

I. XEDAPEN OROKORRAK

ENPLEGU ETA GIZARTE SEGURANTZA MINISTERIOA

11430 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.

Urriaren 29ko 20/2014 Legeak Gobernu eskuordetzen du hainbat testu bategin eman ditzan, Espainiako Konstituzioaren 82. artikuluekin eta hurrengoekin bat, eta haren bat.d) artikulua baimena ematen dio Gobernuari testu bategin bat onartzeko, zeinetan honako lege eta xedapen hauek jasoko diren, behar bezala erregularizatuta, argituta eta harmonizaturik: Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretu bidez onetsita), eta horrekin lotuta zenbaki honetan zerrendatutako legezko xedapen guztiak, baita horiek aldatu dituzten lege-mailako arauak ere. Aipatutako testua egiteko epea hamabi hilabetekoa zen 20/2014 Legea indarrean jartzen zenetik zenbatuta, eta hori 2014ko urriaren 31n izan zen.

Legegintzako errege-dekretu honi buruzko kontsulta jaso dute ordezkari handieneko sindikatu-erakunde eta enpresaburu-elkarteek. Gainera, Ekonomia eta Gizarte Kontseiluak horren gaineko irizpena ere eman du.

Horrenbestez, Enplegu eta Gizarte Segurantzako ministroak halaxe proposatuta, Estatu Kontseiluarekin bat, eta Ministro Kontseiluak 2015eko urriaren 23an izandako bileran gaia eztabaidatu ondoren,

XEDATZEN DUT:

Artikulu bakarra. *Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onartzea.*

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

Xedapen indargabetzaile bakarra. *Arauak indargabetzea.*

Indargabeturik geratzen dira legegintzako errege-dekretu honetan eta onesten den testu bateginean xedatutakoaren kontra dauden maila bereko edo apalagoko xedapen guztiak, eta, zehazki, hauek:

1. 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, martxoaren 24koa, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.

2. Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen (Enplegua sustatzeari eta enpleguaren kalitatea hobetzeari begira, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurrii buruzkoa) laugarren xedapen gehigarria eta bigarren xedapen iragankorra.

3. Hazkuntza eta Enplegua Hobetzeko Legearen (abenduaren 29ko 43/2006) zazpigarren xedapen gehigarria eta bigarren xedapen iragankorra.

4. Lan Merkatua Erreformatzeko Premiazko Neurrii buruzko Legearen (irailaren 17ko 35/2010) lehenengo eta hirugarren xedapen gehigarriak eta lehenengo, bigarren eta hamabigarren xedapen iragankorrak.

5. Abuztuaren 26ko 10/2011 Errege Lege Dekretuaren (Gazteen enplegua sustatzeko, enpleguaren egonkortasuna bultzatzeko eta langabezia-prestazioa agortzen zaien pertsonen prestakuntza eguneratzeko programari eusteko premiazko neurrii buruzkoa) 5. artikulua, bosgarren xedapen gehigarria eta lehenengo eta bigarren xedapen iragankorrak.

6. Lan Merkatua Erreformatzeko Premiazko Neurrii buruzko Legearen (uztailaren 6ko 3/2012) 17. artikulua, seigarren eta bederatzigarren xedapen gehigarriak eta bosgarren eta seigarren xedapen iragankorrak, bederatzigarren xedapen iragankorraren 1. zenbakia eta hamargarren eta hamabosgarren xedapen iragankorrak.

7. Aurrekontu Egonkortasuna Bermatzeko eta Lehiakortasuna Bultzatzeko Neurriei buruzko Errege Lege Dekretuaren (uztailaren 13ko 20/2012) zazpigarren xedapen iragankorra.

8. Martxoaren 15eko 5/2013 Errege Lege Dekretuaren (Langile zaharrenen lan-bizitzaren jarraipenaren aldeko neurriak eta zahartze aktiboa sustatzeko neurriei buruzkoa) seigarren xedapen gehigarria.

9. Abenduaren 20ko 16/2013 Errege Lege Dekretuaren (Kontratazio egonkorra laguntzeko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa) xedapen iragankor bakarra.

10. Otsailaren 28ko 1/2014 Legearen (Lanaldi partzialeko langileak babesteari eta arlo ekonomiko eta sozialeko beste premiazko neurri batzuei buruzkoa) bigarren xedapen iragankorra.

Oviedon, 2015eko urriaren 23an.

FELIPE e.

Enpleguko eta Gizarte Segurantzako ministroa,
FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA

LANGILEEN ESTATUTUARI BURUZKO LEGEAREN TESTU BATEGINA

AURKIBIDEA

- I. titulua. Norbanakoaren lan-harremanak.
- I. kapitulua. Xedapen orokorrak.
 - 1. atala. Eremua eta iturriak.
 - 1. artikulua. Aplikazio-eremua.
 - 2. artikulua. Lan-harreman berezitzat hartzen direnak.
 - 3. artikulua. Lan-harremanen iturburuak.
 - 2. atala. Oinarrizko lan-eskubideak eta -betebeharrak.
 - 4. artikulua. Lan-eskubideak.
 - 5. artikulua. Lan-betebeharrak.
 - 3. atala. Lan-kontratuaren osagaiak eta eraginkortasuna.
 - 6. artikulua. Adingabeen lana.
 - 7. artikulua. Kontratuak egiteko gaitasuna.
 - 8. artikulua. Kontratuaren forma.
 - 9. artikulua. Kontratuaren balioa.
 - 4. atala. Lan-kontratu motak.
 - 10. artikulua. Lan komuna eta taldekako kontratua.
 - 11. artikulua. Heziketa-kontratuak.
 - 12. artikulua. Lanaldi partzialeko lan-kontratuak eta txanda-kontratuak.
 - 13. artikulua. Urrutiko lana.
- II. kapitulua. Lan-kontratuaren edukia.
 - 1. atala. Kontratuaren iraupena.
 - 14. artikulua. Probaldia.
 - 15. artikulua. Kontratuaren iraupena.

16. artikulua. Aldizkako kontratu finkoa.
2. atala. Kontratuak dakartzan eskubideak eta betebeharrak.
17. artikulua. Bereizkeriarik ez, lan-harremanetan.
18. artikulua. Langilearen pertsona-eskubideen bortxaezintasuna.
19. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.
20. artikulua. Lan-jardueraren zuzendaritza eta kontrola.
21. artikulua. Ez lehiatzeko eta enpresan jarraitzeko ituna.
3. atala. Lanbide-sailkapena eta lanean mailaz igotzea.
22. artikulua. Lanbide-sailkapenerako sistema.
23. artikulua. Lanean mailaz igotzea eta laneko lanbide-heziketa.
24. artikulua. Maila-igoerak.
25. artikulua. Sustapen ekonomikoa.
4. atala. Soldatak eta soldataren bermeak.
26. artikulua. Soldatak.
27. artikulua. Lanbide arteko gutxieneko soldata.
28. artikulua. Gizon eta emakumeei berdin ordaintzea.
29. artikulua. Likidazioa eta ordainketa.
30. artikulua. Lanik egin ezina.
31. artikulua. Aparteko haborokinak.
32. artikulua. Soldataren bermeak.
33. artikulua. Soldatak Bermatzeko Funtsa.
5. atala. Laneko denbora.
34. artikulua. Lanaldia.
35. artikulua. Aparteko orduak.
36. artikulua. Gaueko lana, txandakako lana, eta lan-erritmoa.
37. artikulua. Asteko atsedenaldia, jaiak eta baimenak.
38. artikulua. Urteko oporrak.
- III. kapitulua. Lan-kontratua aldatu, eten eta azkentzea.
1. atala. Mugigarritasun funtzionala eta geografikoa.
39. artikulua. Mugigarritasun funtzionala.
40. artikulua. Mugigarritasun geografikoa.
41. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketak.
2. atala. Bermeak, enpresaburua aldatzeagatik.
42. artikulua. Obra eta zerbitzuak azpikontratatzea.
43. artikulua. Langileak lagatzea.
44. artikulua. Enpresaren ondorengotza.
3. atala. Kontratua etetea.
45. artikulua. Eteteko arrazoiak eta etetearen ondorioak.
46. artikulua. Eszedentziak.
47. artikulua. Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak bitarteko, edo ezinbesteko arrazoiak medio, kontratua etetea edo lanaldia murriztea.
48. artikulua. Kontratua etetea lanpostua gordeta.

