikulua. *Soldatak Bermatzeko Funtsa.*

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

«8. Hogeita bost langile baino gutxiagoko enpresek egindako kontratu mugagabeen kasuan, kontratua lege honen 51. eta 52. artikuluetan jasotako arazoaren batengatik iraungitzen bada, edo Konkurtsoari buruzko uztailaren 9ko 22/2003 Legearen 64. artikuluan adierazitakoengatik, kalte-ordainaren zati bat Soldatak Bermatzeko Funtsak ordainduko dio langileari; zehazki, lan-urte bakoitzeko, zortzi eguneko soldatari dagokiona, eta urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuz. Funtsak ez du kalte-ordainik emango kontratuak bidegabeki iraungi direnean; horrelakoetan, enpresaburuak eman beharko du kalte-ordain osoa.

Ordainketa horren zenbatekoa kalkulatzeko, artikulua honen 2. paragrafoan aurreikusitako mugetara doitutako kalte-ordainak hartuko dira aintzat.»

V. KAPITULUA

Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen aldaketak

20. artikulua. *Jurisdikzioa eta eskumena.*

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

«n) Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 47. artikulua 3. paragrafoan

eta 51. artikulua 7. paragrafoan aurreikusitako prozeduren ondorioz lan-agintaritzak emandako administrazio-ebazpenak aurkaratzean, edota lan- eta sindikatu-arloan zehatzeko ahalmena baliatzean emandako ebazpenak aurkaratzean, bai eta Administrazio Zuzenbideari meneratuta dauden herri-administrazioen beste egintza batzuk aurkaratzean ere, baldin eta herri-administrazioek lan- eta sindikatu-arloan dauzkaten ahalmenak eta funtzioak bete badituzte eta administrazio-bideari amaiera ematen badiote; betiere, horiek aztertzeke ardura beste jurisdikzio-ordena bati esleitu ez bazaio.»

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, beren maila organikoa 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 nagusietako lan-arloko saiek honako hauek aztertuko dituzte:

a) Auzialdi bakarrean, 2. artikulua f), g), h), j), k) eta l) idatz-zatietan adierazitako gaiei buruzko prozesuak, baldin eta horien ondorioak lan-arloko epaitegi baten mugabarrua baino lurralde-eremu zabalago batera hedatzen badira, baina autonomia-erkidegoarena baino txikiagora. Legeek berariaz esleitzen dizkieten beste prozesu guztiez ere arduratuko dira.

Langileen ordezkariak aurkaratutako kaleratze kolektiboen prozesuak auzialdi bakarrean aztertuko dituzte, lege honen 124. artikulua 1. paragrafotik 10. paragrafora bitartekoetan aurreikusitakoarekin bat, ondorioak autonomia-erkidego baten mugabarrua baino zabalagoa ez den lurralde-eremura hedatzen dituztenean.

Auzialdi bakarrean aztertuko dituzte, halaber, lege honen 148. artikulua b) idatz-zatian aurreikusitako ofiziozko prozesuak eta martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 51. artikulua 7. paragrafoan aurreikusitako prozeduretan emandako administrazio-ebazpenak aurkaratzeko prozesuak, lege honen 151. artikuluan aurreikusitakoarekin bat, baldin eta aurkaratutako akordioaren edo administrazio-egintzaren ondorioak autonomia-erkidego baten lurralde-esparrua baino zabalagoa ez den eremura hedatzen badira.

b) Auzialdi bakarrean aztertuko dituzte herri-administrazioen egintzak aurkaratzeko prozesuak, 2. artikulua n) eta s) idatz-zatietan lan-arloko jurisdikzioari esleitutakoak, baldin eta egintza horiek autonomia-erkidegoko Gobernu Kontseiluak onartu baditu, edota ministroaren edo estatu-idazkariaren maila organikoa duten Estatuko Administrazio Orokorreko organoek; azken kasu horretan, beharrezkoa izango da egintzak eskumena lurralde nazional osoan daukaten organoek edo erakundeek agindutakoa berrestea, errekurtso-bidean edo fiskalizazio- edo tutoretza-prozeduran.

c) Lan-arloko epaitegiek mugabarruan emandako ebazpenen kontra lege honek ezarritako erregutze-errekurtsoak.

d) Merkataritza-arloko epaileek emandako ebazpenen kontrako erregutze-errekurtsoak, Konkurtsoari buruzko Legearen 64.8 eta 197.8 artikuluetan aurreikusitakoak.

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

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 auzialdi bakarrean aztertuko ditu 2. artikulua f), g), h), j), k) eta l) idatz-zatietan adierazitako gaien buruzko prozesuak, ondorioak autonomia-erkidego baten lurralde-esparrua baino zabalagoa den eremura hedatzen dituztenean, edota, laudoak aurkaratuz gero, arbitrajera meneratutako gaia aztertzea sala horri bazegokion.

Langileen ordezkariak aurkaratutako kaleratze kolektiboen prozesuak auzialdi bakarrean aztertuko ditu, lege honen 124. artikulua 1etik 10erako paragrafoetan aurreikusitakoarekin bat, ondorioak autonomia-erkidego baten lurralde-esparrua baino zabalagoa den eremura hedatzen dituztenean.

Auzialdi bakarrean aztertuko ditu, halaber, lege honen 148. artikulua b) idatz-zatia aurreikusitako ofiziozko prozesuak eta martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 51. artikulua 7. paragrafoan aurreikusitako prozeduretan emandako administrazio-ebazpenak aurkaratzeko prozesuak, lege honen 151. artikulua aurreikusitakoarekin bat, baldin eta aurkaratutako akordioaren edo administrazio-egintzaren ondorioak autonomia-erkidego baten lurralde-esparrua baino zabalagoa den eremura hedatzen badira.»

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

«Hitzarmen kolektiboen eta akordioen kontrako aurkaratzeak, eragina edozein eremutan dutela ere, eta herri-administrazioek hitzartutako akordioen kontrako aurkaratzeak, akordio horiek lan-kontratua duten langileei soilik aplikatzen zaizkienean. Lan-arloko arbitraje-laudoen kontrako aurkaratzeak ere aztertuko dituzte, kasu hauetan eman direnak barne: negoziazio kolektiboaren ordezkari gatazka kolektiboetan, liskarrak konpontzeko prozeduretan, mugigarritasun geografikoko kontsulta-prozeduretan, lan-baldintzen aldaketa kolektiboetan, kaleratze kolektiboetan, eta lanaldiaren aldi baterako etenetan eta murrizketetan. Arbitraje-laudoa herri-administrazioekin lotuta eman bada, laudoak lan-kontratudun langileei soilik eragiten dienean.»

21. artikulua. *Prozesuko egintzak.*

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

«4. Abuztuko egunak baliogabeak izango dira, ondoko gaiekin lotutako prozesuetan salbu: kaleratzea; Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 50., 51. eta 52. artikuluetako lan-kontratua iraungitzea; mugigarritasun geografikoa; lan-baldintzen funtsezko aldaketak; ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arazoak direla medio edota ezinbesteko arazoak direla-eta kontratua etetea eta lanaldia murriztea; bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubidea –139. artikuluan aitortzen da–; mediku-altak aurkaratzea; oporrak, hauteskunde-gaiak, gatazka kolektiboak, hitzarmen kolektiboak aurkaratzea, eta oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen babesa, bai prozesu adierazlean, bai errekurso- nahiz gauzatze-izapidean.»

Bi. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 31. artikulua honela idatzita geldituko da:

«31. artikulua. *Lan-agintaritzak eskatuta hasitako prozesuekin metatzea.*

Lan-agintaritzaren jakinarazpenaren bidez hasitako ofiziozko prozesuei, 148. artikuluan araututakoei, banakako demandak metatuko zaizkie, aurreko arauen arabera, baldin eta ofiziozko demandako pertsona berak eta eskaera berdinak

badituzte, nahiz eta epaitegi edo auzitegi ezberdinetan egon. Epaitegi edo auzitegiak erabakiko du metaketa egin dadila, auto bidez.»

Hiru. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 32. artikulua 3. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«3. Hartzaille ugari dauzkaten administrazio-egintzak aurkaratzeko demanden kasuan, egintza horien aurka gerora aurkeztutako demadak metatuko zaizkie, nahiz eta, hasiera batean, beste epaitegi edo auzitegi baten ardura izan horiek aztertzea.»

22. artikulua. *Prozesua saihestea.*

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

«1. Ondoko prozesu hauetan, ez da egongo adiskidetzeko ahalegina egiteko edo bitartekotzara jotzeko betebeharririk: administrazio-bidean edo berau agortzen duen beste modu batean aurretiazko erreklamazioa eskatzen dutenak; Gizarte Segurantzari buruzkoak; langileen ordezkariak kaleratze kolektiboa aurkaratzeari dagozkionak; oporrak, hauteskunde-gaiak, mugigarritasun geografikoa; lan-baldintzen funtsezko aldaketak, ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiak direla medio, edo ezinbesteko arrazoiak direla-eta, lan-baldintzen funtsezko aldaketa, kontratua etetea eta lanaldia murriztea; bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko, 139. artikuluan aitortutako eskubideak; ofizioz hasitakoak, hitzarmen kolektiboak aurkaratzekoak, sindikatuen estatutuak edo horien aldaketa aurkaratzekoak, oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak babestekoak, arbitraje-laudoak deuseztatzeko prozesuak, adiskidetze-, bitartekotza- eta transakzio-akordioak aurkaratzekoak, bai eta genero-indarkeriaren aurka babesteko lan-akzioak gauzatzen direnekoak ere.»

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

«1. Ondoko gai hauei buruzko prozesuak aurretiazko erreklamazioa egiteko baldintzatik salbuetsita egongo dira: langileen ordezkariak kaleratze kolektiboa aurkaratzea; oporrak; hauteskunde-gaiak; mugigarritasun geografikoa; ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoien edo ezinbesteko arrazoien ondorioz lan-baldintzak nabarmen aldatzea, kontratua etetea eta lanaldia murriztea; bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideak –139. artikuluan aitortzen dira–; ofiziozko prozedurak; gatazka kolektiboak; hitzarmen kolektiboak aurkaratzea; sindikatuen estatutuak edo horien aldaketa aurkaratzea; oinarritzko eskubideen eta askatasun publikoen babesa –azken horietan, hautazkoa da–, eta Soldatak Bermatzeko Funtzaren kontrako erreklamazioak, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 33. artikuluan aurreikusitakoaren babesean.»

23. artikulua. *Prozesu-aldaerak.*

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

«1. Kaleratzea bidegabeta dela adierazten bada, enpresaburuak berriro onartu beharko du langilea, kaleratu baino lehen zeuzkan baldintza berdinetan, eta Langileen Estatutuen Legearen testu bateginaren 56. artikulua 2. paragrafoan adierazitako izapidetze-soldata ordaindu beharko dizkio, edota kalte-ordaina eman, langileak hala nahiago badu. Kalte-ordain horren zenbatekoa aipatutako legearen 56. artikulua 1. paragrafoan xedatutakoaren arabera zehaztuko da, honako xehetasunekin:

a) Epaietan, lanean berriro onartzearen edo kalte-ordaina jasotzearen arteko hautua egin behar duen titularrak eskubidea izango du kaleratzea bidegabea dela adierazten denerako bere aukera zein izango litzatekeen aurreratu ahal izateko; horretarako, berariazko adierazpen bat egingo du, eta epaileak horren gaineko erabakia emango du epaian, 111. eta 112. artikuluetan ezarritakoari kalterik egin gabe.

b) Kaleratzea bidegabea dela adierazi bada, baina langilea lanean berriro onartzea posible ez bada, epaian kalte-ordainaren aldeko aukera egingo dela jo ahal izango da, demandatzaileak hala eskatuta; kasu horietan, epaiak lan-harremana amaitutzat emango du, eta kaleratzeagatiko kalte-ordaina ematera behartuko du enpresaburua, epaiaren egunera arte kalkulatuta.

c) Lan-harreman berezia duten langileak bidegabe kaleratzen direnean, kalte-ordainaren zenbatekoa harreman berezi hori xedatzen duten arauk 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-ordaina ematea hautatu badu, izan errekurtsua enpresaburuak berak jarria nahiz langileak jarria, ezin izango da langilea lanean berriro onartu, errekurtsua ebazteke dagoen bitartean; hala ere, errekurtsua 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 errekurtsua ebazten duen epaiak kalte-ordainaren zenbatekoa igotzen badu, enpresaburuak, jakinarazpena jaso eta hurrengo bost egunen barruan, aldatu ahal izango du bere hautua. Kasu horretan, lehendabiziko hautua egin zuen egunera arteko atzeraeragina izango dute langilea berronartzeko ondorio ekonomikoek; kontzeptu horretan, ordaindu beharreko kopurutik kendu egingo da langileak langabezia-prestazio gisa jasotakoa, jaso badu. Enpresaburuak erakunde kudeatzailean sartu beharko ditu langileari langabezia-prestazio gisa ordaindu zaion kopurua eta enpresak Gizarte Segurantzari langileagatik ordaindu beharrekoa.

Gerora langabezia-babesa jasotzeko eskubidea aitortzeari begira, kotizaturiko lan-aldizat joko da aurreko paragrafoan aipatutako aldia.»

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 arrazoi objektiboengatik edo kaleratze kolektiboagatik azkentzea, eta azkentzeko beste arrazoi batzuk»

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

«2. atala. *Kaleratze kolektiboak, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak edo ezinbesteko arrazoiak direla kausa»*

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

«124. artikulua. *Kaleratze kolektiboak, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak edo ezinbesteko arrazoiak direla kausa.*

1. Langileen legezko ordezkariak aurkaratu egin ahal izango dute enpresaburuaren erabakia, hurrengo paragrafoetan aurreikusitako prozeduraren bitartez. Aurkaratzea sindikatuetakoa ordezkariak egiten dutenean, horiek nahikoa sustraituta egon beharko dute kaleratze kolektiboaren arloan.

2. Demandak honako arrazoi hauek izan ditzake oinarri:

a) Ez dago idatzizko jakinarazpenean adierazitako lege-arrazoirik.

b) Ez da Langileen Estatutuaren 51.2 artikuluan aurreikusitako kontsultaldirik egin edo agiririk entregatu, edota ez da lege-testu bereko 51.7 artikuluan zehaztutako prozedura errespetatu.

c) Azkentzeko erabakia iruzur, dolo, hertsapen edo zuzenbide-gehiegikeriarekin hartu da.

d) Azkentzeko erabakia hartzerakoan, oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratu dira.

Ezin izango dira prozesu honen xede izan lantokian gelditzeko lehentasun-arauak ez aplikatzearekin lotutako uziak, arau horiek legean edo hitzarmenetan jasota egon, edota kontsultaldian egindako akordioan ezarritakoak izan. Halako uziak artikulua honen 11. paragrafoan aipatutako banakako prozedurari jarraiki bideratuko dira.

3. Azkentzeko erabakia ez badute aurkaratu ez 1. paragrafoan adierazitako subjektuek, ez lan-agintaritzak, lege honetako 148.b artikuluari jarraiki, eta langileen ordezkariak akzioa erabiltzeko daukaten hogeitau eguneko epea igaro bada, enpresaburuak demanda jarri ahal izango du, aurreko epea amaitu eta hogeitau eguneko epean, azkentzeko hartutako erabakia legearekin bat datorrela aitortzeko. Langileen legezko ordezkariak pasiboki legitimatuta egongo dira. Epaia adierazpenezkoa izango da, eta gauza epaituaren ondorioak izango ditu banakako prozesuetan, lege honen 160. artikulua 5. paragrafoan zehaztutako moduan.

4. Langileen Estatutuaren 51. artikuluan araututako kontsultaldia akordioarekin amaitu bada, hori sinatu dutenak ere demandatu beharko dira.

5. Demanda aurkezteko, ez da beharrezkoa izango lege honen I. liburuaren V. tituluan prozesua saihesteko zehaztutako moduren bat agortzea.

6. Demanda aurkezteko, hogeitau eguneko epea egongo da, kontsultaldian akordioa lortzen denetik edota enpresaburuak kaleratze kolektiborako erabakia langileen ordezkariak jakinarazten dietetik kontaktzen hasita.

Langileen ordezkariak edota enpresaburuak demanda aurkeztean, eten egingo da kaleratzearen banakako akzioaren iraungitze-epea.

7. Langileen ordezkariak prozesua hasi ondoren, ofiziozko demanda aurkezten bada, lege honen 148.b) artikuluan adierazitako moduan, demanda hori eten egingo da, prozesua ebatzi arte. Kasu horretan, lan-agintaritzak alderdi izan ahalko da langileen ordezkariak edo enpresaburuak hasitako prozesuan. Epaiak, irmo bilakatzean, gauza epaituaren eragina izango du ebazteke dagoen ofiziozko prozesuaren gainean.

8. Prozesua presazkoa izango da. Auzi horiek lehentasun osoz aztertuko dira, gainerako guztien aurretik, oinarritzko eskubideen eta askatasun publikoen babesari buruzkoen aurretik izan ezik. Izapidetze-ebazpenen kontra ezin da errekurtsorik aurkeztu, eskumenik eza deklaratzeko hasierako errekurtsioa salbu.

9. Demanda izapidetzeko onartutakoan, idazkari judizialak enpresaburu demanduari helaraziko dio, eta zera eskatuko: bost eguneko epean, kontsultaldiko dokumentazioa eta aktak aurkez ditzala, bai eta lan-agintaritzari kontsultaldiaren emaitzari buruz egindako jakinarazpena ere; ahal izanez gero, euskarri informatikoan aurkeztu beharko ditu.

Errekerimendu horretan bertan, idazkari judizialak enpresaburuari aginduko dio kaleratze kolektiboak eragin ditzakeen langileei bost eguneko epean langileen ordezkariak abiarazitako prozesuaren berri emateko; hala, langile horiek hamabost eguneko epea izango dute organo judizialari epaiaren jakinarazpena jasotzeko helbide bat jakinaraz diezaioten.

Enpresaburuak ez baditu dokumentu horiek igortzen, edota ez badie kaleratze kolektiboak eragin ditzakeen langileei prozesuaren berri ematen, idazkari judizialak hiru eguneko epean berehala igor ditzala eskatuko dio, presazko bidez baliatuz. Gainera, ohartaraziko dio bigarren errekerimendu hori epean betetzen ez badu, 75. artikulua 5. paragrafoan aipatutako neurriak aplikatuko direla, eta demandanteak egiaztatu nahi dituen egintzak egiazkotzat jo ahal izango direla ondorengo epaiketan.

Demanda onartutakoan, idazkari judizialak kaleratze kolektiboari buruzko administrazio-espedituearen kopia eskatuko dio lan-agintaritzari.

10. Demanda izapidetzeko onartzea erabakitzen duen ebazpen berean, idazkari judizialak epaiketa egiteko eguna eta ordua zehaztuko ditu; epaiketa saio bakarrean egin beharko da, demanda izapidetzeko onartzen denetik hamabost egunen barruan. Zitazioan, zera erabakiko da, ofizioz: epaiketa egin baino bost egun lehenago, alderdiek dokumentu bidezko edo aditu bidezko froga aurkeztea, ahal izanez gero euskarri informatikoan; zehazki, bolumen edo konplexutasun handikoa izateagatik, froga egin baino lehen aztertu ahal izateko aukera ematea komeni denean.

11. Epai epaiketa egiten denetik bost eguneko epean emango da, eta kasazio-errekurtso arrunta aurkeztu ahal izango da haren aurka.

Epaiak azkentzeko erabakia Zuzenbidearen araberkoa dela deklaratu du, enpresaburuak argudiatutako legeko arrazoia badela egiaztatzen duenean, Langileen Estatutuaren 51.2 edo 51.7 artikuluetan xedatutakoa betez.

Epaiak azkentzeko erabakia Zuzenbidearen araberkoa ez dela deklaratu du, enpresaburuak ez duenean egiaztatzen kontratua azkentzeko jakinarazpenean adierazitako legeko arrazoia badela.

Epaiak azkentzeko erabakia deusez deklaratu du, ondoko kasu hauetan: enpresaburuak kontsultaldia egin ez badu, Langileen Estatutuaren 51.2 artikuluan zehaztutako dokumentazioa entregatu ez badu, lege-testu bereko 51.7 artikuluan xedatutako prozedura errespetatu ez badu, konkurtsoko epailearen baimen judiziala lortu ez badu –baimen hori eskuratzeko beharra lege ezarrita dagoen kasuetan–, edota azkentzeko erabakia hartzean oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak urratu baditu. Kasu horretan, kaltetutako langileek lanpostura itzultzeko eskubidea dutela deklaratu du epaiak, lege honen 123. artikulua 2. eta 3. paragrafoetan adierazitako moduan.

12. Epai irmo bilakatu ondoren, jakinarazi egingo zaie alderdi izan direnei eta kaleratze kolektiboak kaltetu dituen langileei –baldin eta organo judizialari jakinarazpenak jasotzeko helbide bat jakinarazi badiote–, artikulua honen 13. paragrafoaren b) idatz-zatian aurreikusitako ondorioetarako.

Epai irmoa lan-agintaritzari, langabezia-prestazioa kudeatzen duen erakundeari eta Gizarte Segurantzaren Administrazioari jakinaraziko zaie, prozesuan parte izan ez badira.

13. Prozesuaren xedea lan-arloko epaitegian lan-kontratuaren iraungipena banaka aurkaratzea bada, lege honen 120. artikulutik 123.era bitartekoetan xedatutakoa beteko da, ondorengo berezitasunekin:

a) Auzigaia zenbait langileri emandako lehentasunei buruzkoa baldin bada, langile horiek ere demandatu egin beharko dira.

Langileen ordezkariak ere demandatu egin beharko dira, iraungipen-neurriari adostasuna eman badiote; betiere, akordioa sinatu ez duten langileen ordezkariak azkentzeko erabakia aurkaratu ez badute, aurreko paragrafoetan xedatutako moduan.

b) Banakako prozesua hasi ondoren, langileen ordezkariak demanda aurkezten badute enpresak hartutako erabakiaren aurka, aurreko paragrafoetan xedatutako moduan, prozesua eten egingo da, langileen ordezkariak aurkeztutako demanda ebatzen den arte. Ebazpen hori irmoa denean, gauza epaituaren eraginkortasuna izango du banakako prozesuaren gainean, lege honen 160. artikulua 5. paragrafoan zehaztutako moduan.

c) Kaleratzea deuseza izango da, bai lege honen 122.2 artikuluan jasotako arrazoiengatik, bai beste hauengatik ere: enpresaburuak kontsultaldia egin ez badu, Langileen Estatutuaren 51.2 artikuluan zehaztutako dokumentazioa entregatu ez badu, lege-testu bereko 51.7 artikuluan xedatutako prozedura errespetatu ez badu, edota konkurtsoko epailearen baimen judiziala lortu ez badu, legez aurreikusita dagoen kasuetan.

Enpresaburuak kontratuak iraungitzeko hartutako erabakia deuseza izango da, halaber, ez dituenean errespetatu legeen, hitzarmen kolektiboaren edo kontsultaldian hartutako akordioaren bidez lantokian gelditzeko ezarritako lehentasunak. Nolanahi ere, kaleratze kolektiboaren barruan, lantokian gelditzeko lehentasunak errespetatu dituzten kontratu-iraungipenak ez dira deusezak izango.»

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

«4. atala. Mugigarritasun geografikoa, lan-baldintzen funtsezko aldatetak, kontratuaren etetea eta lanaldiaren murrizketa, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak edo ezinbesteko arazoak direla kausa.»

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

«1. Enpresaren erabakiak kaltetutako langileen demandaren bidez emango zaio hasiera prozesuari, Langileen Estatutuaren 40., 41. eta 47. artikuluetako prozedura jarraitu ez bada ere. Erabakia langileei edo horien ordezkariari idatziz jakinarazten zaienetik hogeitun egun baliodunen epean aurkeztu beharko da demanda, Langileen Estatutuaren 59. artikulua 4. paragrafoan xedatutakoarekin bat; epe hori jakinarazpena egitean hasiko da kontatzen, kalterik egin gabe Langileen Estatutuaren 59. artikulua 2. paragrafoan aurreikusitako epea igarotzeagatik eratorritako akzioak preskribatzeari.

2. Auzigaia zenbait langileri emandako lehentasunei buruzkoa baldin bada, langile horiek ere demandatu egin beharko dira. Langileen ordezkariak ere demandatu egingo dira, adostasuna eman diotenean lekualdatze, aldatzea, etete edo murrizketa kolektiboak egiteko erabakiari.

3. Jurisdikzio-organismoak presazko txostena eskatu ahal izango dio Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileari; horretarako, demandaren eta horrekin batera dauden dokumentuen kopia igorriko dio. Txostena enpresaburuak bere erabakia oinarritzeko argudiatutako egitatez eta gainerako inguruabarrei buruzkoa izango da.

4. Prozesua hasi ondoren, gatazka kolektiboaren demanda aurkezten bada enpresak hartutako erabakiaren aurka, prozesua eten egingo da, gatazka kolektiboaren demanda ebatzen den arte. Ebazpen hori irmoa denean, gauza epaituaren eraginkortasuna izango du banakako prozesuaren gainean, 160. artikulua 3. paragrafoan zehaztutako moduan.

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

5. Prozedura presazkoa izango da eta lehentasunez izapidetuko da. Demanda onartu eta hurrengo bost egunen barruan egin beharko da epaiketa, artikulua honen 3. paragrafoan zehaztutako txostena jaso ez bada.

6. Epaiak bost eguneko epean eman beharko da, eta ararterik gabe betearaztekoa izango da. Epai horren kontra ezin da errekurtsorik jarri, ondoko kasu hauetan izan ezik: Langileen Estatutuaren 40. artikulua 2. paragrafoan aurreikusitako mugigarritasun geografikoa; lan-baldintzen funtsezko aldaketa kolektiboak, aipatutako Estatutuaren 41. artikulua 4. paragrafoarekin bat; eta Langileen Estatutuaren 47. artikuluan aurreikusitako eteteak eta lanaldi-murrizketak, baldin eta Langileen Estatutuaren 51. artikulua 1. paragrafoan aurreikusitako langile-kopuruari edo gehiagori eragiten badiete.

7. Epaiak enpresaburuaren erabakia bidezkoa edota bidegabea den deklaratu du, enpresaburuak langileei dagokienez argudiatutako arrazoiak egiaztatuta gelditu diren edo ez.

Enpresaburuaren erabakia bidezkoa dela deklaratu duen epaiak lan-kontratu iraungitzeko eskubidea aitortu dio langileari, Langileen Estatutuaren 40. artikulua 1. paragrafoan eta 41. artikulua 3. paragrafoan aurreikusitako kasuetan; eskubide hori gauzatzeko, hamabost eguneko epea emango dio.

Enpresaburuaren erabakia bidegabea dela deklaratu duen epaiak lanera aurreko baldintzetan itzultzeko eskubidea aitortu dio langileari, bai eta enpresaburuaren erabakiak ondorioak izan dituen bitartean pairatu dituen kalte-galerak jasotzekoa ere.

Ondoko kasu hauetan, enpresaburuaren erabakia deuseza izango da: legeari iruzur eginez hartu denean; Langileen Estatutuaren 40.2, 41.4 eta 47. artikuluetan ezarritako kontsultaldiari buruzko arauak bete ez direnean; Konstituzioan eta legean aurreikusitako diskriminazio-arrazoiaren batean oinarritzen denean; langilearen oinarritzeko eskubideak eta askatasun publikoak urratu direnean; eta, 108. artikulua 2. paragrafoaren arabera, kaleratzea deusez bihurtzen duten gainerako kasuetan.

8. Enpresaburuak ez badu langilea lehenagoko lan-baldintzetan hartzen, edota modu irregularrean egiten badu, langileak eskubidea izango du lan-arloko epaitegiari epaitza exekuta dezala eskatzeko, eta Langileen Estatutuaren 50. artikulua 1. paragrafoaren c) idatz-zatian aurreikusitakoa dela-eta kontratu amaitzeko, 279., 280. eta 281. artikuluetan ezarritakoarekin bat.

9. Epaiak enpresaburuaren erabakia deuseza dela deklaratu badu, epaiak bere horretan exekutatu da, non eta langileak ez duen aurreko paragrafoan aurreikusitako exekuzioa eskatzen. Edozein kasutan, han zehaztutako epeak aplikatu dira.»

Zortzi. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 151. artikulua 11. paragrafoa gehitu zaio. Honela idatzita geldituko da:

«11. Epaiak administrazio-ebazpen bat indargabetzen badu, eta ebazpen horren bidez ezinbestearen ondorioz lan-harremanak iraungi baziren, kaltetutako langileei lanera itzultzeko eskubidea aitortu die epaiak.

Enpresaburuak, epaiak irimo bilakatu eta hurrengo bost egunen barruan, organo judizialari idazki bat aurkeztuz, langileei kaleratze bidegabeetarako zehaztutako kalte-ordaina ematea erabakitzen ez badu, lanera itzultzeko eguna jakinarazi beharko die idatziz langileei, epaiak irimo bilakatu eta hurrengo hamabost egunen barruan. Langileak, hala badagokio, jaso ez dituen soldatak eskuratzeko eskubidea izango du, lege honen 110.1 artikuluan xedatutakoren arabera; nolana ere, deskontatu egingo zaizkio kontratu iraungi zenetik jaso dituenak, jaso baditu, eta itzuli egin beharko ditu kalte-ordain gisa jaso dituen kopuruak, lege honen 123. artikulua 3. eta 4. paragrafoetan xedatutakoari jarraiki. Enpresaburuak ez badu langilea berronartzen edota modu irregularrean berronartzen badu, langileak epaiaren betearazpena eskatu ahal izango du, hurrengo hogeitun egunen barruan, lege honen 279., 280. eta 281. artikuluetan zehaztutakoarekin bat.

Administrazio-ebazpena indargabetu egiten baldin bada, oinarritzeko eskubideak edo askatasun publikoak urratu direlako, langileek lanean berehala berronartzeko

eskubidea izango dute, bai eta jaso ez dituzten soldatak eskuratzekoa ere; bestalde, betearazpena eskatu ahal izango dute, lege honen 282. artikuluari eta hurrengoiei jarraiki.

Langileak langabezia-prestazioak jaso baditu, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 209. artikulua 5. paragrafoko xedapenak aplikatuko dira, langilea berronartu den edo ez.»

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

1. Prozesu honen bidez izapidetuko dira langileen talde generiko baten interes orokorrei eragiten dieten demandak, edo banaka zehaztu daitekeen talde generiko bati eragiten diotenak, baldin eta hauen ingurukoak badira: Estatuko arau bat, hitzarmen kolektibo bat –duen eragina duela–, enpresa-itun edo -akordio bat, edo enpresaren erabaki kolektibo bat –40. artikulua 2. paragrafoan eta 41. artikulua 2. paragrafoan araututakoak barne– aplikatzeari eta interpretatzeari buruzkoak; Langileen Estatutuaren 47. artikulua aurreikusitako lanaldi-etenak eta -murrizketak, badin eta Langileen Estatutuaren 51. artikulua 1. paragrafoan aurreikusitako langile-kopuru bera edo handiagoa kaltetzen badute; enpresa-praktika bat edo ekonomikoki mendekoak diren langile autonomoen interes profesionalei buruzko akordioak, eta lege honen 163. artikulua barne ez dauden hitzarmen edo itun kolektiboen aurkaratze zuzenak. Enpresak kaleratze kolektiboari buruz hartutako erabakiak lege honen 124. artikulua xedatutako moduan izapidetuko dira.»