- 4. atala. Kontratua azkentzea.
 - 49. artikulua. Kontratua azkentzea.
 - 50. artikulua. Langilearen borondatez kontratua azkentzea.
 - 51. artikulua. Kaleratze kolektiboa.
 - 52. artikulua. Arrazoi objektiboak direla eta, kontratua azkentzea.
 - 53. artikulua. Kontratua arrazoi objektiboengatik azkentzeko moduak eta ondorioak.
 - 54. artikulua. Diziplinazko kaleratzea.
 - 55. artikulua. Diziplinazko kaleratze-moduak, eta kaleratzearen ondorioak.
 - 56. artikulua. Bidegabeko kaleratzea.

- 5. atala. Konkurtso-prozedura.
 - 57. artikulua. Konkurtso-prozedura.

- IV. kapitulua. Langileen faltak eta zehapenak.
 - 58. artikulua. Langileen faltak eta zehapenak.

- V. kapitulua. Preskripzio-epeak.
 - 1. atala. Kontratutik sortutako ekintzen preskripzioa.
 - 59. artikulua. Preskripzioa eta iraungitzea.

 - 2. atala. Arau-hausteen eta falten preskripzioa.
 - 60. artikulua. Preskripzioa.

- II. titulua. Langileek enpresan ordezkari-tza kolektiboa izateko eta bilerak egiteko duten eskubidea.
 - I. kapitulua. Ordezkaritza kolektiboa izateko eskubidea.
 - 61. artikulua. Parte-hartzea.
 - 1. atala. Ordezkaritza-organoak.
 - 62. artikulua. Langileen ordezkariak.
 - 63. artikulua. Enpresa-batzordeak.
 - 64. artikulua. Informazioa eskuratzeko eta kontsulta egiteko eskubidea, eta eskumenak.
 - 65. artikulua. Gaitasuna eta lanbideko isiltasuna.
 - 66. artikulua. Osaera.
 - 67. artikulua. Hauteskundeak sustatzea eta hauteskunde-agintaldia.
 - 68. artikulua. Bermeak.

 - 2. atala. Hauteskunde-prozedura.
 - 69. artikulua. Hautaketa.
 - 70. artikulua. Ordezkaritarako bozketa.
 - 71. artikulua. Enpresa-batzorderako hautaketa.
 - 72. artikulua. Aldizkako lan finkoetan dihardutenen eta finkoak ez diren langileen ordezkariak.
 - 73. artikulua. Hauteskunde-mahaia.
 - 74. artikulua. Mahaiaren eginkizunak.
 - 75. artikulua. Ordezkaritarako eta enpresa-batzordetarako bozketak.
 - 76. artikulua. Hauteskundeen arloko erreklamazioak.

- II. kapitulua. Biltzeko eskubidea.
- 77. artikulua. Langileen batzarrak.
- 78. artikulua. Biltzeko lekua.
- 79. artikulua. Deialdia.
- 80. artikulua. Bozketak.
- 81. artikulua. Lokalak eta iragarki-taula.
- III. titulua. Negoziazio kolektiboa eta hitzarmen kolektiboak.
- I. kapitulua. Xedapen orokorrak.
- 1. atala. Hitzarmenen izaera eta ondorioak.
- 82. artikulua. Kontzeptua eta eraginkortasuna.
- 83. artikulua. Negoziazio-unitateak.
- 84. artikulua. Konkurrentzia.
- 85. artikulua. Edukia.
- 86. artikulua. Indarraldia.
- 2. atala. Legitimazioa.
- 87. artikulua. Legitimazioa.
- 88. artikulua. Negoziazio-batzordea.
- II. kapitulua. Prozedura.
- 1. atala. Izapideak, aplikazioa eta interpretazioa.
- 89. artikulua. Izapideak.
- 90. artikulua. Balioa.
- 91. artikulua. Hitzarmen kolektiboaren aplikazioa eta interpretazioa.
- 2. atala. Atxikitzea eta hedatzea.
- 92. artikulua. Atxikitzea eta hedatzea.
- Lehenengo xedapen gehigarria. Norbere konturako lana.
- Bigarren xedapen gehigarria. Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak.
- Hirugarren xedapen gehigarria. Negoziazio kolektiboa eta obra-kontratu finkoa.
- Laugarren xedapen gehigarria. Ordainsari-kontzeptuak.
- Bosgarren xedapen gehigarria. Goi-zuzendaritzako kideak.
- Seigarren xedapen gehigarria. Enpresaburuek erakundeetan izango duten ordezkaritza.
- Zazpigarren xedapen gehigarria. Lan-baldintzak arautzea, jarduera kontuan hartuta.
- Zortzigarren xedapen gehigarria. Laneko Kodea.
- Bederatzigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionala.
- Hamargarren xedapen gehigarria. Hitzarmen kolektiboetan ohiko erretiro-adina bete beharraz ari diren klausulak.
- Hamaikagarren xedapen gehigarria. Erakunde sindikalen ordezkaritza gaitasuna egiaztatzea.
- Hamabigarren xedapen gehigarria. Aurreabisuak.
- Hamahirugarren xedapen gehigarria. Gatazkak epaitegietatik kanpo konpontzea.
- Hamalaugarren xedapen gehigarria. Lan-ondorioetarako, terrorismoaren biktima direnak.
- Hamabosgarren xedapen gehigarria. Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuaren iraupenaren mugak aplikatzea, eta administrazio publikoetako kontratuak bata bestearen atzetik egitearen mugak.

Hamaseigarren xedapen gehigarria. Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatiko kaleratzea sektore publikoan aplikatzea.

Hamazazpigarren xedapen gehigarria. Lan-kontratua etetea eta lanaldia murriztea administrazio publikoetan.

Hemezortzigarren xedapen gehigarria. Desdostasunak norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteari dagokionez.

Hemeretzigarren xedapen gehigarria. Kalte-ordainak kalkulatzeko, lanaldi murriztuaren zenbait kasutan.

Hogeigarren xedapen gehigarria. Desgaitasuna duten langileekin egindako heziketa-kontratuak.

Hogeita batgarren xedapen gehigarria. Familiakoren bat zaintzeko eszedentzian dauden langileen ordezkapena.

Lehenengo xedapen iragankorra. Lege hau indarrean jarri aurretik egindako kontratuak.

Bigarren xedapen iragankorra. Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak.

Hirugarren xedapen iragankorra. Erretiro partzialagatiko lanaldi partzialeko kontratuak eta txanda-kontratuak, eta erretiro-adina.

Laugarren xedapen iragankorra. Negoziazio kolektiboa eta kontratu motak.

Bosgarren xedapen iragankorra. Kontratu motak kateatzearen muga.

Seigarren xedapen iragankorra. Ordu osagarriak.

Zazpigarren xedapen iragankorra. Seme-alaba baten jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harreragatiko aitatasun-baimenaren iraupena urriaren 6ko 9/2009 Legea indarrean jarri arte.

Zortzigarren xedapen iragankorra. Kalte-ordaina aldi baterako kontratua amaitzeagatik.

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

Hamargarren xedapen iragankorra. Aurreko araudiaren arabera hasitako enplegu-erregulazioko espedientea.

Hamaikagarren xedapen iragankorra. Bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina.

Hamabigarren xedapen iragankorra. Izapide-aldiko soldatak.

Azken xedapenetatik lehenengoa. Eskumen-titulua.

Azken xedapenetatik bigarrena. Erregelamendu bidezko garapena.

I. TITULUA

Norbanakoaren lan-harremanak

I. KAPITULUA

Xedapen orokorrak

1. atala. Eremua eta iturriak

1. artikulua. Aplikazio-eremua.

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

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

3. Lege honek araututako eremutik kanpo uzten dira hauek:

a) Batetik, funtzionario publikoen zerbitzu-harremanak, dagozkien lege- eta erregelamendu-mailako arauz arautuko dira eta. Bestetik, administrazio publikoen eta sektore publikoko gainerako erakunde, organismo eta entitateen zerbitzura dauden langileenak ere, baldin eta harreman horiek, legeren baten babespean, administrazioa edo estatutueta arauen bidez arautzen badira.

b) Prestazio pertsonal nahitaezkoak.

c) Sozietateen itxura juridikoa daukaten enpresetan administrazio organoetako kide-kargua, edo kontseilari-kargua betetze huts eta soilera mugatzen diren jarduerak, baldin eta pertsona horrek enpresan egindako jarduerak bere karguari dagozkion eginkizunak betetzeko baino ez badira.

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

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

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

g) Oro har, artikulua honetako 1. zenbakian zehaztutako lan-harremanetatik kanpo bestelakoren bat gauzatzeko egindako lan guztiak.