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

«184. artikulua. *Dagokion prozesu-aldaeraren bidez gauzatu beharreko demandak.*

Aurreko artikuluetan xedatutakoa gorabehera, eta 178. artikulua 2. paragrafoan xedatutakoari kalterik egin gabe, kasuan-kasuan dagokion prozesu-aldaeraren arabera izapidetu beharko dira, nahitaez, kaleratzeagatik eta lan-kontratua amaitzeko gainerako arrazoiengatik jarritako demandak; ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatik edo ezinbesteagatik kontratua etetearen eta lanaldia murriztearen aurka jarritakoak; oporrei buruzkoak; hauteskunderi buruzkoak; sindikatuen estatutuak edo horien aldaketa aurkaratzeari buruzkoak; mugigarritasun geografikoari buruzkoak; bitzta pertsonala, familiara eta lanekoa uztartzeko 139. artikulua aitortutako eskubideari buruzkoak; eta hitzarmen kolektiboak edo langileei jarritako zehapenak aurkaratzeari buruzkoak, oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak urratu badira. Prozesu horiek lehentasuna izango dute, eta horietan metatu egingo dira oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak babesteko uziak eta dagokion prozesu-aldaeraren berezko uziak, 26. artikulua 2. paragrafoan xedatutako moduan.»

Hamaika. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 148. artikulua b) idatz-zatia aldatu da. Honela idatzita geldituko da:

«b) Lan-agintaritzaren akordioak, agintaritzaren horrek iruzurra, doloa, hertsapena edo zuzenbide-gehiegikeria antzeman badu Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 47. artikulua eta 51. artikulua 6. paragrafoan adierazitako kontratu-etetea, lanaldi-murrizketa edo iraungipena xedatzen duten akordioetan, eta agintaritzaren judizialari igortzen badizkio, deusez deklaratu ditza. Hori bera egingo du lan-agintaritzak, langabezia-prestazioa kudeatzen duen erakundeak jakinarazten badu enpresak azkentzeko erabakia hartzearen helburua langileek

prestazioak bidegabe jasotzea dela, langabeziaren legezko egoera eragin duen arrazoirik ez egoteagatik.»

24. artikulua. *Aurkaratzeko 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-baldintzetan funtsezko aldaketak egiteari buruzkoak, aldaketa horiek kolektiboak direnean izan ezik, aipatutako Estatutuaren 41. artikulua 2. paragrafoaren arabera; lanpostu-aldaketari edo mugigarritasun funtzionalari buruzkoak, horiei erregutze-errekurtsoaren bidez helegin daitekeen beste akzio bat meta dakiekeenean salbu; eta Langileen Estatutuaren 47. artikuluan aurreikusitako lanaldi-etetei eta -murrizketei buruzkoak, aipatutako Estatutuaren 51. artikulua 1. paragrafoan zehaztutako langile-kopuruari baino gutxiagori 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) Kaleratzearen edo kontratua iraungitzearen ondorioz abiatutako prozesuetan, langileen ordezkariak aurkaratutako kaleratze kolektiboaren ondoriozko prozesuetan izan ezik.»

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

«1. Aurreko artikulua 1. paragrafoan aipatutako salek auzialdi bakarrean emandako epaien aurka kasazio-errekurtsoa jar daiteke; ez, ordea, 2. artikulua n) eta s) idatz-zatietan lan-arloko jurisdikzioari esleitutako herri-administrazioen egintzak aurkaratzeko prozesuetan emandako epaien aurka, baldin eta balioespen ekonomikoa izan badezakete, eta auziaren munta ehun eta berrogeita hamar mila eurotik gorakoa ez bada.

Kasazio-errekurtsoan aurkara daitezke martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 51. artikulua 7. paragrafoan aurreikusitako prozeduretan sortutako administrazio-ebazpena aurkaratzeko prozesuetan emandako epaiak.»

25. artikulua. *Epaiak betearaztea.*

Bat. 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. Kasuaren inguruabarrei begiraturik, eta langilea lanean ez berronartzeak edo modu irregularrean onartzeak eragindako kalteak kontuan izanik, kalte-ordain gehigarri bat ere ezarri ahal izango du: lan-urte bakoitzeko, gehienez hamabost egunen soldata, betiere hamabi hilabeteren soldata gainditu gabe. Kasu batean zein bestean, hainbanatu egingo dira urtebete baino gutxiagoko aldiak, eta autoaren eguna bitartekoa lan egindako denboratza kontatuko da.»

Bi. Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 247. artikulua 2. paragrafoa aldatu da. Honela idatzita geldituko da:

«2. Artikulu honetan epai irmoak gauzatzeari dagokionez xedatutako aldaera lan-arloko gainerako titulu betearazleei ere aplikatuko zaie, judizialak edo judizioz

kanpokoak izan, baldin eta kondena-uzia baiesten badute eta banaka betearaz badaitezke, 160. artikulua 3. paragrafoan zehaztutako moduan. Ondoko gai hauei buruzko epai irmoen eta beste titulu betearazleen kasuan ere aplikatuko da aldaera: izaera kolektiboko mugigarritasun geografikoa; lan-baldintzen funtsezko aldaketak; kontratuaren etetea edo lanaldiaren murrizketa; ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak direla kausa.»

Lehenengo xedapen gehigarria. *Gizarte-kotizazioen hobariak eta murrizketak finantzatzea, aplikatzea eta kontrolatzea.*

1. Lege honetan aurreikusitako kuota-hobariak Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren dagokion aurrekontu-partidaren kontura finantzatzeko dira. Lege honetan kontratazioetarako eta prestakuntzarako nahiz ikaskuntzarako kontratuen eraldaketetarako aurreikusitako kuoten murrizketak Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorren dagokion aurrekontu-partidaren kontura finantzatzeko dira.

2. Enplegatzaileek automatikoki aplikatuko dituzte Gizarte Segurantzaren kuoten hobariak eta murrizketak dagozkien kotizazio-dokumentuetan; hala ere, horiek kontrolatzeko eta berrikusteko aukera izango dute Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak.

3. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra, hiler, Gizarte Segurantzaren kuoten hobariak jasotzen ari diren langileak zenbat diren adieraziko dio Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari; adierazpen horretan, hobari-taldetan bereiziko ditu langileak, dagozkien kotizazio-oinarriak eta aplikatzen zaizkien murrizketak zehaztuta, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak enplegua sustatzeko finantzatzen dituen programei jarraiki.

4. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren Zuzendaritza Nagusiak, berriz, kuoten hobariak dauzkaten kontratuen kopuruari buruzko beharrezko informazioa jakinaraziko dio, hiler, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren Zuzendaritza Nagusiari, kolektiboka zehaztuta, bai eta kontratu horiei aplikatutako kotizazioei eta murrizketei buruzko behar beste informazio ere, zuzendaritza horri ikuskatze-ekintzak antolatzeko eta programatzeko lanak erraztearren, onuradunek enplegua sustatzeko dagozkien programetan aurreikusitako hobariak behar bezala aplikatu dituztela egiazta dezan.

Bigarren xedapen gehigarria. *Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoientzako kaleratzea sektore publikoan aplikatzea.*

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

«Hogeigarren xedapen gehigarria. *Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoientzako kaleratzea sektore publikoan aplikatzea.*

Azaroaren 14ko 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Sektore Publikoko Kontratuen Legearen testu bateginaren 3.1 artikulua arabera, sektore publikoa osatzen duten erakunde, organismo eta entitateetan diharduten lan-kontratudun langileak kaleratzeko, ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arazoak direla kausa, Langileen Estatutuaren 51. eta 52.c) artikuluetan eta garatzeko arauetan xedatutakoa jarraitu beharko da, herri-administrazioen aurrekontu-egonkortasunerako eta finantza-iraunkortasunerako araudian zehaztutako prebentzio- eta zuzentze-mekanismoen esparruan.

Herri-administrazioetan (Sektore Publikoko Kontratuen Legearen testu bateginaren 3.2 artikulua aipatzen dituen erakunde, organismo eta entitateetan) kaleratzeak egiteko kausei dagokienez, arazoi ekonomikoak egongo dira herri-administrazio horietan dagozkien zerbitzu publikoak finantzatzeko aurrekontu-eskasia sortu denean, eta egoera hori iraunkorra denean.

Aurrekontu-eskasia iraunkorra izango da elkarren segidako hiru hiruhilekotan gertatzen bada. Teknikako arrazoiak egongo dira, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, zerbitzu publikoa emateko bitartekoen edo tresnen alorrean. Antolaketako arrazoiak egongo dira, berriz, aldaketak gertatzen direnean, besteak beste, zerbitzu publikoari atxikitako langileen lan-sistemen eta -metodoen alorrean.

Lan-kontratu finkoa daukaten langileek lantokian gelditzeko lehentasuna izango dute, finkotasun hori berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera hautaketa-prozedura baten bidez lortu badute, eta aurreko lerrokadan aipatutako erakunde, organismo eta entitateek hala zehazten badute.»

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:

«Lege honen 47. artikuluan aurreikusitakoa ez zaie aplikatuko herri-administrazioei, eta zuzenbide publikoko erakundeei, herri-administrazio bati edo batzuei lotuta edo haien edo beste organismo publiko batzuen mende daudenean; aplikatuko zaie, ordea, nagusiki merkatuan egindako eragiketen truke lortutako sarrerekin finantzatzeko direnei.»

Laugarren xedapen gehigarria. *Aldi baterako ezintasunaren kontrola eta lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen mutualitateak.*

Gobernuak, hiru hilabeteko epean, Gizarte Segurantzako lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen mutualitateen araubide juridikoaren aldaketa aztertuko du, lan-munduko ordezkariari kontsulta egin ondoren, aldi baterako ezintasuna modu eraginkorragoan kudeatzeko.

Bosgarren xedapen gehigarria. *Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionala.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren azken xedapenetako bigarrena honela idatzita geldituko da:

«Azken xedapenetako bigarrena. *Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionala.*

1. Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionala kide anitzeko organoa da, Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioari atxikita dagoena; hiru alderdikoa eta parekidea da, eta Estatuko Administrazio Orokorraren ordezkariak eta ordezkagaitasun handiena duten enpresaburu-erakundeen nahiz sindikatuen ordezkariak osatzen dute. Honako eginkizun hauek izango ditu:

a) Aholkuak ematea eta kontsulta-gune izatea, hitzarmen kolektiboen eremu funtzionalari buruz eta enpresa bati aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboari buruz; eta kontsulta-gune izatea, lege honen 92. artikuluan araututako hitzarmen kolektibo bat luzatzen denean.

b) Negoziazio kolektiboari buruzko dokumentazioa aztertzea, informatzea eta prestatzea, bai eta hori zabaltzea ere, Negoziazio Kolektiboaren Behatokiaren bitartez.

c) Desadostasunak konpontzeko prozeduretan esku hartzea, desadostasunak kontsultaldian sortu direnean, hitzarmen kolektiboetan zehaztutako lan-baldintzak ez aplikatzearen inguruan, lege honen 82.3 artikuluari jarraiki.

2. Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren osaera, antolamendua eta jardunbidea erregelamendu bidez zehaztuko dira, bai eta

Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren Enplegu Zuzendaritza Nagusiaren funtzioak betetzeko laguntza-neurriak ere.

3. Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren funtzionamenduak eta erabakiek ez diete kalterik egingo lan-jurisdikzioak eta -agintaritzak legeen arabera esleituta dauzkaten eginkizunei.

Seigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionala laguntzeko neurriak.

Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalak, Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren Enpleguko Zuzendaritza Nagusiari atxikita dagoenak, Enpleguko Zuzendaritza Nagusiaren laguntza izango du lege honetan ezarritako funtzioak garatzeko, araudia garatzeko erregelamenduek ezarritakoari kalterik egin gabe, eta, betiere, ordezkagaitasun nagusia duten sindikatuekin eta enpresaburu-erakundeekin kontsultatu ondoren.

Zazpigarren xedapen gehigarria. Kreditu-erakundeetan aplikatzeko neurriak.

Bat. Kontratua amaitzeagatiko kalte-ordainak.

1. Banku Berregituraketa Ordenaturako Funttsaren gehiengo partaidetza edo babesa duten erakundeek ezin izango dute kontratua amaitzeagatiko kalte-ordainik eman, baldin eta ondorengo kopuruetatik txikiena baino handiagoak badira: a) Finantza-sektorearen saneamenduari buruzko otsailaren 3ko 2/2012 Errege Lege Dekretuaren 5.3.a) artikulua 3. eta 4. erregeletatik, hurrenez hurren, ateratzen diren gehieneko oinarrien bikoitza; edota b) erabakitako ordainsari finkoaren bi urte.

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

Bi. Kreditu-erakunde batean administrazioko edo zuzendaritzako karguak dituzten pertsonen kontratua amaitzea, zehapenak jasotzeagatik.

1. Kreditu-erakunde batean administrazioko edo zuzendaritzako karguak dituzten pertsonak eta goi-zuzendaritzako langileen lan-harreman bereziak dituztenek zehapen bat jasotzen badute, kreditu-erakundearen diziplinari eta esku-hartzeari buruzko uztailaren 29ko 26/1988 Legearen 12.1 artikuluan aipatuta dagoena, zehapen hori kontratuaren ez-betetze larria eta erruzkoa izango da lan-legediaren ondorioetarako, eta diziplinazko kaleratzearen kausa izan daiteke; hortaz, enpresaburuak kontratua amaitu ahal izango du.

2. Zehapen horiek jasotzea lan-kontratu izaera ez duten kontratuak iraungitzeko edo amaitzeko arrazoi zuzena izango da.

3. Kontratuak aurreko paragrafoetan aurreikusitako moduan amaitzen badira, kreditu-erakundearen administrazio- edo zuzendaritza-karguak dituzten pertsonak ezin izango dute inolako kalte-ordainik jaso amaiera hori dela kausa, edozein direla ere kalte-ordainaren zenbatekoa edo forma, arau juridikoa, kontratua, akordioa edo lan-itun kolektiboa edo banakakoa, eta edozein dela ere kalte-ordaina emateko betebeharra jasotzen duen kontratua, akordioa edo ituna, zibila edo merkataritzakoa izan.

Hiru. Kreditu-erakunde batean administrazioko edo zuzendaritzako karguak dituzten pertsonen kontratua etetea.

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

a) Kreditu-erakundeetan administrazio- eta zuzendaritza-karguak dauzkatenak arau-hauste oso larrien ustezko erantzule direnean, eta horien kontratuak behin-behinean etetea erabakitzen denean, Kreditu Erakundeen Diziplinari eta Haietan Esku Hartzeari buruzko uztailaren 29ko 26/1988 Legearen 24. artikularekin bat.

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

2. Aurreko paragrafoan adierazitako kontratu-etetearen iraupena adostutako behin-behineko etetearen edo ordezkapenaren berbera izango da, eta lana egiteko edo zerbitzuak emateko eta lana edo zerbitzua ordaintzeko betebeharretatik libre uzten ditu langilea eta enpresaburua.

Zortzigarren xedapen gehigarria. *Sektore publikoko merkataritza-kontratuen eta goi-zuzendaritzako enpresaburuen berezitasunak.*

Bat. Aplikazio-eremua.

Xedapen hau Estatuko sektore publikoari aplikatuko zaio; hau da, Aurrekontuei buruzko azaroaren 26ko 47/2003 Lege Orokorraren 2.1 artikuluan aurreikusitako erakundeei. Ez zaie aplikatuko, ordea, aipatutako artikularen d) idatz-zatian zehazten diren erakunde kudeatzaileei, zerbitzu komunei eta Gizarte Segurantzako lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen mutualitateei eta beren zentro eta erakunde mankomunatuak.

Bi. Amaitzeagatiko kalte-ordainak.

1. Estatuko sektore publikoan ari diren langileen merkataritza-kontratuak eta goi-zuzendaritzako kontratuak amaitzean, enpresaburuak atzera egin duelako, kontratua egin zen data edozein izanda ere, gehienez ere lan-urteko zazpi eguneko kalte-ordaina jaso ahal izango dute, urteko diruzko ordainsariari dagokionez, eta ez sei hilabeteri dagokiona baino handiagoa.

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

3. Enpresaburuak atzera egitearen ondorioz, merkataritza-kontratua edo goi-zuzendaritzako kontratua amaitu duten langileek ez dute inolako kalte-ordainik jasoko, baldin eta Estatuko, autonomia-erkidegoko edo toki-erakunde bateko karrerako funtzionarioak badira, edota Estatuko, autonomia-erkidegoko edo tokiko sektore publikoa osatzen duen erakunde bateko langilea bada eta lanpostua gordeta badu.

4. Enpresaburuak idatziz jakinarazi beharko du atzera egiteko erabakia, gehienez ere hamabost egun naturaleko aurrerapenarekin. Enpresariak ez badu aipatutako aurreabisua egiten, erakundeak kalte-ordaina eman beharko dio langileari, bete ez duen aurreabisuaren aldiari dagokion ordainsariaren baliokidea.

Hiru. Ordainsariak.

1. Estatuko sektore publikoko merkataritza-kontratuaren eta goi-zuzendaritzakoetan finkatu beharreko ordainsariak bi dira: oinarritzakoak eta osagarriak.

2. Oinarritzako ordainsariak erakundearen ezaugarrien arabera izango dira, eta haien artean arduradun goren, zuzendari edo kontratatutako langile bakoitzari esleitutako gutxieneko ordainsaria egongo da; ordainsari hori sailkapen-taldearen arabera izango

da, eta sailkapena erakundearen finantzak kontrolatzen edo ikuskatzen dituenak egingo du, edo, hala egokituz gero, akziodunak.

3. Ordainsari osagarriek kargu-osagarria eta osagarri aldagarria dituzte. Kargu-osagarriak zuzendari-eginkizunen edo -karguen ezaugarri espezifikokoak ordainduko lituzke, eta osagarri aldagarriak, berriz, aurrez zehaztutako helburuen lorpena. Osagarri horiek erakundearen finantzak kontrolatzen edo gainbegiratzen dituenak finkatuko ditu, edo, hala egokituz gero, akziodunak.

4. Aurreko hiru paragrafoetan xedatutakoa aplikatuko zaie Estatuko merkataritza-sozietateei. Xedapen honen aplikazio-esparruan dauden gainerako erakundeei dagokienez, Gobernuak onartzen duen garapenari begiratuko zaio, seigarren paragrafoan zehaztutakoarekin bat.

Lau. Legezketasun-kontrola.

1. Xedapen honek aipatzen dituen kontratuak formalizatu baino lehen, txosten bat prestatu beharko du Estatuko Abokatutzak edo sektore publikoko erakundearen finantzak kontrolatzen edo ikuskatzen dituen organismoari aholkularitza juridikoa ematen dion organoak, edo, hala egokituz gero, arduradun gorena edo zuzendaria kontratatu nahi duen akziodunak.

2. Xedapen honek aipatzen dituen merkataritza-kontratuak edo goi-zuzendaritzakoetako klausulak erabat deusezak izango dira, xedapen honetan ezarritakoaren kontrakoak badira.

3. Erakunde horien finantzak kontrolatzen edo gainbegiratzen dituzten organoek beharrezko diren neurriak hartuko dituzte, aipatutako kontratuak sinatzean eta formalizatzean xedapen honetan agindutakoa betetzen dela ziurtatzeko, eta erantzukizun zibila, administraziokoa, kontabilitatekoa edo beste edonolakoa sor liteke xedapen honetan zehaztutakoa ez betetzean.

Bost. Indarraldia.

Xedapen hau aplikatuko zaie berau indarrean sartu baino lehen egindako merkataritza-kontratuei eta goi-zuzendaritzakoei, eta horien edukia xedapen gehigarri honetako baldintzetara egokitu beharko da, indarrean sartzetik bi hilabeteko epean.

Kontratua amaitzeagatiko kalte-ordainak xedapen honen arabera arautuko dira, indarrean sartzetik denez geroztik, kontratua edoniz egin zela ere.

Sei. Arauak onartzeko gaikuntza.

Gobernuak xedapen honetan ezarritako kalte-ordainen zenbatekoak eta mugak aldatu ahal izango ditu, eta hirugarren paragrafoan xedatutakoa garatu; betiere, Ogasun eta Herri Administrazioetako ministroak hala proposatzen dionean, eta egoera ekonomikoa eta politika ekonomikoaren neurriak aintzat hartuta. Ogasun eta herri Administrazioetako ministroak finkatuko du arduradun gorenek, zuzendariak eta merkataritza-kontratuak edo goi-zuzendaritzakoak dituztenek beren eginkizunak betetzean sortutako gastuak konpentsatzeko sistema; besteak beste, dietak eta desplazamenduak ordaintzeko.

Zazpi. Autonomia-erkidegoei eta toki-erakundeei aplikatzea.

Bigarren paragrafoan, laugarren paragrafoko bigarren zenbakian, eta bosgarren paragrafoan xedatutakoa aplikatuko zaie autonomia-erkidegoetako eta toki-erakundeetako sektore publikoa osatzen duten erakunde, partzuergo, sozietate, organismo eta fundazioei.

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

Indarrean diren hitzarmen kolektiboek urtebeteko epea izango dute lanbide-sailkapeneko sistema Langileen Estatutuaren 22. artikulua lege honen bidez duen idazketan zehaztutako esparru juridiko berrira egokitzeko.

Hamargarren xedapen gehigarria. *Familia-etxeko zerbitzuaren araudi berria.*

Gobernuak, 2012ko urtarrilaren 1etik sei hilabete naturaleko epea amaitutakoan, balantze bat aurkeztu beharko die Gorte Nagusiei, familia-etxeko zerbitzuaren Gizarte Segurantzako araubidearen araudi berriari eta dagokion lan-harreman bereziaren araudi berriari buruzkoa. Aipatutako epea Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hogeita hemeretzigarren xedapen gehigarrian dago zehaztuta; hots, etxeko langileen Gizarte Segurantzako araubide berezia Gizarte Segurantzako araubide orokorrean txertatzeari buruzkoa. Txosten horretan, aipatutako erregulazioak hobetzeko aukerak ere jaso beharko ditu Gobernuak, dela dagozkion administrazio-prozesuak sinplifikatzeko, dela familia-etxeko zerbitzarien kotizazioen murrizketak hobetzeko.

Hamaikagarren xedapen gehigarria. *Langile autonomoen senide kolaboratzaileen alta berriengatiko hobariak.*

1. Langile autonomoen ezkontideek, izatezko bikoteek eta senide direnek – odolkidetasuneko eta ahaidetasuneko bigarren mailaraino, hori barne, edota, hala badagokio, adopzioz–, Gizarte Segurantzaren Norberaren Konturako Langileen edo Autonomoen Araubide Berezian alta berri gisa sartzen direnean, eta langile autonomo haiekin lankidetzan aritzen direnean dagokion jardueran lanak eginez, Itsasoko Langileen Araubide Bereziko norbere konturako langileak barne, hobaria jasotzeko eskubidea izango dute lege hau indarrean sartzen denetik aurrera, alta ondorioak izaten hasten den egunaren hurrengo 18 hilabeteetan. Hobari horren zenbatekoa hauxe izango da: gutxieneko oinarriari norbere konturako lanaren araubide berezian une bakoitzean indarrean den kotizazioari dagokion tasa aplikatuta ateratzen den kuotaren % 50en baliokidea.

2. Lehenengo paragrafoan zehaztutakoaren ondorioetarako, izatezko bikotetzat hartuko da ezkontideen gisako afektu-harremana duen bikotea, ezkontzeko eragozpenik ez duena, beste inorekin ezkontza-loturarik ez duena, eta dagokion errolda-agiriaren bidez egiaztatzen duena bizikidetzaren egonkor eta agerikoa duela, bost urtetik beherakoa ez den iraupen etengabekoa. Izatezko bikotea osatu izana egiaztatzeko, bikoteak bizilekua duen tokiko autonomia-erkidegoan edo udalean hartarako berariaz den erregistroren batean izena eman izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko da, edota bikotea eratu izana jasotzen duen dokumentu publiko bat.

Zuzenbide zibil berezia duten autonomia-erkidegoetan, legeria horretan zehaztutakoaren arabera izendatuko eta egiaztatuko dira izatezko bikoteak; nolahi ere, bete egin beharko dute aurreko lerrokan adierazitako bizikidetzaren betekizuna.

Hamabigarren xedapen gehigarria. *Aldizkako kontratu finkoak dauzkaten langileen jarduera-aldia luzatzen laguntzeko neurriak, turismoaren, horri lotutako merkataritzaren eta ostalaritzaren sektoreetan.*

1. Turismoaren, horri lotutako merkataritzaren eta ostalaritzaren sektoreetan jarduerak egiten dituzten enpresek, sektore publikokoak ez badira, urte bakoitzeko martxoan eta azaroan produkzio-jarduera sortzen badute, eta hilotan aldizkako kontratu finkoa duten langileak altan jartzen edo/eta mantentzen badituzte, Gizarte Segurantzari gertakari arruntengatik ordaindu beharreko kuoten % 50eko hobaria aplikatu ahalko dute aipaturiko hiletan, bai eta langile horien langabeziarako, lanbide-prestakuntzarako eta Soldadak Bermatzeko Funtserako baterako bilketako kontzeptuengatik ere.

2. Xedapen gehigarri honetan adierazitakoa lege hau indarrean sartzen denetik 2013ko abenduaren 31ra arte aplikatuko da.

3. Xedapen honek aldizkako kontratu finkoak dituzten langileen jarduera-aldien luzapenei dagokienez nolako eraginkortasuna eta zer ondorio dituen ebaluatuko du Gobernuak. Ebaluazio hori 2013ko abenduaren 31 baino lehen egingo du.

Ebaluazio horren emaitzak ikusita, eta 2012an eta 2013an jarduera-aldiek duten iraupenaren arabera, Gobernuak dagozkion neurriak hartuko ditu, mantentzeari, luzatzeari edo aldatzeari begira.

Hamahirugarren xedapen gehigarria. *Laneratze-enpresen araubidearen erregulazioa eguneratzea eta berrikustea.*

Laneratze-enpresen enpresa-jarduera eta gizarte-ekintzak hobetze aldera, Gobernuak lege-proiektu bat onartuko du 2014ko urtarrilaren 1a baino lehen, arlo horretan Estatuaren esparruan dagozkion eskumenen barruan, laneratze-enpresen araubidea xedatzen duen abenduaren 13ko 44/2007 Legea eguneratzeko eta berrikusteko.

Hamalagarren xedapen gehigarria. *Krisiari eta langabeziari aurre egiteko lan-merkatuan hartutako neurrien ebaluazioa.*

Gobernuak, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretua indarrean sartu zenetik urtebete igaro ondoren, arau hori ebaluatzeko txosten bat aurkeztuko du, aztertzeko zer-nolako eragina izan duen aipatutako erreformak lan-merkatuaren adierazle nagusietan, enplegu-sorreran, langabezia-tasaren murrizketan eta denborazkotasun-tasaren murrizketan. Ebaluazio horren emaitzak Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren webgunearen argitaratu beharko dira, eta bertatik eskuragarri egon beharko dira.

Hamabosgarren xedapen gehigarria. *Politika aktiboen ebaluazio jarraitua.*

Gobernuak txosten bat aurkeztuko du urtero, Estatu osoko politika aktiboen gastuari eta emaitzei buruzkoa –sistema kudeatzeko beharrezkoa den gastua barne–; horrela, gardentasun handiagoa emango die enplegu- eta prestakuntza-politikei, eta gastuaren eraginkortasuna eta efizientzia bermatzen lagunduko du, zehaztutako helburuekin bat.

Txosten horretako atal batean, eskaerarako enplegu-prestakuntzaren prozeduren hobekuntza ebaluatuko du; hots, ondoko alderdi hauek: burokrazia-kargak murriztea, sistemaren zurruntasunak gutxitzea, eta enpresa txiki zein ertainak sartzea.

Hamaseigarren xedapen gehigarria. *Lan-bitartekotzako arau-hauste oso larriak.*

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 16. artikulua 1. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«1. Edozer motako eta esparru funtzionaleko lan-bitartekotzako jarduerak egitea, baldin eta hauetako xederen bat badute: langileei lanpostu bat ematea, dagokion administrazio-baimena lortu gabe; baimena amaitu ondoren, bitartekotza-lanak eta langileei lanpostu bat emateko lanak egiten jarraitzea; edota langileei, emandako zerbitzuengatik, prezioa edo ordaina eskatzea.»

Hamazazpigarren xedapen gehigarria. *Ordutegiak arrazionalizatzea.*

Diputatuen Kongresuko Azpibatzordeak ordutegien arrazionalizazioa aztertzeko, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko, eta erantzukidetasuna bultzatzeko txostena egin eta hiru hilabeteko epean, Gobernuak ordutegiak arrazionalizatzeko eta aipaturiko uztartzea sustatzeko neurriak hartuko ditu, ordezkagaitasun handiena duten sindikatuei eta enpresa-erakundeei kontsulta egin ondoren.

Hemezortzigarren xedapen gehigarria. *Irabazi-asmorik gabeko erakundeetan, kontratu jakin batzuk arrazoi objektiboak direla kausa amaitzea.*

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

«e) Irabazi-asmorik gabeko erakundeek zuzenean hitzartutako iraupen mugagabeko kontratuen kasuan, baldin eta plan eta programa publiko jakin batzuk gauzatzeko badira, zuzkidura ekonomiko egonkorrik gabeak, eta herri-administrazioek finantzatzen badituzte, urteroko aurrekontu-esleipenen edo bestelako esleipenen bidez, xede finalista duten kanpo-iturri batzuen bidez, dagokion esleipena ez delako nahikoa lan-kontratuari eusteko.

Lege honen 51.1 artikuluan zehaztutako langile-kopuruari edo gehiagori amaitu bazaie kontratua, artikulua horretan bertan zehaztutako prozedura jarraitu beharko da.»

Lehenengo xedapen iragankorra. *Aldi baterako laneko enpresek enplegatze-agentzia gisa jarduteko araubide iragankorra.*

1. Aldi baterako laneko enpresek, baldin eta, lege hau indarrean sartu baino lehen, enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legean eta garatzeko araudian zehaztutako baldintzak betetzen zituztela ziurtatzen duen erantzukizunpeko adierazpena aurkeztu badute, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuaren lehenengo xedapen iragankorrean xedatutakoarekin bat, enplegatze-agentzia gisa jarduten jarraitu ahalko dute, baldintzok betetzen dituzten bitartean.

2. Xedapen honetan aipatutako enpresek Enplegu Zerbitzu Publikoak eman dien enplegatze-agentziaren baimen-zenbakia adierazi beharko dute publizitatean eta langileak erakartzeko, hautatzeko, enplegatzeko, orientatzeko, informatzeko eta berrenplegatzeko zerbitzu-eskaintzetan; nolahi ere, enplegatze-agentzia gisa dagokien baimen-zenbakia jaso arte, aldi baterako laneko enpresaren baimen-zenbakia erabili ahal izango dute, aldi baterako.

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

Bigarren xedapen iragankorra. *Indarrean diren kontratuetakoa hobariak.*

Enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuoten hobariei eta murrizketei, 2012ko otsailaren 12a baino lehen egindako kontratuengatik baliatutakoei, kontratu horiek sinatutako unean indarrean zen araudia aplikatuko zaie, edota, hala badagokio, hobaria edo murrizketa baliatzen hasitako unean indarrean zena.

Hirugarren xedapen iragankorra. *Langabezia-prestazioak birjartzeari buruzko arauak.*

Lan-kontratua 2012ko otsailaren 12a baino lehen amaitu zaien langileek langabezia-prestazioak birjartzeko eskubidea izango dute lege honen 16. artikuluan zehaztutako kasuetan, baldin eta kontratuak eteteko edo lanaldia murrizteko aldi baterako erregulazio-espedituek kaltetu badituzte; betiere, aintzat hartu beharko dira kaleratzea gertatu zenean edo kontratua amaitzea baimendu zuen ebazpena eman zenean, administrazioarena edo judiziala, indarrean zen araudian zehaztutako baldintza eta mugak.