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

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

5. Lege honen ondorioetarako, antolamendu berezia daukan ekoizpeneunari deituko zaio lantoki. Nolanahi ere, lan-agintaritzaren aurrean alta emanda egon behar da, hartarako moduan.

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

2. artikulua. *Lan-harreman berezitzat hartzen direnak.*

1. Lan-harreman berezitzat hartzen dira hauek:

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

b) Etxeko zerbitzukoak.

c) Espetxera zigortuenak.

d) Kirolari profesionalenak.

e) Ikuskizun publikoetan diharduten artistenak.

f) Enpresaburu bat edo gehiagoren kontura merkataritzako eragiketetan parte hartzen duten pertsonenak, eragiketen arrisku-zoriak bereganatzen ez badituzte.

g) Enplegu-zentro berezietan zerbitzuak betetzen dituzten desgaitasuna duten langileenak.

h) Salgaiak manipulatzeko portu-zerbitzuaren lizentzien jabe diren enpresei langileak lagatzeko erakunde bidez portuetan zerbitzuak betetzen dituzten zamaketarienak, betiere erakunde horiek jarduera portu-eremuan bakarrik garatzen badute.

i) Erantzukizun penala betetzeko barneratze-neurriak gauzatu behar dituzten adingabeenak.

j) Osasun-arloko zientzietako espezialisten prestakuntzarako egoiliartzarena.

k) Abokatu-bulegoetan, banakako edo taldekoetan, zerbitzuak betetzen dituzten abokatuena.

l) Legeren baten bidez berariaz lan-harreman berezitzat aitortutako beste edozein lan-modu.

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

3. artikulua. *Lan-harremanen iturburuak.*

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

a) Estatuaren legezko eta erregelamenduzko xedapenez.

b) Hitzarmen kolektiboz.

c) Alderdien borondatez. Lan-kontratuan agertu behar da hori, eta xedea bidezkoa izan. Inola ere ezin dira ezarri, langilearen kaltetan, ez lehen aipatutako legezko xedapenen eta hitzarmen kolektiboen kontrako baldintzak, ezta langilearentzat hobeak ez diren baldintzak ere.

d) Tokian tokiko eta lanbideen araberako usadio eta ohiturez.

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

3. Bi lan-arautegi –Estatu mailakoak edo itunez lortutakoak– edo gehiagoko aginduen artean gatazkarik sortzen bada, alderdi guztiak aintzat hartuta langilearentzat onuragarrien dena aplikatuz erabaki beharko dira, eta zenbatzeko modukoak diren kontzeptuei dagokienez, urteko kalkulua erabili beharko da. Lan-arautegiok, bestalde, derrigorrezko zuzenbideko gutxienekoak errespetatu behar dituzte beti.

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

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

2. atala. *Oinarrizko lan-eskubideak eta -betebeharrak*

4. artikulua. *Lan-eskubideak.*

1. Hauek dira langileek dituzten oinarrizko eskubideak, betiere eskubide bakoitzaren berariazko araudian xedatutako edukiarekin eta hedadurarekin:

a) Lan egiteko eskubidea, eta lanbidea edo ofizioa askatasunez aukeratzeko eskubidea.

b) Sindikatua askatasunez aukeratzeko eskubidea.

c) Negoziazio kolektiborako eskubidea.

d) Gatazka kolektiboa sortzeko eskubidea.

e) Greba-eskubidea.

f) Batzeko eskubidea.

g) Enpresan, informaziorako, kontsultarako eta parte hartzeko eskubidea.

2. Lan-harremanetan, hauek dira langileen eskubideak:

a) Lanean benetan jarduteko eskubidea.

b) Lanean lanbide-sustapena eta lanbide-heziketa izateko eskubidea, lanpostuan gertatutako aldaketetara egokitzearren heziketa jasotzeko eskubidea, eta langilearen enplegarritasuna areagotzearen prestakuntza-plan eta -ekintzak garatzeko eskubidea.

c) Espainiako estatu barruan, enplegurako bereizkeriarik –zuzenean edo zeharka– ez jasateko eskubidea; enplegatu ondoren, sexuagatik, egoera zibilagatik eta, lege honek zehaztutako mugen barruan, adinagatik bereizkeriarik ez jasateko eskubidea; berdin, gainera, arraza edo etnia jatorriagatik, egoera sozialagatik, erlijioa edo politikako ideiegatik, orientazio sexualagatik, sindikaturen batera afiliatuta egon edo ez egoteagatik, eta hizkuntzagatik bereizkeriarik ez jasateko eskubidea.

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

d) Osotasun fisikorako eskubidea, eta laneko arriskuak prebenitzeko politika egokia izateko eskubidea.

e) Langileari dagokion intimitatea errespetatzeko eta duintasuna behar den moduan kontuan hartzeko eskubidea. Eskubide horretara biltzen dira, arrazaren, etniaren, erlijio edo sinesmenen, desgaitasunaren, adinaren zein sexu-joeraren ondoriozko jazarpenaren aurkako babesa, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako babesa.

f) Hitzartutako edo legez ezarritako soldata garaiz jasotzeko eskubidea.

g) Bakoitzaren lan-kontratutik eratorritako ekintzak gauzatzeko eskubidea.

h) Lan-kontratutik berriaz eratorritako beste eskubide guztiak.

5. artikulua. *Lan-betebeharrak.*

Hauek dira langileek dituzten oinarritzko betebeharrak:

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

b) Onartutako laneko arriskuak prebenitzeko neurriak betetzea.

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

d) Enpresaren jarduerarekin lehian ez jardutea, lege honetan finkatutako moduan.

e) Produktibitatea hobetzen laguntzea.

f) Bakoitzaren lan-kontratutik sortutako beste betebeharrak guztiak.

3. atala. *Lan-kontratuaren osagaiak eta eraginkortasuna*

6. artikulua. *Adingabeen lana.*

1. Debekatuta dago hamasei urtetik beherakoak lanerako hartzea.

2. Hemezortzi urtetik beherakoek ezin izango dute gaueko lanik egin, ez eta, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean (azaroaren 8ko 31/1995) eta aplikatu beharreko erregelamendu-mailako arauetan xedatutakoaren arabera, horiek kontratatuzko mugak ezarrita dituen jarduera edo lanposturik ere.

3. Hemezortzi urtetik beherakoek debekatuta dute aparteko orduak egitea.

4. Lane-agintaritzak baino ezin izango du eman hamasei urtetik beherakoek ikuskizun publikoetan parte hartzeko baimena; eta betiere, salbuespeneko kasuetan; kasu horietan, ordea, ezin izango da arriskurik egon gazteon osasunerako, ez eta beren lanbide-heziketarako eta giza heziketarako ere. Baimena idatziz eman beharko da, eta zenbait ekitaldi zehatzetarako.

7. artikulua. *Kontratuak egiteko gaitasuna.*

Pertsona hauek egin ditzakete beren lan-zerbitzuak betetzeko kontratuak:

a) Kode Zibilean xedatutakoaren arabera, jarduteko gaitasun osoa daukatenean.

b) Hemezortzi urte baino gutxiago, eta hamasei baino gehiago edukita, independente bizi direnek, baldin eta gurasoen edo tutoreen onespenez, edo bere kargura dauzkan pertsonaren edo erakundearen baimenez aurkitzen badira egoera horretan.

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

c) Atzeritarrek ere egin ditzakete kontratuak, gai horren inguruko berariazko legeetan xedatutakoarekin bat etorritz.

8. artikulua. *Kontratuaren forma.*

1. Lan-kontratua idatziz edo berbaz egin daiteke. Beste norbaitek antolatu eta zuzendutako eremuan, eta haren kontura, zerbitzuak betetzen dituen edonork, eta soldata baten truke azken horren zerbitzuak jasotzen dituen edonork, elkarren artean lan-kontratua daukatela ulertu behar da beti.

2. Legezko 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, aldizkako lan-kontratu finkoak 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 lanaldi osorako eta denbora mugarik gabe egin dela ulertu beharko da, baldin eta, kontratua aldi baterako dela edo zerbitzuak ordu batzuetarako direla egiaztatzeko, kontrako frogarik aurkezten ez bada.

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

3. Enpresaburuak egiten dituen lan-kontratuen berri edo luzatzen dituenen berri eman beharko dio enplegurako bulego publikoari, eta berdin dio idatziz egindakoak edo bestelakoak izango diren. Horretarako, hamar eguneko epea izango dute kontratua egiten denetik, eta erregelamenduz ezarritako baldintzak bete beharko dituzte.

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

Kontratuaren edukia indarrean dagoen legedira egokitzen den edo ez egiaztatzeko, kontratuaren zehaztasun guztiak agertu behar dira oinarrizko kopia horretan, honako hauek izan ezik: nortasun-agiri nazionalaren zenbakia edo atzerriko nortasun-agiriaren zenbakia, helbidea, egoera zibila eta, maiatzaren 5eko 1/1982 Lege Organikoarekin (Ohorerako, norberaren eta familiaren intimitaterako, eta norberaren irudirako eskubidearen babes zibilar buruzkoa) bat etorritz, bakoitzaren intimitateari eragin diezaiokkeen beste edozein. Emandako informazioa tratatzean datu-babesaren arloan aplikatu beharreko araudian aurreikusitako printzipioak eta bermeak beteko dituzte.

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

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

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

5. Lan-harremanak lau astetik gorakoak direnean, enpresaburuak, erregelamendu bidez ezarritako modu eta epeetan, idatziz eman beharko dio langileari kontratuaren funtsezko alderdien berri, eta lan-zerbitzuak betetzeko baldintza nagusien berri, baldin eta idatziz egindako lan-kontratuan alderdi eta baldintza horiek agertzen ez badira.

9. artikulua. *Kontratuaren balioa.*

1. Lan-kontratuaren zati bakar bat deuseztatuta gelditzen bada, gainerako guztiak balio osoa edukiko du, eta 3.1 artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik egokiak diren agindu juridikoekin osatzen dela ulertu beharko da.

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

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

4. atala. *Lan-kontratu motak*

10. artikulua. *Lan komuna eta taldekako kontratua.*

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

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

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

11. artikulua. *Heziketa-kontratuak.*

1. Praktikaldiko lan-kontratuak unibertsitateko titulua daukatenean, erdi-mailako edo goi-mailako lanbide-heziketako titulua daukatenean, edo ofizialki baliokidetzat onartutako tituluak daukatenean egin daitezke, indarrean dagoen hezkuntza-sistema arautzen duten legeen arabera, edo lanbide-egiaztagiria daukatenean, Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko Lege Organikoaren arabera (ekainaren 19ko 5/2002), lanerako gaitasuna ematen duten heinean, ikasketok amaitu eta hurrengo bost urteetan; edo hurrengo zazpi urteetan, kontratua desgaitasuna duen langile batekin egiten bada. Hona bete behar diren arauak:

a) Egindako ikasketen edo prestakuntzaren mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko bidea eman behar du lanpostuak. Estatu mailako eremu sektorialeko edo, halakorik ezean, lurralde-eremu txikiagorako hitzarmen kolektibo sektorialeko bidez, kontratu hori zein lanpostu edo lanbide-taldetan erabil daitekeen zehaztu ahal izango da.

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

Kontratuaren iraupenaren zenbaketa eten egingo da aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera, edoskitzaroko arriskua edota aitatasuna gertatzean.

c) Titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri bakarra dela bide, ezin langile egon ahal izango da bi urtetik gora, enpresa bakarrean edo gehiagotan, praktikako kontratuarekin.

Titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri desberdinak erabili arren ere, praktiketan kontratatutako langileak bi urtez hartu ahal izango dituzte, gehienez ere, enpresa bateko lanpostu jakin batean aritzeko.

Artikulu honek dakartzan ondorioetarako, unibertsitate-ikasketetako graduak, masterrak eta, halakorik baldin badago, doktoretzak titulazio ezberdinak izango dira, non eta langileak ez duen, lehendabizikoz praktika-kontratu bidez hartzen dutenerako, dena delako goi-mailako titulua dagoeneko bere esku.

d) Hitzarmen kolektiboetan bestelakorik xedatu ezik, probaldia ezin izango da izan hilabetetik gorakoa, erdi-mailako titulua edo 1. edo 2. mailako profesionaltasun-egiaztagiria daukaten langileekin egindako praktikaldiko kontratuen kasuan; ez eta bi hilabetetik gorakoa, goi-mailako titulua edo 3. mailako profesionaltasun-egiaztagiria daukaten langileekin egindako praktikaldiko kontratuen kasuan.

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

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

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 baliatu ahal izango dute kontratu-modalitate hori.

Gehieneko adinari dagokion muga ez da bete beharko kontratua desgaitasunen bat duten pertsonekin egiten bada, edo Laneratze Enpresen Araubidea Erregulatzeko Legean (abenduaren 13ko 44/2007) 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, adopzio aurreko zaintza edo harrera, edoskitzaroko arriskua edota aitatasuna gertatzean.

c) Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren iraupena amaitutakoan, enpresa berak edo beste batek ezin izango du langilea modalitate 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 kontratuarekin loturiko prestakuntza jaso beharko du, zuzenean, Kualifikazioei eta Lanbide-heziketari buruzko Lege Organikoaren (ekainaren 19ko 5/2002) bosgarren xedapen gehigarriak aipatzen duen sareko prestakuntza-zentro batean, enplegu-sistema nazionalak zentroari horretarako onespena eman badio. Nolanahi ere, langileak enpresan bertan jaso ahal izango du prestakuntza hori, baldin eta enpresan e) letrak 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-jardueren barruan Kualifikazio Profesionalen Katalogo Nazionalean aipatzen ez den prestakuntza osagarria egon ahal izango da, langileen zein enpresen beharretara egokitzeke.

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

e) Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren bidez lortutako kualifikazioa edo lanbide-gaitasuna egiaztatzeko modua hauxe izango da: Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko Lege Organikoan (ekainaren 19ko 5/2002) eta berau garatzeko arauetan zehazturik dagoena. Araudiak xedatutakoaren arabera, langileak dagokion profesionaltasun-egiaztageria, lanbide-heziketako titulua edo, hala badagokio, egiaztapen partzial metagarria eskatu ahal izango dio administrazio publiko eskudunari.

f) Lanean benetan emandako denborak bateragarria izan beharko du prestakuntza-jardueretara zuzendutako denborarekin; edonola ere, ezin izango da izan hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehieneko lanaldiaren ehuneko hirurogeita hamabost baino handiagoa lehenengo urtean, ez eta ehuneko laurogeita bost baino handiagoa ere, bigarren eta hirugarren urteetan, edota, hitzarmen kolektiborik ez badago, legezko gehieneko lanaldiarena baino handiagoa. Langileek ezingo dute aparteko ordurik egin; bai, ordea, 35.3 artikuluan aurreikusitako kasuan. Gaueko lanik edo txandakako lanik ere ezingo dute egin.

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

Ordainsariak inola ere ezin dira izan lanean benetan emandako denboraren proportzioan dagokien lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoak.

h) Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratatutako langileari Gizarte Segurantzak emango dion babes-ekintzak kontingentzia babesgarri eta prestazio guztiak hartuko ditu, baita langabezia ere. Horrekin batera, Soldatak Bermatzeko Funtsak eskainitako estaldurarako eskubidea izango da.

i) Kontratua amaitu eta gero, langileak enpresan jarraitzen badu, 1. zenbakiko f) letran ezarritakoa bete beharko da.

3. Negoziazio kolektiboan, enpresan heziketa-kontratu bidez dabiltzanen artean gizon-emakume arteko oreka lortzeko irizpideak eta prozedurak zehaztuko dira. Era berean, heziketa-kontratuak lan-kontratu mugagabe bihurtzeko konpromisoak hartu ahal izango dira.

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

1. Lan-kontratua lanaldi partzialekoa dela ulertuko da langileak eskainiko dituen zerbitzuak egunean, astean, hilean edo urtean ordu kopuru jakin batetik beherakoak baldin

badira, hau da, ordu kopuru hori lanaldi osoan diharduen langile baliokideak duen lanaldikoa baino txikiagoa baldin bada.

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

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

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

4. Lanaldi partzialeko kontratuak ondorengo arauak bete beharko ditu:

a) Lege honen 8.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, kontratua, nahitaez, idatziz jaso beharko da. Kontratuan argi eta garbi zehaztu beharko da zenbat ordu arrunt egin behar diren egunean, astean, hilean edo urtean, baita horiek nola banatuta dauden ere, hitzarmen kolektiboan aurreikusitakoaren arabera.

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

b) Lanaldi partzialeko kontratuaren arabera egunean lanaldi osoko kontratua duten langileek baino ordu gutxiago egin behar badira, eta lanaldi hori zatitua bada, eguneroko lanaldi horretan eten bakarria egin ahal izango da, non eta hitzarmen kolektiboan besterik esaten ez den.

c) Lanaldi partzialeko langileek ezingo dute aparteko ordurik egin, salbu 35.3 artikulua aipatzen dituen kasuetan.