Lan-kontratuen etenak edo lanaldi-murrizketak baimendu dituzten ebazpenek, administrazioarenak edo judizialak izan, kaltetutako langileek langabezia-prestazioak birjartzeko eskubidea izango dute, 16. artikuluan zehaztutako baldintzetan eta mugekin, baldin eta ebazpen horiek 2011ko abenduaren 31n edo lehenago eman badira, eta

lan-kontratuen etenak edo lanaldi-murrizketak 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera hasi badira.

Laugarren xedapen iragankorra. *Salatutako hitzarmenen indarraldia.*

Lege hau indarrean sartu baino lehen salatutako hitzarmen kolektiboen kasuan, legea indarrean sartzen denetik aurrera hasiko da zenbatzen Langileen Estatutuaren 86. artikuluaen 3. paragrafoan, lege honen bidez jaso duen idazketan, zehaztutako urtebeteko epea.

Bosgarren xedapen iragankorra. *Kaleratze bidegabeagatiko kalte-ordainak.*

1. 2012ko otsailaren 12tik aurrera egindako kontratuei aplikatuko zaie kaleratzeagatiko kalte-ordaina, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 56. artikuluaen 1. paragrafoan, lege honek emandako idazketan, aurreikusitakoa.

2. Honela kalkulatu dira 2012ko otsailaren 12a baino lehen formalizatutako kontratuen kaleratze bidegabeagatiko kalte-ordainak: data hori baino lehen lanean emandako urteko, 45 egunen soldata, urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuz, eta data horretatik aurrera lanean emandako urteko, 33 egunen soldata, urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuz. Kalte-ordainaren zenbatekoak ezin izango du 720 eguneko soldata baino handiagoa izan; nolana ere, 2012ko otsailaren 12a baino lehenagoko aldiari dagokion kalte-ordaina kalkulatzeko egun gehiago ateratzen badira, hori izango da gehieneko kalte-ordainaren zenbatekoa, eta ezin izango da 42 hilekoa baino handiagoa izan.

3. Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua duten langileen kasuan, lege honen seigarren xedapen iragankorrean xedatutakoa beteko da.

Seigarren xedapen iragankorra. *Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratuak, 2012ko otsailaren 12a baino lehen egindakoak.*

Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratuek, 2012ko otsailaren 12a baino lehen egindakoek, artean indarrean zen araudiaren mende egotea jarraituko dute.

Hala eta guztiz ere, diziplinazko kaleratzeen kasuan, kaleratze bidegabeen kalte-ordaina kalkulatzeko, lege honen bosgarren xedapen iragankorraren 2. paragrafoan xedatutakoari jarraituko zaio.

Zazpigarren xedapen iragankorra. *Prestakuntza-jarduera eta horren finantzaketa, indarrean diren prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratueta.*

1. Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratueta, 2011ko abuztuaren 31tik 2012ko otsailaren 12ra bitartean egindakoetan, autonomia-erkidegoetako zerbitzu publikoek baimena emandakoan emango zaio hasiera kontratuoi lotutako prestakuntza-jarduerari; betiere, enpresak eskaera egin ondoren, egin beharreko lanarekin erlazioatutako lanbide-heziketako titulurik edo lanbide-egiaztagiririk baldin bada, eta jarduerak emateko prestakuntza-zentrorik egonez gero. Baimen hori Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinaraziko zaio, dagozkion hoberiak aplikatzen direla kontrola dezan.

2. Egin beharreko lanarekin erlazioatutako lanbide-heziketako titulurik edo lanbide-egiaztagiririk ez dagoenean, edota jarduerak emateko prestakuntza-zentrorik ez bada, prestakuntza-espezialitateen fitxategian zehaztutako orientaziorako gutxienezko edukiek osatuko dute kontratuei lotutako prestakuntza-jarduera, kontratuan aurreikusitako lan-jarduerarekin lotutako lanbide edo espezialitateei dagokienez; fitxategi hori Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren webgunean egongo da ikusgai (www.sepe.es), bai eta autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoen webguneetan ere. Orientaziorako gutxienezko edukirik ez bada, enpresek zehaztutako edukia izango du prestakuntza-jarduerak, edota enpresek Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari eta

autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoei enplegu-sistema nazionalaren esparruan baliozkotzearen adierazitako edukia.

3. Aurreko paragrafoan aurreikusitako kasuetan, prestakuntza-jardueraren iraupena egin beharreko lanaren ezaugarrietara egokituta egongo da; nolahi ere, errespetatu egin beharko da Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak lan-jarduera horretako prestakuntza-espezialitateetarako zehaztutako ordu kopurua.

4. Aurreko 2. paragrafoan aurreikusitako kasuetan, kontratuari lotutako prestakuntza enpresak berak zuzenean eman dezake, edota Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek baimendutako zentroen bidez.

5. Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuen bidez lortutako lanbide-kualifikazioa edo -gaitasuna egiaztatzeko, 2. paragrafoan aurreikusitako kasuetan, enplegurako lanbide-heziketako azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuaren 11.2 artikuluan xedatutakoa bete beharko da.

6. Lege hau garatzeko erregelamendua indarrean sartu arte, enpresek, xedapen iragankor honetan aurreikusitako kasuetan, prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuari lotutako prestakuntzaren kostua finantzatzeko, hobariak jaso ahal izango dituzte Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan; hobari horiek Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren aurrekontuan jasoko dira, Gizarte Segurantzaren kotizazioen hobariak finantzatzeko, lan-kontratazioen bidez enplegua sustatzeko neurriez baliatuz.

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, 2012ko otsailaren 12tik aurrera egindako prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuetan.*

1. Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuetan, 2012ko otsailaren 12tik aurrera egindakoetan, autonomia-erkidegoetako zerbitzu publikoek edo Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak, beren eskumenen esparruan, baimena emandakoan emango zaio hasiera kontratuari lotutako prestakuntza-jarduerari; betiere, enpresak eskaera egin ondoren, egin beharreko lanarekin erlazionatutako lanbide-heziketako titulurik edo lanbide-egiaztagiririk baldin bada, eta jarduerak emateko prestakuntza-zentrorik egonez gero. Autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek baimen horren berri emango diote Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, dagozkion hobariak aplikatzen direla kontrola dezan.

2. Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuetan, 2012ko otsailaren 12aren ondorengo hamabi hilabeteetan sinatutakoetan, egin beharreko lanarekin erlazionatutako lanbide-heziketako titulurik edo lanbide-egiaztagiririk ez dagoenean, edota jarduerak emateko prestakuntza-zentrorik ez bada, prestakuntza-espezialitateen fitxategian zehaztutako orientaziorako gutxieneko edukiek osatuko dute kontratuari lotutako prestakuntza-jarduera, kontratuan aurreikusitako lan-jarduerarekin lotutako lanbide edo espezialitateei dagokienez; fitxategi hori Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren webgunean egongo da ikusgai (www.sepe.es), bai eta autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoen webguneetan ere. Orientaziorako gutxieneko edukirik ez bada, enpresek zehaztutako edukia izango du prestakuntza-jarduerak, edota enpresek Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari eta autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoei enplegu-sistema nazionalaren esparruan baliozkotzearen adierazitako edukia.

3. Aurreko paragrafoan aurreikusitako kasuetan, prestakuntza-jardueraren iraupena egin beharreko lanaren ezaugarrietara egokituta egongo da; nolahi ere, errespetatu egin beharko da Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak lan-jarduera horretako prestakuntza-espezialitateetarako zehaztutako ordu kopurua.

4. Aurreko 2. paragrafoan aurreikusitako kasuetan, kontratuari lotutako prestakuntza enpresak berak zuzenean eman dezake, edota Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek baimendutako zentroen bidez.

5. Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuen bidez lortutako lanbide-kualifikazioa edo -gaitasuna egiaztatzeko, 2. paragrafoan aurreikusitako kasuetan, enplegurako

lanbide-heziketako azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuaren 11.2 artikuluan xedatutakoa bete beharko da.

6. Lege honetan prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuak buruz xedatutakoa garatzeko erregelamendua indarrean sartu arte, enpresek, xedapen iragankor honetan aurreikusitako kasuetan, prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuak lotutako prestakuntzaren kostua finantzatzeko, hobariak jaso ahal izango dituzte Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan; hobari horiek Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren aurrekontuan jasoko dira, Gizarte Segurantzaren kotizazioen hobariak finantzatzeko, lan-kontratazioen bidez enplegua sustatzeko neurriez baliatuz.

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. *Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuak eta ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabeak egitea, langabezia-tasa aintzat hartuta.*

1. Gure herrialdeko langabezia-tasa % 15etik beherakoa izan arte, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak 30 urtetik beherako langileekin egin ahal izango dira; beraz, ez da aplikatuko Langileen Estatutuaren 11.2.a) artikulua lehenengo lerroan ezarritako gehieneko adin-muga.

2. Gure herrialdeko langabezia-tasa % 15etik beherakoa izan arte, ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabeak egin ahal izango dira, lege honen 4. artikuluan aipaturikoak.

Hamargarren xedapen iragankorra. *2012ko otsailaren 12an izapidean edo indarrean ziren enplegu-erregulaziorako espedienteak aplikatu beharreko araubidea.*

1. Lan-kontratuak amaitzeko edo eteteko, edota lanaldia murrizteko enplegu-erregulazioko espedienteak, 2012ko otsailaren 12an izapidean zirenak, hasiera eman zitzaizenean indarrean zen araudiak arautuko ditu.

2. Lan-kontratuak amaitzeko edo eteteko, edota lanaldia murrizteko enplegu-erregulazioko espedienteak, lan-agintaritzak ebatzitakoak, eta 2012ko otsailaren 12an indarrean zirenak, espedientea ebatzi zenean indarrean zen araudiak arautuko ditu.

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

Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 124. artikuluan aurreikusitako prozesu-aldaera aplikatuko zaie 2012ko otsailaren 12az geroztik hasitako kaleratze kolektiboak.

Hamabigarren xedapen iragankorra. *Kaleratze kolektiboak egiten dituzten eta irabaziak dituzten enpresen ekarpen ekonomikoak buruzko arau iragankorrak.*

Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriak kaltetutako enpresek, lan-agintaritzak 2012ko otsailaren 12a baino lehenago baimendutako kaleratze kolektiboak egin dituztenean, xedapenean aipatutako ekarpen ekonomikoak egin beharko dituzte soilik kontratu-amaierak baimendu dituzten ebazpenek gutxienez 100 langile kaltetzen dituztenean.

Hamahirugarren xedapen iragankorra. *Kuoten murrizketak prestakuntzarako kontratuak.*

Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak kontratu mugagabe bihurtzeagatik murrizketak, 3. artikulua 2. paragrafoan zehazitutakoak, aplikatuko zaizkie abuztuaren

26ko 10/2011 Errege Lege Dekretua indarrean sartu aurretik egindako prestakuntzarako kontratuei ere, baldin eta 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera bihurtu badira mugagabe.

Hamalagarren xedapen iragankorra. *Irabaziak dituzten enpresetan berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileak kaltetzen dituzten kaleratze kolektiboari buruzko arau iragankorrak.*

1. Gizarte Segurantzaren sistema eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarrian xedatutakoa, lege honek emandako idazkeran, berau indarrean sartu ondoren hasitako kaleratze kolektiboari aplikatuko zaie.

2. Enpresek 2011ko apirilaren 27tik aurrera eta lege hau indarrean sartu aurretik hasitako kaleratze kolektiboengatik ordaindu beharreko ekarpen ekonomikoaren zenbatekoa zehazterakoan, 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarrian zehaztutako mugak eta baldintzak bete beharko dira, kaleratze kolektiboaren hasiera-egunaren arabera. Zenbateko horretan, ezin izango da sartu ekarpena ordaindu behar duten enpresek 2011ko apirilaren 27a baino lehen kaleratu dituzten berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileen langabezia-prestazioei edo subsidioei dagokien zenbatekoa.

3. Hamargarren xedapen iragankorrean zehaztutakoari kalterik egin gabe, nagusiaren osagarri diren ebazpenek kaltetutako langileei dagokienez aurreko paragrafoan aipatutako ekarpenaren zenbatekoa zehazteko, kontratu gehiago amaitzea edo etetea edo lanaldi gehiago murriztea baimentzen duten enplegu-erregulazioko espedienteetan, 2012ko otsailaren 12a baino lehen hasitakoetan, kontratu gehiago amaitzea edo etetea edo lanaldi gehiago murriztea baimentzen duen ebazpen osagarriaren eskaera-data joko da kaleratze kolektiboaren hasiera-datatzat; betiere, eskaera hori 2012ko otsailaren 12az gerokoa bada.

Hamabosgarren xedapen iragankorra. *Hitzarmen kolektiboetan erretiroa hartzeko adin arrunta betetzeari buruz jasotako klausulei buruzko arau iragankorrak.*

1. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren hamargarren xedapen gehigarrian zehaztutakoa, lege honek emandako idazkeran, lege hau indarrean sartu ondoren egingo diren hitzarmen kolektiboari aplikatuko zaie.

2. Langileen Estatutuaren aipatutako hamargarren xedapen gehigarria ondorengo baldintzetan aplikatuko zaie lege hau indarrean sartu aurretik egindako hitzarmen kolektiboari:

a) Aipatutako hitzarmenatarako finkatutako hasierako indarraldia lege hau indarrean sartu ondoren amaitzen bada, amaiera horren ondoren aplikatuko da.

b) Aipatutako hitzarmenatarako finkatutako hasierako indarraldia lege hau indarrean sartu baino lehen amaitu bada, lege hau indarrean sartzen denetik aurrera aplikatuko da.

Xedapen indargabetzaile bakarra. *Arauk indargabetzearen irismena.*

1. Xedapen hauek berriaz indargabetu dira:

a) Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 6.3 artikulua.

b) Enplegua sustatzeari eta enpleguaren kalitatea hobetzeari begira, lan-merkatua berritzeko premiazko neurriei buruzko uztailaren 9ko 12/2001 Legearen lehenengo xedapen gehigarria.

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

d) Negoziazio kolektiboa aldatzeko premiazko neurriei buruzko ekainaren 10eko 7/2011 Errege Lege Dekretuaren bigarren xedapen iragankorra.

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

f) Hazkundera eta Enplegua Hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 4.2 artikulua.

g) Gazteen enplegua sustatzeko, enpleguaren egonkortasuna bultzatzeko, eta langabezia-prestazioa agortzen zaien pertsonen prestakuntza eguneratzeko programari eusteko premiazko neurriei buruzko abuztuaren 26ko 10/2011 Errege Lege Dekretuaren 2. artikulua eta azken xedapenetako lehena.

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

2. Indargabetuta geldituko dira lege honetan ezarritakoaren aurkakoak diren edo kontraesanean dauden arau guztiak, lege honen lerrun berekoak edo txikiagokoak direnak.

Azken xedapenetako lehena. *Laneko bizitza eta familiakoa uztartzearen arloko aldaketak.*

1. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onaturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37. artikulua 4. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

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

Eskubide hori baliatzen duenak, bere borondatez, horren ordez ordu erdi gutxitu 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 gizonezko zein emakumezko langileen eskubide indibidual bat da, baina bi gurasoetako bakarrak erabili ahal izango du, biak ari badira lanean.»

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

«5. Legezko zaintza dela-eta, zortzi urtetik beherakoa den edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sensoriala duen pertsona bat bere zuzeneko zaintzapean daukanak, pertsona horrek ordaindutako jarduerarik egiten ez badu, eguneroko lanaldia murrizteko eskubidea izango du soldata ere proportzionalki jaitziz, gutxienez, haren iraupenaren zortziren batean eta, gehienez, erdian.»

3. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onaturiko 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 erreferentziatzen hartuta. Hala ere, hitzarmen kolektiboek lanaldia zenbat ordutan murrizteko irizpideak –5. paragrafoan jaso legez– ezar ditzakete, langilearen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideak eta enpresen ekoizpeneko eta antolamenduko beharrak aintzat hartuta. Langileak, ezinbestetik gertatu ezean, enpresaburuari

hamabost eguneko edo hitzarmen kolektiboan ezarritako aurrerapenez abisatu behar dio, eta bularra emateko baimena edo lanaldi-murrizketa noiz hasiko eta bukatu den zehaztuko du.