Ordu osagarriak artikuluko 5. zenbakian xedatutakoaren arabera egingo dira.

Dena den, ordu arruntek eta ordu osagarriek –aurrez hitzartutakoak eta borondatezkoak barne– osatutako kopuruak ezingo du gainditu artikuluko 1. zenbakian lanaldi partzialerako zehaztutako legezko ordu-muga.

Hartarako, lanaldi partzialeko langileen lanaldia egunean-egunean erregistratuko da, eta hilean behin guztizko kopurua kalkulatu da. Soldataren ordainagiriarekin batera, langileari egindako ordu guztien laburpenaren kopia bat emango zaio hileroko, eta bertan, ordu arruntak eta 5. zenbakian aipatutako ordu osagarriak jasoko dira.

Enpresaburuak lanaldi-erregistroen hileroko laburpenak gorde beharko ditu, gutxienez lau urteko denbora-bitartean.

Adierazitako erregistratze-betebeharrak betetzen ez badira, izenpetutako kontratua lanaldi osokoa dela pentsatuko da, non ez den aurkezten zerbitzuak partzialak direla erakusten duen bestelako frogarik.

d) Lanaldi partzialeko langileek lanaldi osoko langileek dituzten eskubide berak izango dituzte. Legezko xedapenetan, erregelamenduzko xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan adierazi beharko da zein diren eskubideak, hala egin behar denean eskubideon ezaugarrien arabera, modu proportzionalean eta lanean emandako denbora-tartearen arabera.

e) Lanaldi osoko lan bat lanaldi partzialeko lan bihurtzea, eta alderantziz, beti izango da borondatezkoa langilearentzat eta ezingo da inposatu alde bakarretik edo lan-baldintzen funtsezko aldaketa baten ondorioz, 41.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren babesean. Langileak bihurteta hori errefusatuko balu ere, ezingo da kaleratua izan eta ezingo zaio bestelako zehapenik edo ondorio kaltegarririk ezarri. Nolanahi ere, 51. eta 52.c) artikuluetan aurreikusitakoaren arabera, neurriak har litezke ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatik.

Lanaldi partzialeko kontratua duen langileak bere borondatez lekuz aldatzeko aukera izan dezan, enpresaburuak hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko die langileei,

langileok lanaldi osoko lanpostuetatik lanaldi partzialekoetara aldatzeko edo alderantzikoa egiteko aukera izan dezaten, egin beharreko eskabidea eginda. Era berean, lanaldi partzialeko langileen lanaldia handitzeko balio dezake horrek. Hori guztia egin ahal izateko, baina, hitzarmen kolektibo bidez ezarritako prozedurak bete beharko dira.

Orokorrean, aurreko lerrokadan aipatzen diren eskabideak kontuan hartu beharko ditu enpresaburuak, ahal den neurrian behintzat. Eskabideari ezezkoa ematen baldin badio enpresaburuak, idatziz jakinarazi beharko dio hori langileari, eta ezezkoaren arrazoiak eman.

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

5. Ordu osagarriak dira lanaldi partzialeko kontratuan hitzartutako ordu arruntei eransten zaizkien orduak, honako arau hauen arabera:

a) Ordu osagarriak egitea eskatu ahal izateko, enpresaburuak berariaz hitzarmen bat egin beharko du langilearekin. Ordu osagarriei buruzko hitzarmen hori lanaldi partzialeko kontratua izenpetzeko orduan bertan edo geroago egin ahal izango da, baina, kasu guztietan, kontratuaren barruko hitzarmen espezifikoak izango da. Hitzarmena nahitaez idatziz formalizatuko da.

b) Ordu osagarriak hitzartu ahal izateko, denbora partzialeko kontratuak ez du, urteko zenbaketan, asteko hamar ordutik beherako lanaldia izango.

c) Ordu osagarrien hitzarmenean jaso beharko da enpresaburuak zenbat ordu osagarri egiteko eskatu ahal izango dion langileari.

Hitzartutako ordu osagarrien kopurua ezin izango da izan lan-kontratuan zehaztutako ordu arrunten kopurua baino ehuneko hogeita hamar gehiago. Hitzarmen kolektiboek beste ehuneko maximo bat finkatu ahaliko dute; hori ezingo da izan inondik ere aipatutako ehuneko hogeita hamar baino txikiagoa eta ezingo ditu gainditu kontratatutako ordu arrunten ehuneko hirurogeia.

d) Langileari hiru egun aurretik jakinarazi behar zaio zein egun eta ordutan egingo diren hitzartutako ordu osagarriak, non hitzarmenak ez duen ezartzen epe laburrago bat aurretiko jakinarazpena emateko.

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

1.a Lege honen 37.6. artikuluan aipatzen diren familiako betebeharrak bati aurre egin behar baldin badio.

2.a Prestakuntzak ezarritako beharrezanengatik, orduen bateraezintasuna egiaztatzen bada.

3.a Lanaldi partzialeko beste kontratu batekin bateraezina izateagatik.

f) Ordu osagarriak egiteko hitzarmena eta haiek egiteko baldintzak goragoko letretan aurreikusitako arauen mende daude. Arau horiek betetzen ez badira, langileak ordu osagarriak egiteari uko egitea (nahiz eta hitzartuta egon) ez da lan-arloko zehapena eragiteko moduko gertakaria izango.

g) Ordu osagarrien hitzarmenaren kontra egin gabe, iraupen mugagabeko lanaldi partzialeko kontratuetan, urteko zenbaketan lanaldiak astean hamar ordu baino gutxiago ez duen kasuetan, enpresaburuak langileari aldi oro eskaini ahaliko dio borondatezko ordu osagarriak egiteko aukera, kontratuan hitzartutako ordu arrunten ehuneko hamabost gainditu gabe, nahiz eta hitzarmen kolektibo bidez ehuneko hogeita hamarrera emendatu ahaliko den. Langileak ordu horiek egiteari uko egitea ez da lan-arloko zehapena eragiteko moduko gertakaria izango.

Ordu osagarri horiek ez dira zenbatuko c) letran xedatutako ordu osagarri hitzartuen ehunekoetan.

h) Ordu osagarriak egiterakoan, betiere bete beharko dira lege honetako ondorengo zenbakietan lanaldiari eta atsedenei buruz ezarritako mugak: 34. artikulua 3. eta 4. zenbakiak, 36. artikulua 1. zenbakia eta 37. artikulua 1. zenbakia.

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

6. Langileak erretiro partziala hartu ahal izan dezan, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean eta baterako gainerako xedapenetan ezarritako moduan, enpresarekin lanaldiaren eta soldataren murrizketa bat adostu beharko du, gutxienez ehuneko hogeita bostekoa eta gehienez ehuneko berrogeita hamarrekoa, eta enpresak aldi berean txanda-kontratu bat hitzartu beharko du, hurrengo zenbakian xedatutakoari jarraikiz, erretiro partziala hartu behar duen langileak bete gabe utzitako lanaldia ordeztuko. Halaber, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean ezarritako adina bete ondoren erretiro partziala hartzen duten langileak ordezkatzeko ere hitzartu ahal izango da txanda-kontratu.

Lanaldiaren eta soldataren murrizketa ehuneko hirurogeita hamabostekoa izan ahalko da txanda-kontratu lanaldi osorako eta iraupen mugagabearekin hitzartzen bada, betiere langileak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean ezarritako betekizunak betetzen baditu.

Lanaldi partzialeko lan-kontratu hori egitea eta haren ordainsaria bateragarriak izango dira Gizarte Segurantzak erretiro partzialaren kontzeptuan langileari aitortzen dion pentsioarekin.

Lan-harremana langileak erretiro osoa hartzean azkenduko da.

7. Txanda-kontratuaren arau hauek bete beharko dira:

a) Lanik gabe dagoen langile batekin edo enpresarekin iraupen jakineko kontratu bat hitzartua duenarekin egingo da.

b) Hurrengo bi lerrokatetan ezarritakoa salbuetsita, erretiro partzial baten ondorioz egindako txanda-kontratu iraupen mugagabekoa izan beharko da edo, gutxienez ere, ordeztutako langileari Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean ezarritakoaren arabera erretiro-adin arruntera iritsi arte geratzen zaion denboraren adinakoa. Adin hori betetzean, erretiro partziala hartu duen langileak enpresan jarraituz gero, iraupen mugaturako egin den txanda-kontratu luzatu ahal izango da, alderdiekin urtebeteko aldiatarako egindako akordio bidez, nolana ere azkendu egingo da ordeztutako langileak erretiro osoa hartzen duen urtea bukatzean.

Txanda-kontratuaren iraupena, 6. zenbakiaren bigarren lerrokadan xedatutako kasuan, hau izango da: ordeztutako langileari Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren arabera aipatutako erretiro-adin arruntera iristeko geratzen zaion denborari bi urte gehituta ateratzen dena. Kontratu adierazitako gutxieneko iraupenera iritsi aurretik azkentzen bada, enpresaburuak beste kontratu bat egin beharko du azkendutakoaren baldintza berekin, geratzen den denbora iraungo duena.

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean aurreikusitako erretiratzekeo adin arruntera iritsi eta partzialki erretiratutako langilearen kasuan, langile horrek hutsik utzitako lanaldi zatia betetzeko enpresak egin ahal izango duen txanda-kontratuaren iraupena mugagabea edo urtebetekoa izan ahalko da. Bigarren kasu horretan, kontratu automatikoki luzatuko da urtebeteko epeetan; nolana ere, azkendu egingo da ordeztutako langileak erretiro osoa hartzen duen urteari dagokion aldia amaitutakoan.

c) 6. zenbakiaren bigarren lerrokadan aurreikusitako kasuan izan ezik, txanda-kontratu lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izan ahalko da. Edozelan ere, lanaldiaren iraupena, gutxienez, ordeztutako langileak erabakitako lanaldiaren murrizketarena izango da. Txanda hartzen duen langilearen lan-ordutegiak ordeztutako langilearena osatu ahal izango du edo harekin batera aldi berean jardun.

d) Txanda hartzen duen langilearen lanpostua ordeztutako langilearena izan ahalko da. Nolanahi ere, bien kotizazio-oinarriak bat etorri beharko dira, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean aurreikusitako moduan.

e) Negoziazio kolektiboan txanda-kontratuak egitea bultzatzeko neurriak ezarri ahal izango dira.

13. artikulua. *Urrutiko lana.*

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

2. Urrutiko lanari buruzko akordioa idatziz egin beharko da. Akordioari, kontratuaren hasieran edo gerora sinatua izan, 8.4 artikuluan lan-kontratuaren oinarritzko kopiari buruz zehaztutako arauak aplikatuko zaizkio.

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

Enpresaburuak, langile hauen sustapen profesionala bultzatzearen, beharrezko neurriak ezarri beharko ditu, langile horiei enplegurako lanbide-heziketa jasotzeko daukaten eskubidea bermatzeko. Halaber, lantokian bertan hutsik dauden eta lantokian bertan bete behar diren lanpostuen berri eman beharko die urrutiko langileei, horien mugarritasuna eta sustapena errazteko.

4. Urrutiko langileek segurtasun- eta osasun-babes egokia izateko eskubidea dute, eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean (azaroaren 8ko 31/1995) eta berau garatzeko araudian ezarritakoa aplikatuko zaie.

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

II. KAPITULUA

Lan-kontratuaren edukia

1. atala. *Kontratuaren iraupena*

14. artikulua. *Probaldia.*

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

15. artikulua xedatzen dituen iraupen zehatzeko aldi baterako kontratuen kasuan, sei hilabete baino gehiagorako hitzartu ez badira, probaldiak ezingo du hilabete baino gehiago iraun, non hitzarmen kolektibo bidez besterik xedatzen ez den.

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

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

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

3. Probaldia amaitu ondoren, inork atzera egin ez badu, kontratua indarrean hasiko da ondorio guztiekin, eta proban igarotako denbora langilearen antzintasunerako zenbatuko da.

Probaldiko denboraren zenbaketa eten egingo da, bi aldeek hala adosten badute, langileak egoera hauetakoren bat nozitzen duenean: aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera, edoskitzaroko arriskua edota aitatasuna.

15. artikulua. *Kontratuaren iraupena.*

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

Iraupen mugatuko kontratuak kasu hauetan egin ahal izango dira:

a) Langilea lan edo zerbitzu jakin batzuk aurrera eramateko kontratatzen denean, enpresako jardueraren baitan autonomia eta berezko ezaugarriak izanik, eta lana bukatzeko epea, nahiz eta denboran mugatuta egon, iraupen jakin gabekoa baldin bada. Halako kontratuek ezin dute hiru urte baino gehiago iraun, baina beste hamabi hilabetez ere luza daitezke, estatuko eremu sektorialeko hitzarmen kolektibo bidez. Hitzarmen hori estatu osorakoa izango da, edo, halakorik ez badago, beste lurralde txikiago baterakoa. Epe horiek amaitzen direnean, langileak enpresako langile finkoak izango dira.

Estatuko hitzarmen kolektibo sektorialetan eta maila apalagokoetan, horien barruan direla enpresa bakoitzeko hitzarmenak ere, enpresa barruan berezko ezaugarriak dituzten lanak edo eginkizunak zein diren zehaztu beharko da, aipatzen ari garen kontratu motarekin betetzeko modukoak zein diren jakiteko.

b) Merkatuaren gorabeheren eraginez, eta zereginak metatu edo eskabide larri izatearen eraginez, halako kontratuak egitea beharrezkoa denean, nahiz eta aipatutako lan guztiok enpresaren ohiko jarduerakoak izan. Halako kasuetan, sei hilabeteko iraupena izan dezakete kontratuek gehienez ere, hamabi hilabeteko aldi, egoera horiek sortzen direnetik kontatzen hasita. Estatuko eremu sektorialeko hitzarmen kolektiboen eta, halakorik egon ezean, eremu apalagoko hitzarmen kolektibo sektorialen bidez, kontratu-mota horien gehieneko iraupena eta horiek egin ahal izango diren sasoiak aldatu ahalko dira, dena delako egoera gertatzeko garai batzuetan izaten den joera kontuan izanda. Kasu horretan, kontratu horretaz baliatzeko gehieneko denbora-tartea hemezortzi hilabetekoa izango da, eta kontratua ezin izango da epe horren hiru laurdeneko epea baino luzeagoa izan; gehieneko muga hamabi hilabetekoa izango da.

Egindako kontratua lege ezarritako gehieneko muga edo konbentzio ezarritako muga baino laburragoa bada, hura luzatu egin ahal izango da bi aldeek hala erabakitzen badute, baina behin bakarrik. Dena den, kontratuak ezin izango du gehieneko muga baino gehiago iraun.

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

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

2. Langileak kontratatze modua edozelakoa izanda ere, langile finko bihurtuko dira lege probaldirako finkatu zitekeen epearen bestekoa igaro ondoren Gizarte Segurantzaren alta eman gabe daudenak, kontraturiko jardueren edo zerbitzuen izaerak berak zerbitzuok denbora baterako iraupena zutela argi erakusten duenean izan ezik; horrez gain, ez dute indarrik galduko zuzenbidez ezar daitezkeen gainerako erantzukizunek.

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

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

5. Artikulu honen 1.a), 2. eta 3. zenbakietan jartzen duena alde batera utzi gabe, beste langile hauek ere bihurtuko dira langile finko: hogeita hamar hilabeteko epean hogeita lau hilabete baino denbora gehiagoan kontraturik egon baldin badira, enpresa berean edo enpresa-talde berean, berdin dio lanpostu berean edo ezberdinetan, aldi baterako bi kontraturen edo gehiagoren bidez, berdin dio zuzenean edo aldi baterako laneko enpresetatik etorrira, eta berdin dio epe jakineko kontratuak mota berekoak edo ezberdinekoak izan dituen.

Enpresa-ondorengotza edo -subrogazioa gertatzen denean ere, legez edo konbentzioz zehazturik dagoen bezala gertatzen bada, aurreko lerrokan jartzen duen hori aplikatuko da.

Jarduera bakoitzaren berezitasunak eta lanpostuaren ezaugarriak kontuan hartuta, negoziazio kolektiboak betekizunak ezarriko ditu, iraupen jakineko kontratu gehiagi egitea saihesteko, noiz eta kontratu horiek egiten direnean langile desberdinekin, aurretiaz izaera bereko kontratuekin betetako lanpostuei begira, jarraitasunik gabe edo jarraitutasunarekin; halako kontratuen artean egongo dira aldi baterako laneko enprekin egindako lagatze-kontratuak ere.

Zenbaki honetan xedaturik dagoenak ez du kasu hauetan balio: heziketako, txandako edo bitarteko kontratuak erabili behar direnean, enpleguko/prestakuntzako programa publikoen esparruan eginiko aldi baterako kontratuetan, eta laneratze-enpresek erabilitako aldi baterako kontratuetan, baldin eta dena delako enpresa behar bezala erregistraturik badago eta kontratuaren xedea laneratze-ibilbide pertsonalizatu baterako oinarritzotzat jotzen bada.