Enpresaburua eta langilea ez badira adostasunera iristen artikuluko honetako 4. eta 5. paragrafoetan aipatzen diren orduak zehazteko edo lanaldia murrizteko eskubidearen inguruan, horren gaineko erabakia lan-arloko jurisdikzioak hartuko du, jurisdikzio hori arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan zehaztutako prozeduraren bidez.»

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

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

Enpresaren oporretako egutegian, aurreko lerrokadan aipatutakoan, oporrak ezartzen dira; bada, opor horiek iraun bitartean, haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak aldi baterako ezintasuna eratorzen badu, edo lege honen 48.4 eta 48.bis artikuluek kontratuari begira ezarri etenaldia badago, oporrak izateko eskubideari eutsiko zaio, aldi baterako desgaitasunaren 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 paragrafoan 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-kontua.

Azken xedapenetako hirugarrena. *Prestakuntza-txekea.*

Gobernuak, lan-munduko ordezkariari kontsulta egin ondoren, langileek prestakuntza jasotzeko daukaten eskubide indibiduala finantzatzeko prestakuntza-txekea sortzea komeni den aztertuko du.

Azken xedapenetako laugarrena. *Adinez nagusien diren langileen enpleguari eusten laguntzeko neurriak.*

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

«Hamaseigarren xedapen gehigarria. *Irabaziak dituzten enpresetan, berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileak kaltetzen dituzten kaleratze kolektiboak.*

1. Enpresek kaleratze kolektiboak egiten dituztenean, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 51. artikuluan zehaztutakoari jarraiki, eta kaleratze horrek berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileei eragiten badie, enpresek ekarpen ekonomikoa egin beharko diote Altxor Publikoari, kaleratze kolektiboak honako ezaugarriak badituzte:

- a) 100 langile baino gehiagoko enpresek egitea, edo langile-kopuru hori duten enpresa-taldeetako parte direnek.
- b) Berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileei eragitea.
- c) Ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiak egonda ere, enpresak edo enpresa-taldeak hobariak izatea kaleratze kolektiboaren prozedura hasi zen ekitaldi ekonomikoaren aurreko bietan.

2. Aurreko paragrafoan aipatutako ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko, kaleratze kolektiboak eragindako berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileen langabezia-prestazioen eta subsidioen zenbatekoa hartuko da kontuan, bai eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak Gizarte Segurantzari hurrengo paragrafoetan ezarritakoarekin bat egindako kotizazioak ere. Ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko, kontuan hartuko dira, halaber, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileei dagokienez egindako ekarpen ekonomikoa, horien kontratuak enpresaren ekimenez edo talde bereko enpresen ekimenez amaitu badira, Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan aurreikusitakoak ez bestelako arrazoiak direla kausa, langilearenak berezkoak ez direnak, eta, betiere, kontratu horiek kaleratze kolektiboa hasi aurreko edo ondoko hiru urteetan amaitu badira.

Nolanahi ere, ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko, ez dira kontuan hartuko, kaltetutako enpresak hala eskatuz gero, berrogeita hamar urteko edo gehiagoko kaltetutako langileen langabezia-prestazioen eta subsidioen zenbatekoak, baldin eta langileok birkokatu egin badira enpresa berean, talde bereko beste enpresa batean edo beste edozein enpresatan, haien lan-kontratuak amaitu diren egunaren hurrengo sei hilabeteetan. Halakoetan, enpresak prozeduran egiaztatu beharko ditu alderdi horiek.

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

- a) Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak kaleratuak izan diren berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileen ekarpenezko langabezia-prestazioengatik, kaleratzea sustatu zuen enpresan egiaztatutako kotizazioengatik guztiz edo partzialki sortutakoengatik, ordaindutako zenbatekoa.
- b) Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak kaltetutako langileen langabezia-prestazioak kudeatzen dituen erakundeak –horiek jasotzen diren epean zehar– Gizarte Segurantzari egindako kotizazioengatik ordaindutako zenbatekoa.
- c) Ekarpenezko 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.

Ekarpenezko langabezia-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, enpresak zenbat langile dituen, berrogeita hamar urteko edo gehiagoko zenbat langile kaltetu dituen kaleratzeak eta enpresaren etekinen ehunekoaren zein den sarreren aldean:

Ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko tasa aplikagarria

50 urteko edo gehiagoko langile kaltetuen ehunekoa, kaleratutako langile-kopuruaren aldean	Etekinen ehunekoa, sarreraren aldean	Enpresak duen langile-kopurua		
		2.000 baino gehiago	1.000 eta 2.000 artean	101 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 paragrafoan xedatutakoaren ondorioetarako, honako arau hauek hartuko dira aintzat:

a) Kaleratutako langile guztien artean berrogeita hamar urtekoen edo gehiagoko ehunekoa urtero kalkulatu 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 ehunekoa zein den hartuko da kontuan.

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 hartuko da kontuan.

6. Ekarpén ekonomikoa likidatzeko eta ordaintzeko prozedura erregelamendu bidez zehaztuko da.

7. Kaleratze kolektiboaren ondorioz, enpresak Espainiako lurraldean jarduera erabat utzi behar duenean, kautelazko neurri egokiak hartu ahal izango dira, legeari jarraiki, ekarpén ekonomikoari dagokion zorraren kobrantza ziurtatzeko; baita zor hori aurrez zenbatu eta likidatu ez denetan ere.

8. Xedapén honetan aipatutako ekarpén eskatu ahalko da, baldin eta enpresak, berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileen lan-kontratuak iraungi baino lehen, langile horiek kaltetzen dituen enplegu-erregulazioko aldi baterako neurriak aplikatzen dituzenean, edozein dela ere lan-kontratu iraungitzearen kausa; betiere, enplegu-erregulazioko aldi baterako neurriak aplikatzean eta langile bakoitzaren kontratu iraungitzean sortutako legezko langabezia-egoera amaitu denetik urtebete baino gehiago igaro ez bada.

Ekarpén ekonomikoa kalkulatzeko, kontratuak iraungi aurretik enplegu-erregulazioaren aldi baterako neurriak aplikatzeko aldietan Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak ordaindutako zenbatekoak hartuko dira kontuan, 2. paragrafoan aipatzen direnak, ekarpenezko langabezia-prestazioa birjartzeari dagozkionak barne, 3.c) paragrafoan zehaztutakoari kalterik egin gabe.

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

10. Xedapén honetan aurreikusitakoa aplikatuko zaie 2011ko apirilaren 27tik aurrera hasitako kaleratze kolektiboko prozedurei.»

Bi. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren hamargarren xedapen gehigarria honela idatzita geldituko da:

«Hamargarren xedapen gehigarria. *Hitzarmen kolektiboetan erretiroa hartzeko adin arrunta betetzeari buruz jasotako klausulak.*

Langileak Gizarte Segurantzaren araudian finkatutako erretiro-adin arrunta betetzeagatik lan-kontratua amaitzea ahalbidetzen duten hitzarmen kolektiboetako klausulak deusezak eta ondorioz gabeak izango dira, klausula horien irismena edozein dela ere.»

Azken xedapenetako bosgarrena. *Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren aldaketak.*

1. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 7. artikulua 1. paragrafoaren a) idatzia aldatu da, eta honela idatzita geldituko da:

«a) Besteren konturako langileak, Langileen Estatutuko 1.1 artikuluan ezarritako baldintzetan ekonomia-jardueraren adarretako batean lanean ari direnak, edo haiekin parekaturikoak, izan aldi baterakoak, sasoikakoak edo finkoak, are finko-etendunak ere, urruneko langileak barne, eta edozein delarik ere, kasu guztietan, langilearen lanbide-taldea, jasotzen duen ordainaren forma eta zenbatekoa, eta lan-harremanaren izaera, arrunta edo berezia.»

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

«2. Langabezia erabatekoa izango da langileak egiten zuten jarduera behin-behinean edo behin betiko uzten duenean, eta, ondorioz, soldatarik gabe gelditzen denean.

Ondorio horietarako, langabezia erabatekoa izango da langileak osotara uztean bere jarduera, egun osoka, jarraian edo etenka, gutxienez lanegun arrunt batez, Langileen Estatutuaren 47. artikuluan ezarritakoari jarraiki agindutako aldi baterako kontratu-etetearen edo lanaldi-murrizketaren ondorioz.

3. Langabezia partziala izango da langileari aldi baterako murrizten bazaio eguneroko ohiko lanaldia, gutxienez % 10 eta gehienez % 70, betiere hein bereko murrizketa izaten badu soldatan.

Ondorio horietarako, eguneroko ohiko lanaldiaren aldi baterako murrizketatzat hartuko da enpresaburuak Langileen Estatutuaren 47. artikuluan zehaztutakoaren babesean erabakitzen duena; ez, ordea, behin betiko lanaldi-murrizketak eta lan-kontratuari gelditzen zaion denbora guztirako lanaldi-murrizketak.»

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

«1. Legez, langabezia-egoeran izango dira honako kasu hauetako batean diren langileak:

1) Lan-harremana amaituta izatea:

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

Langileen Estatutuaren 45. artikulua 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, edota, konkurtso-prozedura bat dela-eta, epaileak emandako ebazpenaren ondorioz; kasu batean zein bestean, 203.3 artikuluko baldintzetan.»

4. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 209. artikulua 4. paragrafoa aldatu da, eta honela idatzita geldituko da:

«4. Kaleratzearen edo lan-harremana amaitzearen kasuan, enpresaburuak harreman hori amaitzeko hartutako erabakia legezko langabezia-egoeraren kausatzat hartuko da, bere horretan eta aurkaratu beharrik izan gabe. Kaleratzearen edo harreman-amaieraren kontrako akzioa baliatzeak ez du prestazioa jasotzeko eskubidea sortzea eragotziko.»

5. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 209. artikulua 5. paragrafoaren a) idatz-zatia aldatu da, eta honela idatzita geldituko da:

«a) Erreklamazioaren edo errekursoaren ondorioz, kaleratzea bidegabetzat jotzen denean, eta kalte-ordaina hautatzen denean, langileak langabezia-prestazioak jasotzen jarraituko du, eta, jasotzen ari ez bada, jasotzen hasiko da, lana amaitzen duen egunetik aurrera, artikulua honen 1. paragrafoan ezarritakoa betetzen bada. Horretarako hasiera-data adiskidetze-aktarena edo kalte-ordainaren hautua jasotzen duen probidentziarena izango da, edo, ebazpen judizialik izan bada, azken horrena.»

6. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 210. artikulua 5. paragrafoa aldatu da, eta honela idatzita geldituko da:

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

7. Beste paragrafo bat, hirugarrena, erantsi zaio Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren zazpigarren xedapen gehigarriari. Honela dio:

«3. Lanaldi partzialeko kontratua duten langileek egindako aparteko orduak kotizatzeke, honako arau hauek bete beharko dira:

a) Gertakari arruntengatiko zein lanbidekoengatiko kotizazio-oinarria zehazteko, lanaldi partzialeko lan-kontratuaren aparteko orduengatik jasotako ordainsariak hartuko dira kontuan, aparteko ordu horiek ezinbestekak eragindakoak izan edo ez.

Kotizazio-tasak dagokion Estatuko Aurrekontu Orokorraren Legeak urtero zehazten dituenak izango dira.

b) Lanaldi partzialeko kontratua duten langileek egindako aparteko orduen kotizazioa ondoko hauen oinarri arautzailea zehazteko soilik hartuko da kontuan: erretiro-pentsioarena; gertakari arruntetatik eratorritako aldi baterako ezintasun-prestazioarena, ezintasun iraunkorreko prestazioarena, heriotza-prestazioarena eta biziraupen-prestazioarena; eta amatasun- eta aitatasun-prestazioarena.

Laneko gertakarietatik eratorritako prestazioei dagokienez, oro har xedatuta dagoena jarraituko da.

c) Paragrafo honetan xedatutakoa lanaldi partzialeko lan-kontratua duten eta Gizarte Segurantzaren araubide orokorrean sartuta dauden langileei aplikatuko zaie; ez, ordea, araubide orokor horretan besteren konturako nekazaritzako

langileen eta etxeko langileen sistema berezietan sartuta daudenei, ikatz-meatzaritzako langileen araubide berezian sartuta daudenei, eta itsasoko langileen Gizarte Segurantzako araubide berezian sartuta dauden besteren konturako langileei.

d) Paragrafo honetan xedatutakoa aplikatzeko baldintzak erregelamendu bidez zehaztuko dira.»

8. Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren berrogeita hamalagarren xedapen gehigarria honela idatzita geldituko da:

«Berrogeita hamalagarren xedapen gehigarria. *Ekarpenezko pentsioetarako gutxienezko osagarriak.*

1. 2013ko urtarrilaren 1a baino lehen sortutako pentsioei ez zaie aplikatuko 50. artikulua 2. paragrafoan aurreikusitako muga, pentsioen gutxienezko zenbatekoa lortzeko beharrezkoak diren osagarriei dagokiena.

2. Halaber, Espainiako lurraldean bizitzeko baldintza, 50. artikulua 1. paragrafoan adierazten dena, 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera sorrarazitako pentsioen kasuan bete beharko da, pentsioen gutxienezko zenbatekoa lortzeko osagarriarako eskubidea izateko.»

9. Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginari hirurogeita hirugarren xedapen gehigarria erantsi zaio; honela dio:

«Hirurogeita hirugarren xedapen gehigarria. *Legezko langabezia-egoerak egiaztatzea, kaleratze kolektiboen, kontratua etetearen edota lanaldia murriztearen ondorio direnak, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak edo ezinbestea direla kausa.*

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

a) Enpresaburuak langileari idatzizko jakinarazpena eginez, Langileen Estatutuaren 51. edo 47. artikuluetan ezarritako moduan. Enpresaren ziurtagirian, legezko langabezia-egoeraren arrazoa jaso beharko da, bai eta ondorioak sortzen hasiko den eguna ere. Ziurtagiri horrek langabezia-egoera egiaztatzeko balio izango du. Legezko langabezia-egoera ondorioak sortzen hasiko den egunak, enpresaren ziurtagirian jasotakoak, bat etorri beharko du enpresaburuak lan-agintaritzari kaleratze kolektiboa, kontratu-etetea edo lanaldi-murrizketa egiteko erabakia jakinarazten dion datarekin, edo horren ostekoa izan beharko du. Kaleratze kolektiboei dagokienez, errespetatu egingo da Langileen Estatutuaren 51.4 artikuluan zehaztutako epea.

b) Administrazio-adiskidetzaren aktaren bidez, adiskidetze judizialaren aktaren bidez, edo epailearen behin betiko ebazpenaren bidez.

Legezko langabezia-egoera egiaztatzeko, halaber, beharrezkoa da lan-agintaritzak langabezia-prestazioak kudeatzen dituen erakundeari egindako jakinarazpena, hain zuzen ere enpresaburuak Langileen Estatutuaren 51. edo 47. artikuluetan ezarritakoarekin bat hartutako erabakiari buruzkoa. Jakinarazpenean honako hauek adierazi behar dira: enpresaburuak zer egunetan jakinarazi dion erabakia lan-agintaritzari, 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 seigarrena. *Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren aldaketak.*

1. Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 6. artikulua 5. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«5. Lanaldi partzialeko langileei, urruneko langileei, eta iraupen mugatuko edo aldi baterako kontratua duten langileei enpresan hutsik dauden lanpostuen berri ez ematea, Langileen Estatutuaren 12.4, 13.3 eta 15.7 artikuluetan aurreikusitako baldintzetan.»

2. Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 7. artikulua 6. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«6. Enpresaburuak, bere kabuz, lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egitea, Langileen Estatutuaren 41. edo 82.3 artikuluetan zehaztutako prozedurara jo gabe.»

3. Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 8. artikulua 3. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«3. Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak edo ezinbestea direla kausa, langileak kolektiboki kaleratzea, kontratuak etetea edota lanaldia murriztea, Langileen Estatutuaren 51. eta 47. artikuluetan zehaztutako prozedurara jo gabe.»

4. Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 40. artikulua 1. paragrafoaren lehen lerroa aldatu da. Honela idatzita geldituko da:

«1. Honela zehatuko dira lan-harremanen eta enpleguaren arloko arau-haustek, Gizarte Segurantzaren arlokoak –3. paragrafoan xedatutakoari kalterik egin gabe–, migrazio-mugimenduen eta atzerritarren lanaren arlokoak, aldi baterako laneko enpresen eta enpresa erabiltzaileen arlokoak –laneko arriskuak prebenitzeari buruzkoak izan ezik, horiek artikulua honen 2. paragrafoan sartuko baitira–, eta eragozpenagatiko arau-haustek:»

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. artikulua 3. paragrafoa gehitu zaio:

«3. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak, deialdi bakoitzean, lehentasunezko prestakuntza-ekintzak zein diren zehaztu beharko du, sektoreko batzorde parekideek adierazitakoei kalterik egin gabe. Lehentasunezko prestakuntza-ekintzek, ahal izanez gero, aurrea hartu behar diote ekoizpen-eredu berriari, sektore berritzaileen aldeko apustua eginez.»

b) 22. artikulua 4. paragrafoa gehitu zaio; honela dio:

«4. Autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek, deialdi bakoitzean, lehenasunezko prestakuntza-ekintzak zein diren zehaztu beharko dute, sektoreko batzorde parekideek adierazitakoei kalterik egin gabe. Lehenasunezko prestakuntza-ekintzek, ahal izanez gero, aurrea hartu behar diote ekoizpen-eredu berriari, sektore berritzaileen aldeko apustua eginez.»

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

«2. Estatuaren esparruan, prestakuntza-planak gauzatzeko, hitzarmenak egingo dituzte Estatu Enplegu Zerbitzu Publikoak eta ondoko erakunde hauek, enplegu-sistema nazionalaren esparruan:

– Estatuan ordezkagaitasun nagusia duten enpresaburu-elkartek eta sindikatuak, sektorearteko prestakuntza-planen kasuan.

Planok gizarte-ekonomiaren ordezkari diren eta Estatuan aski errotuta dauden erakundeekin sinatutako hitzarmenen bidez ere gauzatuko dira, bai eta autonomoen ordezkari diren eta aski errotuta dauden Estatu erakundeekin sinatutakoen bidez ere; kasu horietan, gizarte-ekonomiako langileei eta autonomoei, hurrenez hurren, zuzenduko zaie prestakuntza.

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

– Prestakuntza Zentroen eta Erakundeen Estatu Erregistroan behar bezala egiaztatutako eta inskribatutako prestakuntza-zentro eta -erakundeak.»

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

«3. Autonomia-erkidegoen esparruan, prestakuntza-planak dagokion autonomia-erkidegoko organo edo erakunde eskudunak eta ondoko erakunde hauek sinatutako hitzarmenen esparruan gauzatu dira, autonomia-erkidegoen eskumenei kalterik egin gabe:

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

Planok gizarte-ekonomiaren ordezkari diren eta autonomoen ordezkari diren erakundeekin sinatutako hitzarmenen bidez ere gauzatuko dira, erakunde horiek autonomia-erkidegoan aski errotuta daudenean; kasu horietan, gizarte-ekonomiako langileei eta autonomoei, hurrenez hurren, zuzenduko zaie prestakuntza.

– Ordezkagaitasun nagusia duten enpresaburu-erakundeak eta sindikatuak, eta dagokion esparruan ordezkagaitasuna dutenak, prestakuntzarako sektore-planak direnean, baita Estatu sektore-negociazio kolektiboaren esparruan sortutako edo babestutako erakunde parekideak 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. *Kontratuaren forma.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Langileen Estatuaren Legearen testu bateginaren 8. artikulua 2. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«2. Lege-xedapenen batean hala eskatzen denean, idatziz jaso beharko dira lan-kontratuak, bai eta beste hauek ere: praktikaldikoak eta prestakuntzarako eta ikaskuntzarako lan-kontratuak, lanaldi partzialeko lan-kontratuak, lan-kontratu finko-etendunak eta errelebokoak, lan edo zerbitzu jakin bat egiteko kontratuak, urruneko langileen lan-kontratuak, eta, atzerrian dauden Espainiako enpresen zerbitzurako, Espainian kontraturiko langileen lan-kontratuak. Denbora jakin baterako kontratuak ere idatziz jaso behar dira, lau astetik gora irauten badute. Eskakizun hori betetzen ez bada, kontratua jardunaldi osorako eta denbora mugarik gabe egin dela ulertu beharko da; ez, ordea, kontratua aldi baterako dela edo lanaldia partziala dela egiaztatzen duen frogarik aurkezten bada.»

Azken xedapenetako bederatzigarrena. *Aldi baterako ezintasuna, enplegurako eta prestakuntzarako programetan.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren hemeretzigarren xedapen gehigarriaren 2. paragrafoa aldatu da; honela idatzita geldituko da:

«2. Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuetarako adin- eta iraupen-mugak, 11.2 artikulua a) eta b) idatz-zatietan zehaztutakoak, ez dira aplikatuko Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen 25.1 artikulua d) idatz-zatia zehaztutako ekintzen eta neurrien esparruan sinatutako kontratuetan. Kontratu horietan, kontratuaren iraupenaren zenbaketa ez da etengo aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa edo harrera, edoskitze-aldiko arriskua edota aitatasuna gertatzean.»

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

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

«f) Zailtasun bereziak dituzten taldeetarako aukerak: egitura eta egoera direla-eta, lanpostu bat lortzeko eta horri eusteko zailtasun handiak dituzten taldeak laneratzeko ekintzak eta neurriak. Ondorio horietarako, modu berezian hartuko da kontuan genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen egoera, desgaitasuna duten pertsona, gizarteko bazterkeria jasaten duten pertsona eta terrorismoaren biktimena. 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.»

Bi. Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legeari bederatzigarren xedapen gehigarria gehitu zaio. Honela dio:

«Bederatzigarren xedapen gehigarria. *Enplegu-politika aktiboaren ondorioetako, terrorismoaren biktima direnak.*

25. artikulua 1. paragrafoaren f) idatz-zatia xedatutakoaren ondorioetarako terrorismoaren biktimatzat joko dira terrorismoaren biktimak aintzateste eta haiei osoko babesa emateko irailaren 22ko 29/2011 Legearen 34. artikuluan aipatzen diren pertsonak.»

Azken xedapenetako hamaikagarrena. *Azaroaren 28ko 35/2006 Legea aldatzea, pertsona fisikoen errentaren gaineko zergari buruzkoa, eta sozietateen gaineko zerga,*

ez-egoiliarren errentaren gaineko zerga eta ondarearen gaineko zergaren legeak partzialki aldatzen dituena.

Honako aldaketa hauek egin dira azaroaren 28ko 35/2006 Legean, pertsona fisikoen errentaren gaineko zergari buruzkoan, eta sozietateen gaineko zergaren, ez-egoiliarren errentaren gaineko zergaren eta ondarearen gaineko zergen legeetan aldaketa partzialak egiten dituenean; aldaketa horiek Lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretua indarrean sartzean izango dituzte eraginak:

Bat. 7. artikulua e) idatz-zatia aldatu da, eta honela geratu da idatzita:

«e) Langilea kaleratzeagatiko edo kargugabetzeagatiko kalte-ordainak, Langileen Estatutuan, garatzeko araudian edo, hala badagokio, epaiak betearazteko araudian zehaztutako nahitaezko zenbatekoan. Ezin izango da halakotzat jo hitzarmen, itun edo kontratu bidez zehaztutakoa.

Aurreko lerrokadan xedatutakoari kalterik egin gabe, Langileen Estatutuaren 51. artikuluan xedatutakoaren arabera egin diren kaleratze kolektiboen kasuan, edota aipaturiko Estatutuaren 52. artikulua c) idatz-zatian aurreikusitako arrazoiak direla medio gertatutakoetan, eta, betiere, kaleratze kolektiboa ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak edo ezinbestea direla kausa egin bada, jasotako kalte-ordaina salbuetsita geldituko da, Langileen Estatutuan kaleratze bidegabeetarako zehaztutako nahitaezko mugak gainditzen ez dituen zatian.»

Bi. Hogeita bigarren xedapen iragankorra sartu da; honela dio:

«Hogeita bigarren xedapen iragankorra. *Kaleratzeagatiko kalte-ordain salbuetsiak.*

1. Lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretua indarrean sartzen denetik lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko Legea indarrean sartzen dena bitartean gertatutako kaleratzeagatiko kalte-ordainak salbuetsita egongo dira, kaleratzea bidegabe aitortu izan balitz egokituko litzatekeen zenbatekoa gainditzen ez duten kopuruan, enpresaburuak hala aitortzen duenean kaleratzea jakinarazteko unean, edo adiskidetze-egintzaren aurreko beste edozer unetan, eta, betiere, kontratu-amaierak ez badira baja pizgarriaren planen edo sistemen esparruan adostu.

2. Agintaritzak eskudunak 2009ko martxoaren 8tik aurrera onartutako enplegu-erregulazioko espedienteen ondorio diren kaleratzeagatiko edo kargugabetzeagatiko kalte-ordainak, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko Legearen hamargarren xedapen iragankorrak aipatzen dituenak, salbuetsita egongo dira, lan-urteko berrogeita bost eguneko soldata gainditzen ez duten zenbatekoan. Urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, gehienez ere berrogeita bi hilabetera.»

Azken xedapenetako hamabigarrena. *2012-2014 aldirako Espainiako Enplegu Estrategiaren esparruan, Estatuko araudian jasotako enplegu-politika aktiboen ekintzak eta neurriak aplikatzea.*

1. Jarraian adierazten diren arauetan enplegu-politika aktiboarekin lotuta xedatutako ekintzak eta neurriak Estatuko neurritzat hartuko dira, autonomia-erkidegoek eta Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak aplikatzen dituztenean, bakoitzak bere eskumenen eremuan, urriaren 31ko 1542/2011 Errege Dekretuaren bidez onaturiko 2012-2014 aldirako Espainiako Enplegu Estrategiaren esparruan, eta estrategia horretan aurreikusitako enplegu-politika aktiboen esparruan:

- a) Maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuaren II. kapitulua, apirilaren 7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betez, enplegu selektiboa eta langile elbarrien enplegua sustatzeko neurriak arautzen dituena.
- b) Elbarriak 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 lantokiak arautzen dituen otsailaren 20ko 290/2004 Errege Dekretuaren 12. eta 13. artikulua.
- d) Uztailaren 2ko 870/2007 Errege Dekretua, laguntzazko enplegu-programa arautzen duena, lan-merkatu arruntan desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko.
- 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 diru-laguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorrean ezarritako araubide juridikora egokitzen baitiren Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak enpleguaren eta lanbide-heziketaren arloetan diru-laguntzak emateko 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 Enpleguko 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-laguntzak emateko 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 elbarrien enplegua sustatzeko laguntzak eta diru-laguntzak ematea arautzen duena, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuaren II. kapituluan xedatutakoari jarraiki.
- l) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1998ko urriaren 16ko Agindua, elbarriak enplegurako eta lan autonomorako zentro berezietan laneratzea sustatzeko laguntzak eta diru-laguntza publikoak emateko oinarri arautzaileak ezartzen dituena.
- m) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1997ko abenduaren 19ko Agindua, Enpleguko 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-kontratuen erabilerari dagokionez, eta Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1997ko abenduaren 19ko Agindua, Enpleguko 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, aldatzen duena.
- o) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren 1998ko urriaren 26ko Agindua, Enpleguko 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 autonomoa 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 erabiltzen duten langileei ordaintzeko diru-laguntzak emateko oinarri arautzaileei buruzkoa.

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

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

2. Autonomia-erkidegoek aurreko paragrafoan zehaztutako Estatu-araudian xedatutako ekintzak egin eta neurriak hartu ahal izango dituzte, edota enplegu-politika aktiboetako ekintzak eta neurriak garatu, aurrekoez bestelakoak; horretarako, langabezian dauden pertsonen egoera hartu beharko dute kontuan, bai eta euren lurralde-esparruko ekoizpen-egiturarena ere. Ekintza eta neurri horiek guztiak Sektoreko Batzarraren bitartez banatutako Estatu-funtsen kargura izango dira. Ekintzek eta neurriek urte bakoitzeko Enplegu Politikaren Urteroko Planean zehaztutako helburuak betetzea izango dute helburu, eta 2012-2014 aldirako Espainiako Enplegu Estrategiaren esparruetan txertatuko dira.

3. Gobernuak, legegintzaldi honetan, desgaitasuna duten pertsonen laneratzea laguntzeko enplegu-politika aktiboen lege-esparru berri bat arautuko du Estatuko neurriei dagokienez; lege-esparru horretan, Estatuan aplikatuko diren gutxieneko edukiak zehaztuko ditu. Modu iragankorrean, autonomia-erkidegoek desgaitasuna duten pertsonen zuzendutako enplegu-politika aktiboekin lotuta egindako ekintzek eta neurriek errespetatu egin beharko dituzte desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko Estatuko neurrietan jasotako eduki komunak, urriaren 31ko 1542/2011 Errege Dekretuak onartutako 2012-2014 aldirako Espainiako Enplegu Estrategian aurreikusita daudenak.

Azken xedapenetako hamahirugarrena. *Langabeziagatiko babes-sistema erreformatzeko eta enplegarritasuna hobetzeko premiazko neurriei buruzko abenduaren 12ko 45/2002 Legearen laugarren xedapen iragankorreko langabezia-prestazioa, ordainketa bakarreak, 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 da, eta honela idatzita geldituko da:

«3. Ekarpenezko langabezia-prestazioa jasotzen dutenei ere aplikatuko zaie 1. eta 2. arauetan aurreikusitakoa, baldin eta langile autonomo gisa jardun nahi badute, eta ehuneko 33ko edo gehiagoko desgaitasunik ez badute.

1. arauaren kasuan, ordainketa bakarra egingo da, jarduera garatzeko beharrezko inbertsioari dagokiona, jarduera hasteko zerga-karga barne, jasotzeko dagoen ekarpenezko langabezia-prestazioaren % 60ko gehieneko mugarekin. Gehieneko muga % 100ekoa izango da, onuradunak 30 urteko edo gutxiagoko gizonak direnean, edota 35 urteko edo gutxiagoko emakumeak direnean; adina zehazteko, eskaera-egunaren data hartuko da kontuan.»

Azken xedapenetako hamalagarrena. *Hobarien arloko aldaketak, terrorismoaren biktimak, genero-indarkeriaren biktimak, etxeko indarkeriaren biktimak edota gizarte-bazterkerian daudenak langile gisa kontratatzeagatik.*

Bat. Hazkundera eta Enplegua Hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 1. artikulua 2. paragrafoa aldatu da, eta honela geldituko da idatzita:

«2. Aparteko izaeraz, ondoko pertsona hauekin egindako aldi baterako kontratuatarako hobariak ere arautu dira: desgaitasunen bat dutenekin edo gizarte-bazterkeria jasaten dutenekin, langabezian badaude, eta enplegu-bulegoan izena emanda; genero-indarkeriaren biktima direla egiaztatu dutenekin, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoari jarraiki; etxeko-indarkeriaren biktimekin; edota terrorismoaren biktima direla egiaztatu dutenekin, terrorismoaren biktimak aintzatesteko eta haiei osoko babesa emateko irailaren 22ko 29/2011 Legearen 34. artikuluan xedatutakoarekin bat.»