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

Legezko xedapenetan, erregelamenduzkoetan edo hitzarmen kolektiboetan lan-eskubide edo -baldintza jakin batzuk aitortzen baldin bazaizkie langile batzuei horiek lortutako dena delako antzinasunaren inguruan, antzinasun hori zenbatzerakoan irizpide berak erabili beharko dira langile guztiekin, kontratazioa dena delakoa izanda ere.

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

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

Hitzarmen kolektiboetan neurriak zehaztuko dira langile horiek lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sisteman ekintzak egiteko aukera izan dezaten, daukaten kualifikazioa areagotu eta langileon progresioa eta mugigarritasuna errazteko.

8. 1.a) letran eta 5. zenbakian aurreikusitako kasuetan, enpresaburuak langileari eman beharko dio enpresako langile finkoa dela egiaztatzen duen agiria, zehaztutako epeak bete ondorengo hamar eguneko epearen buruan. Nolanahi ere, dagokion Enplegu Zerbitzu Publikoari egindako aldi baterako edo iraupen jakineko kontratuen ziurtagiria eskatu ahal izango dio langileak, enpresako langile finkoa dela egiaztatu ahal izan dezan. Enplegu Zerbitzu Publikoak agiri hori egingo du eta langileak zerbitzuak betetzen dituen enpresari ere emango dio horren berri.

16. artikulua. *Aldizkako kontratu finkoa.*

1. Aldizkako langile finkoentzako iraupen mugagabeko lan-kontratua aldizkako lan finkoak egin behar direnean erabiliko da, lan hori enpresaren lan-bolumen arruntarekin alderatuta, epe jakinetan errepikatzen ez den kasuetan.

Epe jakinetan errepikatzen diren aldizkako lanen kasuan, lanaldi partzialeko lan-kontratu mugagabeei dagokien erregulazioa erabiliko da.

2. Aldizkako langile finkoei lanera deitzerakoan, kasuan kasuko hitzarmen kolektiboetan zehaztutako hurrenkera eta moduak bete beharko dira, eta hitzarmenean esaten dena betetzen ez bada, lan-arloko jurisdikzioan lanetik kaleratutako enpresaren prozedura betez jardun ahal izango du. Hasiera-epa deialdirik ezaren berri jakiten den unea izango da.

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

4. Eremu sektorialeko hitzarmen kolektiboetan, sektoreko dena delako jardueraren ezaugarri bereziek hala egitea zuzentzen dutenean, aldizkako kontratu finkoak iraupen partzialarekin egitea erabaki ahal izango da, eta aldi baterako kontratuak aldizkako kontratu finko bihurtzeko betekizunak eta espezialitateak ere zehaztu ahal izango dira.

2. atala. *Kontratuak dakartzan eskubideak eta betebeharrak*

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

1. Deusez eta eraginik gabe geldituko dira bai erregelamendu bidezko aginduak bai hitzarmen kolektiboetako klausulak, bai banakako itunak, zein enpresaburuak bere kabuz hartutako erabakiak, baldin eta, adina edo ezintasunak arrazoi direla, langilearen kalterako, zuzenean edo zeharka, bereizkeriarik eragiten badute enpleguan eta ordaintzetan, jardunaldian eta laneko gainerako baldintzetan, edo zuzeneko nahiz zeharkako bereizkeriarik eragiten badute, betiere sexua, jatorria, arraza edo etnia, egoera zibila, egoera soziala, erlijioa edo sineskerak, iritzi politikoak, joera edo izaera sexuala, sindikatuetara eta sindikatuen akordioetara atxikita egon edo ez egotea aitzakia hartuta, edo enpresako beste langile batzuen ahaidetasuna eta hizkuntza oinarri direla, Estatu barruan.

Era berean, deusezak izango dira, bereizkeria egiteko aginduak eta enpresaburuaren erabakiak, baldin eta erabaki horiek langilearentzat mesedegarri ez badira, langileak enpresan egindako erreklamazioarengatik edo egikaritutako administrazio-akzio edo akzio judizialarengatik, tratu-berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa betetzeko.

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

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

Era berean, gobernuak diru-laguntzak eman, desgrabazioak egin eta beste neurri batzuk ere hartu ahal izango ditu, lana lortzeko arazo bereziak dituzten langile multzo zehatz batzuei lana lortzen laguntzeko. Kontu hori arautzeko, aldeztu aurretik ordezkariak handieneko sindikatu eta enpresaburuaren elkarrekin hitz egin beharko du gobernuak.

Aurreko lerroketan aipatzen diren neurriak bereziki ondorengoak lortzen saiatuko dira: langabezia dauden langileentzako lanpostu egonkorak sustatzea eta aldi baterako kontratuak iraupen mugagabeko kontratu bihurtzea.

4. Aurreko zenbakietan xedatutakoa gorabehera, negoziazio kolektiboak ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango ditu, emakumeak lanbide guztietan sar daitezela ahalbidetzeko. Horretarako, kontratazio-baldintzetan erreserbak eta lehentasunak ezarri

ahal izango dira; hortaz, gaitasun-baldintza berdinetan, lanbide horretarako taldean edo kategorian gutxien ordezkatuta dagoen sexuko pertsonak izango dute lehentasuna.

Era berean, negoziazio kolektiboak halako neurriak ezarri ahal izango ditu lanbide-sailekapenerako, sustapenerako eta prestakuntzarako baldintzetan; era horretan, gaitasun-baldintza berdinetan, lanbide horretarako taldean edo kategorian gutxien ordezkatuta dagoen sexuko pertsonak izango dute lehentasuna.

5. Enpresan berdintasun-planak ezarri behar direnean, plan horiek bat etorriko dira lege honetan eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoan (martxoaren 22ko 3/2007) xedatutakoarekin.

18. artikulua. *Langilearen pertsona-eskubideen bortxaezintasuna.*

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

19. artikulua. *Laneko segurtasuna eta osasuna.*

1. Langileak, lan-zerbitzuak betetzen diharduenean, laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko babes eraginkorra jasotzeko eskubidea izango du.

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

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

4. Enpresaburuak bermatu beharko du langile bakoitzak prebentzioaren arloan beharrezkoa den prestakuntza teorikoa eta praktikoa, behar bestekoa eta egokia, jasotzen duela, bai kontratua egiteko unean, kontratu-modalitatea edo iraupena edozein dela, bai langileak dituen eginkizunak aldatzen direnean edo lan-ekipamenduetan teknologia berriak aplikatu nahiz aldaketak egiten direnean. Langileak prestakuntza eta praktikak egin beharko ditu. Hori guztia Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean (azaroaren 8ko 31/1995), eta hori garatzeko arauetan, aplikagarri zaien guztiari dagokionez adierazitako moduan.

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

Arrisku-egoera berehalakoa bada, langileen ordezkariak, kide gehienek hala ebatzita, erabaki ahal izango dute jarduerak geldiaraztea. Aipatutako erabakia prebentzioko ordezkarien gehiengoak har dezake, langileen ordezkari-organoa ezin denean bildu, behar den arintasunarekin. Erabaki hori berehala jakinaraziko zaie enpresari eta lan-agintaritzari; lan-agintaritzak, hogeita lau orduko epean, deuseztatu edo berretsi egingo du langileen ordezkariak erabakitako geldiaraztea.

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

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

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

3. Langileak laneko bere betebeharrak betetzen dituela egiaztatzeko zaintza eta kontrolerako neurriak ustez egokienak har ditzake enpresaburuak, langilearen duintasunari zor zaion begirunea zainduz, eta, hala dagokionean, desgaitasuna duten langileen egiazko gaitasuna kontuan harturik.

4. Lanera ez joatea zuzendutako, langileak alegatutako osasun-egoera egiazta dezake enpresaburuak, medikuek egindako azterketen bidez. Langileak ezetza esaten badie azterketa horiei, halako egoeretan enpresaburuaren konturakoak izan daitezkeen eskubide ekonomikoak etenda gera daitezke.

21. artikulua. *Ez lehiatzeko eta enpresan jarraitzeko ituna.*

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

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

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

b) Langileari konpentsazio ekonomiko egoki bat eman behar zaio.

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

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

3. atala. *Lanbide-sailkapena eta lanean mailaz igotzea*

22. artikulua. *Lanbide-sailkapenerako sistema.*

1. Negoziazio kolektiboen bidez edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioen bidez, langileen lanbide-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.