Bi. Hazkundera eta Enplegua Hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2. artikuluari 4 bis paragrafoa gehitu zaio, eta honela dio:

«4 bis. Terrorismoaren biktimak mugarik gabe kontratatzen dituzten enplegatzaileek, biktima horiek langabezian egon edo ez, Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 125 euroko hobaria jasotzeko eskubidea izango dute (urteko 1.500 euro), lau urtez, kontraturiko langile bakoitzeko, kontratua egin duten datatik aurrera, edota eguneko baliokidea jasotzekoa. Horretarako, pertsona horiek terrorismoaren biktima direla egiaztatu beharko dute, terrorismoaren biktimak aintzatesteko eta haiei osoko babesa emateko irailaren 22ko 29/2011 Legearen 34. artikuluan xedatutakoari jarraiki.

Pertsona horiekin aldi baterako kontratuak eginez gero, enplegatzaileek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 50 euroko hobaria jasotzeko eskubidea izango dute (urteko 600 euro), kontratua indarrean den bitartean, kontraturiko langile bakoitzeko.»

Hiru. Hazkundera eta Enplegua Hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen 2. artikuluari 6. paragrafoa gehitu zaio, eta honela dio:

«6. Aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe bihurtzean ere aplikatuko dira 4., 4 bis eta 5. paragrafoetan kontratazio mugagabeetarako zehaztutako hobariak, baldin eta kontratuok paragrafo horietan adierazitako kolektiboetako pertsonekin egiten badira.»

Lau. Terrorismoaren biktimak aintzatesteko eta haiei osoko babesa emateko irailaren 22ko 29/2011 Legearen 34. artikulua aldatu da, eta honela geldituko da idatzita:

«34. artikulua. *Enplegu-politika aktiboak.*

Jarduera terroristaren ondorioz kalte fisikoak eta/edo psikikoak izan dituzten pertsonak, beren ezkontideek edota gutxienez aurreko bi urteetan horren pareko afektibotasun-harremanean bizi izan diren pertsonak eta seme-alabek –zaurituenek zein hildakoenek–, berriazko legeetan aurreikusitako kontrataziorako hobari-neurrien eta enplegu-politika aktiboen onuradun izateko eskubidea izango dute, 3 bis artikuluaekin bat, Barne Arazoetako Ministerioak edo epai judicial irmo batek aurrez hala aitortutakoan.»

Azken xedapenetako hamabosgarrena. *Terrorismoaren biktimen lan-eskubideak.*

Bat. Terrorismoaren biktimak aintzatesteko eta haiei osoko babesa emateko irailaren 22ko 29/2011 Legearen 33. artikulua aldatu da, eta honela geldituko da idatzita:

«Jarduera terroristaren ondorioz kalte fisikoak eta/edo psikikoak izan dituzten pertsonak, beren ezkontideek edota gutxienez aurreko bi urteetan horren pareko afektibotasun-harremanean bizi izan diren pertsonak eta seme-alabek –zauritueneke zein hildakoenek–, beren lanaldia berrantolatzeko eta mugigarritasun geografikorako eskubidea izango dute, Langileen Estatutuan aurreikusitako moduan, Barne Arazoetako Ministerioak edo epai judicial irmo batek aurrez hala aitortutakoan.»

Bi. Langileen Estatutuaren 37.7 artikulua aldatu da; aurrerantzean, honela egongo da idatzita:

«7. Genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktima diren langileek babeserako edo gizarte-laguntza osoa eraginkortasunez jasotzeko eskubidea izango dute; baita lanaldia murriztekoa, soldata proportzioan jaitsita, edota lanaldia berrantolatzekoa ere, lan-ordutegia egokituz, lan-ordutegi malgua izanez, edo enpresan lanaldia antolatzeako erabiltzen diren beste modu batzuek baliatuz.

Eskubide horiek erabiltzeko baldintzak hitzarmen kolektiboetan zehaztuko dira, edota enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioetan, edo enpresaren eta kaltetutako langileen arteko akordioetan. Hitzarmen kolektiboetan edo akordioetan eskubideak erabiltzeko baldintzei buruz ezer xedatu ez bada, aurreko paragrafoan zehaztutako arauak aplikatuko dira, desadostasunak konpontzeari buruzkoak barne.»

Hiru. Aldatu egin da Langileen Estatutuaren 40.3.bis) artikulua. Aurrerantzean, honela egongo da idatzita:

«3.bis). Genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktima diren langileek, baldin eta babeserako edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko lanpostua utzi beharra badute, lehentasunezko eskubidea izango dute enpresak beste lantoki batean hutsik duen beste lanpostu bat hartzeko, dela lanbide-talde berekoa, dela kategoria baliokidekoa.

Kasu horietan, enpresak une horretan hutsik dauden edo etorkizunean hutsik egongo diren lanpostuen berri eman beharko die langileei.

Lantokiaren lekualdaketak sei hilabeteko iraupena izango du hasiera batean, eta, aldi horretan, enpresak langileek aurretik zituzten lanpostuak gorde beharko ditu.

Aldi hori bukatutakoan, langileek bi aukera izango dituzte: aurreko lanpostura itzultzea edota berrian hastea. Azken kasu horretan, bertan behera geldituko da lanpostua gordetzeko betebeharra.»

Lau. Langileen Estatutuari hogeita bigarren xedapen gehigarria gehitu zaio. Honela dio:

«Hogeita bigarren xedapen gehigarria. *Lan-ondorioetarako terrorismoaren biktima direnak.*

37.7 eta 40.3.bis) artikuluetan xedatutakoaren ondorioetarako, barnean hartuko dira terrorismoaren biktimak aintzatesteko eta haiei osoko babesa emateko irailaren 22ko 29/2011 Legearen 5. eta 33. artikuluetan aipatzen diren pertsonak.»

Azken xedapenetako hamaseigarrena. *Desgaitasuna duten pertsonen laneratzea sustatzeko legea.*

Gobernuak desgaitasuna duten pertsonen laneratzea sustatzeko lege-proiektu bat igorriko die Gorte Nagusiei, lege hau indarrean sartu eta hamabi hilabeteko epean, pertsona horientzat kalitatezko enplegua sortzen eta mantentzen laguntzeko sustapen-sistema berri bat sortzeko. Aurrez, kontsulta egingo die autonomia-erkidegoei,

gizarte-solaskideei eta desgaitasunak dituzten pertsonen eta horien familien ordezkagaitasun handiena duten elkarteei.

Azken xedapenetako hamazazpigarrena. *Martxoaren 5eko 4/2004 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Sozietateen Gaineko Zergaren Legearen testu bateginaren aldaketa.*

Beste idazketa bat eman zaio martxoaren 5eko 4/2004 Legegintzako Errege Dekretuak onarturiko Sozietateen Gaineko Zergaren Legearen testu bateginaren 43. artikuluari, eta lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretua indarrean sartzean izango ditu ondorioak:

«43. artikulua. *Enplegua sortzeagatiko kenkariak.*

1. Lehenengo langilea ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabe baten bidez kontratatzen duten erakundeek, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko Legearen 4. artikuluan definitutako moduan, 3.000 euro kendu ahal izango dituzte kuota osotik, baldin eta langile hori 30 urtetik beherakoa bada.

2. Aurreko paragrafoan xedatutakoari kalterik egin gabe, 50 langile baino gutxiago dauzkaten enpresek, ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabeak egitean –lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko Legearen 4. artikuluan definitzen dira– ekarpenezko langabezia-prestazioaren –ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren III. tituluan arautzen da– onuradun diren langabeekin, ondorengo zenbateko hauetatik txikiaren % 50 kendu ahal izango dute kuota osotik:

a) Langileak kontratatzeko unean jasotzeke daukan langabezia-prestazioaren zenbatekoa.

b) Langileak aitortuta duen langabezia-prestazioaren hamabi hileko ordainketari dagokion zenbatekoa.

Kenkari hori zerga-aldian egindako kontratuei aplikatuko zaie, harik eta 50 langilera iritsi arte; betiere, lan-harremana hasi eta hurrengo hamabi hilabeteetan, erakundearen batez besteko langile-kopurua gutxienez unitate bat igotzen bada, aurreko hamabi hilabeteetan zegoenaren aldean.

Kenkari hori aplikatuko da, baldin eta kontratatutako langileak lan-harremana hasi aurretik gutxienez hiru hilabetez jaso badu langabezia-prestazioa. Horretarako, langileak Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren ziurtagiri bat emango dio erakundeari; ziurtagiri horretan, adierazi beharko da langileak prestazioaren zer kopuru daukan jasotzeke lan-harremana hasteko finkatutako egunean.

3. Aurreko paragrafoetan aurreikusitako kenkariak kontratuan zehaztutako urtebeteko probaldia amaitzen den zerga-aldiaren kuota osoan aplikatuko dira; kenkari horiek aplikatzeko, hasiera eman zitzaionetik gutxienez hiru urtez eutsi beharko zaio lan-harremanari.

Artikulu honetan adierazitako edozer betekizun betetzen ez bada, kenkaria galduko da, lege honen 137.3 artikuluan zehaztutako moduan.

Nolanahi ere, enpresaburuak ez du lanpostua mantentzeko betebeharra urratuko, lan-kontrata honako arrazoi hauetakoren batean oinarrituta azkendu duenean, probaldia amaitutakoan: arrazoi objektiboak edo diziplinazko kaleratzea, eta bata zein bestea bidezko deklaratu badira; langilearen dimisioa, heriotza, erretiroa, edo ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia.

Artikulu honetan aurreikusitako kenkarietako baterako eskubidea emango duen langilea ez da aintzat hartuko lege honen 108. artikulua 1. paragrafoaren bigarren lerrokadan eta 109. artikuluan zehaztutako langile-kopuruaren gehikuntzaren ondorioetarako.»

Azken xedapenetako hemezortzigarrena. *Konstituzio-oinarria.*

Lege hau Konstituzioaren 149. artikuluaen 1.6, 1.7, 14 eta 17 paragrafoetan zehaztutakoaren babesean eman da. Artikulu horiek honako eskumen eskusiboak aitortzen dizkiote Estatuari, hurrenez hurren: prozesu-legegintzari buruzkoa; lan-legegintzari buruzkoa, autonomia-erkidegoetako organoek horiek betearazteari kalterik egin gabe; Ogasun Nagusiari eta Estatuaren Zorrari buruzkoa, Euskadiko Kontzertu Ekonomikoaren eta Nafarroako Foru Erkidegoaren Hitzarmen Ekonomikoaren eskakizunei kalterik egin gabe; eta Gizarte Segurantzaren oinarritzko legegintzari eta araubide ekonomikoari buruzkoa, autonomia-erkidegoek horiek betearazteari kalterik egin gabe.

Azken xedapenetako hemeretzigarrena. *Garapen-ahalmenak.*

1. Gobernuak eta Enplegu eta Gizarte Segurantzako ministroak lege honetan ezarritakoa garatzeko eta betearazteko beharrezkoak diren xedapenak emango dituzte, beren eskumen-esparruan.

2. Gobernuak, lege hau indarrean sartzen denetik gehienez ere hilabeteko epean, berau garatzeko errege-dekretu bat onartuko du, kaleratze kolektiboen, kontratu-eteteen eta lanaldi-murrizketen prozeduraren erregelamendua izango dena, ondoko alderdi hauei arreta berezia eskainita: kontsultaldia, kontsultaldian langileen ordezkariari eman beharreko informazioa, lan-agintaritzak eraginkortasuna bermatzeko egin beharreko jarduerak, birkokatze planak eta enpresariak bere gain hartutako gizarte-laguntzarako neurriak.

Azken xedapenetako hogeigarrena. *Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legea aldatzea.*

Aldatu egin da Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legea, eta honela geldituko da idatzita:

Bat. Honela geratuko da 3. artikuluaen lehen lerroka:

«Bat. Beste idazketa bat eman zaie 140. artikuluaen 1. paragrafoaren b) idatz-zatiari eta 4. paragrafoari; honela geldituko dira idatzita:

b) Aurreko arauari jarraiki lortutako emaitzari kotizazio-urteen arabera dagokion ehunekoa aplikatuko zaio, 163. artikuluaen 1. paragrafoan adierazitako eskalaren arabera; ondorio horietarako, kotizatutzat joko dira interesdunari, gertaera eragilearen onean, une bakoitzean indarrean den erretiro-adinera iristeko gelditzen zaizkion urteak. Interesduna ez bada 15 urtez kotizatzerira iritsi, ehuneko 50 aplikatuko zaio.

Ateratzen den zenbatekoa hartuko da pentsio-oinarritzat, eta aitorturiko ezintasun-graduarentzat ezarrita dagoen ehunekoa aplikatuko zaio dagokion pentsioaren zenbatekoa kalkulatzeko.

4. Oinarria kalkulatzeko aintzat hartu beharreko aldiak kotizatzeko betebeharririk gabeko hilabeteak badaude, lehenengo berrogeita zortzi hiletako ordainketak une bakoitzean dauden oinarrietatik txikienarekin osatuko dira, eta gainerako hiletako ordainketak, berriz, aipaturiko gutxieneko oinarriaren % 50ekin.

Oinarria kalkulatzeko aintzat hartu beharreko hilabeteren batean parte baterako bakarrik baldin badago kotizatzeko betebeharra, aurreko lerrokadan aipatutako irizpideari jarraituko zaio kotizatzeko betebeharririk ez den hilabete-parteari dagokionez; betiere, lehenbiziko aldiari dagokion kotizazio-oinarria ez bada adierazitako hileko gutxieneko oinarriaren zenbatekora iristen. Iristen ez den kasuan, gutxieneko horretaraino osatuko da kotizazio-oinarria.»

Bi. 4. artikuluaen 3. paragrafoa honela idatzita geldituko da:

«Hiru. Beste idazketa bat eman zaio 162. artikuluaen 1. paragrafoari; honela idatzita geldituko da:

«1. Erretiro-pentsioaren oinarria, ekarpenezko aldaeran, zatiketa honen emaitza izango da: gertaera eragilearen aurreko hilaren aurreko 300 hiletan onuradunak izandako kotizazio-oinarriak zati 350.

1.1 Aurreko lerrokadan adierazitako oinarrien konputua erregela hauen arabera egingo da; paragrafo honen amaieran ageri den formula da horien adierazpen matematikoa.

1. Gertaera eragilearen aurreko 24 hilei dagozkien oinarriak beren balio nominalean konputatuko dira.

2. Gainerako kotizazio-oinarriak eguneratu egingo dira, dagokien hiletik hasi eta aurreko erregelari aipatzen den aldia hasten den hilaren aurrekora bitartean kontsumo-prezioen indizeak izandako bilakaeraren arabera.

$$O_a = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} O_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

Osagaiak ondokoak izanik:

O_a = Oinarri arautzailea

O_i = Gertaera sortzailearen aurreko hilaren aurreko i . hilaren kotizazio-oinarria.

I_i = Gertaera sortzailearen aurreko hilaren i . hilaren kontsumo-prezioen indize orokorra.

i izanik = 1,2,..., 300.

1.2 Oinarria kalkulatzeari begira aintzat hartu beharreko aldiak kotizatzen gabeko hilekotasunak badaude, lehenengo berrogeita zortzi hileko ordainketak une bakoitzean dauden oinarri guztietan txikienarekin txertatuko dira, eta gainerako hileko ordainketak, berriz, aipatu gutxieneko oinarriaren % 50ekin.

Oinarri erregulatzailea kalkulatzeko aintzat hartu beharreko hilekotasun batean, kotizatzen gabeko hilekotasunak badaude, aurreko lerrokadan aipatutako txertatzea kotizatzen gabeko hilekotasun batean ez duen hilekotasunaren parteari dagokionez egingo da, betiere, lehen aldiari dagokion kotizazio-oinarria ez bada adierazitako hileko gutxieneko oinarriara heltzen. Kasu horretan, txertatzeak azkeneko zenbaterokari ere eragingo dio.»

Azken xedapenetako hogeita batgarrena. *Indarrean jartzea.*

Lege hau Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunaren biharamunean jarriko da indarrean.

Horrenbestez,

Agintzen diet espainiar guztiei, banakoei zein agintariei, bete eta betearaz dezatela lege hau.

Madriren, 2012ko uztailaren 6an.

JUAN CARLOS E.

Gobernuko presidentea,
MARIANO RAJOY BREY