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

1. Langileak eskubidea du:

- a) Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak jasotzeko; eta titulu akademiko edo titulu profesionalen bat lortzeko ikasketak erregular egiten ari bada, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna ere badu, enpresako araubidea txandetakoa bada.
- b) Laneko ohiko jardunaldia egokitzeko, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko bada.
- 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 antzinatasuna duten langileek enplegurako lanbide-heziketa jasotzeko baimen ordaindua eskuratu ahal izango dute. Baimen hori urtean hogeitaz 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, zenbaki honetan aipatutako eskubidetik kanpo egongo da enpresak, beste lege batzuei jarraikiz, 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.

24. artikulua. *Maila-igoerak.*

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

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

2. Maila-igoerak eta sustapena ezin dira edonola definitu, irizpide eta sistema batzuen arabera baizik, eta irizpide-sistema horien helburuak izan behar du gizonen eta emakumeen artean bazterkeriarik ez dagoela bermatzea, ez zuzenean ez zeharka. Bide batez, bazterkeria ezabatzeke edo berdintzeko ekintza positiboko neurririk ere har daiteke.

25. artikulua. *Sustapen ekonomikoa.*

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

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

4. atala. Soldatak eta soldata-bermeak

26. artikulua. Soldatak.

1. Soldatatzat hartzen dira inoren kontura egindako lanagatik langileek dirutan eta jenerotan jasotzen dituzten hartzeko ekonomiko guztiak, bai benetan egindako lana ordaintzeko direnean, ordainketa-modua edozein izanda ere, bai lanekotzat zenbatzen diren atseden-aldiak ordaintzeko direnean ere.

Jenerotan ordaintzen den soldatak ezin du, inola ere, langilearen soldataren ehuneko hogeita hamar baino handiagoa izan, ezta 2. artikuluan jasota datozen lan-harreman berezietan ere, eta ondorio modura ezin du ekarri lanbide arteko gutxieneko soldataren diru kopurua murriztea.

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

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

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

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

27. artikulua. Lanbide arteko gutxieneko soldata.

1. Gobernuak finkatuko du urtero lanbide arteko gutxieneko soldata, ordezkari-tza handieneko sindikatuen eta enpresaburuen elkarten iritzia jaso eta gero. Honako puntuok izango ditu kontuan:

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

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

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

2. Lanbide arteko gutxieneko soldataren kopurua enbargaezina da.

28. artikulua. Gizon eta emakumeei berdin ordaintzea.

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

29. artikulua. *Likidazioa eta ordainketa.*

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

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

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

Aldizkako kontratu finkoetako lan-zerbitzuak egiten dituztenen soldaten likidazioa egin behar denean, jardueraren aldi bakoitza amaitzen denean, 49. artikuluko 2. zenbakian ezarritako izapideen eta bermeen arabera egin behar da.

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

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

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

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

30. artikulua. *Lanik egin ezina.*

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

31. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

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

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

32. artikulua. *Soldataren bermeak.*

1. Azken hogeita hamar lan-egunetako soldata-kredituek, lanbide arteko gutxieneko soldataren bikoitza baino gehiago ez badira, lehentasuna izango dute beste edozein kredituren gainetik, nahiz eta azken hori bahituraz edo hipotekaz bermatuta egon.

2. Soldata-kredituek lehentasuna izango dute, halaber, langileek egindako gaien gaineko beste edozein kredituren aurretik, enpresaburuaren jabetzakoak diren artean, edo berak eduki dauzkan artean.

3. Aurreko zenbakietan babestu ez diren soldata-kredituak bereziki lehenetsiak izango dira, hain zuzen, ordaintzeke dauden soldata-egunak eta lanbide arteko gutxieneko soldataren hirukoitza elkarrekin biderkatuz ateratzen den zenbatekoan. Eta beste edozein kredituren gainean lehentasuna izango dute, eskubide errealeko kredituak salbuespen

direla, hain zuzen ere, azken kreditu horiek legearen arabera lehentasunezkoak diren kasuetan. Kaleratzeagatiko kalte-ordainei ere tratu berdina emango zaie, gutxieneko soldataren hirukoitza gainditzen ez duen oinarriaren gainean kalkulaturako legezko gutxienerari dagokion zenbatekoan.

4. Soldata-kredituen lehentasun-eskubideak gauzatzeko epea urtebetekoa da, soldata jaso behar izan zenetik kontatzen hasita; epe hori igarotzen bada, preskribatu egingo dute eskubide horiek.

5. Aurreko zenbakietan aipaturako lehentasunak ondorengo egoera guztietan izango dira ezartzekoak: enpresaburua konkurtsoan egon gabe ere, kasuan kasuko kredituek enpresaburuaren beste ondasun batzuen gaineko kreditu batekin edo batzuekin konkurrizten baldin badute. Konkurtsoaren kasuan, Konkurtsoari buruzko Legean (uztailaren 9ko 22/2003) kredituen sailkapenari buruz eta betearazpen eta premiamenduei buruz jasotako xedapenak izango dira ezartzekoak.

33. artikulua. *Soldatak Bermatzeko Funtsa.*

1. Soldatak Bermatzeko Funtsa Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren mendeko erakunde autonomoa da, eta bere helburuak betetzeko nortasun juridikoa eta jarduteko gaitasuna du. Berak ordainduko die langileei ordaintzeke dauden soldaten zenbatekoa, enpresaburuaren kaudimen-gabezia edo konkurtsoa dagoenean.

Adiskidetze-ekitaldian edo ebazpen judizialean onartutako kopurua hartuko da soldatatzat aurreko ondorioetarako, bai 26.1. artikuluan aipaturako kontzeptu guztiak, bai izapidetze-soldata moduan, eskumenak dituen jurisdikzioak kasu horretarako onartutako kalte-ordain osagarriak barnean hartuta. Funtsak, ordea, kontzeptu bat edo besteagatik, batera edo banan hartuta, ezin izango du zenbateko honetatik gora ordaindu: lanbide arteko gutxieneko eguneko soldataren bikoitza (aparteko ordainsarien zati proportzionala barne) eta ordaintzeke dauden soldata-egunen kopurua biderkatuz ateratzen dena baino gehiago; nolahi ere, ehun eta hogeita egun da gehienekoa.

2. Soldatak Bermatzeko Funtsak, aurreko zenbakian adierazitako kasuetan, kalte-ordainak emango dizkie langileei, baldin eta langileen alde emandako epaien, autoen, adiskidetze-ekitaldi judizialen edo administrazio-ebazpenen ondorioz onartu badira kalte-ordain horiek, eta lege honetako 50., 51. eta 52. artikuluen araberrako kaleratzeak eta kontratu-azkentzeak, eta Konkurtsoari buruzko Legearen (uztailaren 9ko 22/2003) 64. artikuluen araberrako kontratu-amaitzeak badira kausa; bestalde, aldi baterako edo iraupen mugatuko kontratuak azkentzeagatiko kalte-ordainak ere emango dizkie, legez hala dagokion kasuetan. Kasu guztietan, gehieneko muga urtebeteko kopurua izango da, eta kalkulurako oinarriak, hau da, eguneko soldatak, ezingo du lanbide arteko gutxieneko soldata baino bi bider handiagoa izan, aparteko ordainsariei dagokien zatia ere barnean harturik.

Lege honetako 50. artikuluen araberrako kaleratzeen kasuan edo kontratu-azkentzeen kasuan, Soldatak Bermatzeko Funtsak egin behar dituen ordainketen ondorioetarako, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeita hamar eguneko oinarria hartuta kalkulaturako da kalte-ordainaren zenbatekoa, baina aurreko lerokadan finkaturako mugaren barruan.

3. Konkurtso-prozedura egonez gero, lan-kredituak daudela jakiten den unean bertan, edo egon daitezkeela sumatzen denean, epaileak, ofizioz edo norbaitek eskatuta, Soldatak Bermatzeko Funtsari egin behar dio dei, ez baititu Funtsak hartuko bere gain aurreko zenbakietan aipaturako betebeharrak, aurreko baldintza hori bete gabe. Aipaturako kredituak ordaintzeko legezko erantzule subsidiario gisa aurkeztuko da Funtsa, eta bere eskubideei dagokiena eskatu ahal izango du, nahiz eta, hori gauzatu ondoren, hartzekodun moduan jarraitu espedientean. Funtsak langileen alde aitortutako zenbatekoak ordaintzeko orduan, honako arau hauek hartuko dira kontuan:

Lehena. Legez ezarritako kasuetan organismoaren zuzeneko erantzukizuna baztertu gabe, prestaziorako eskubidea aitortzeko langileen kredituak hartzekodunen zerrendan edo, hala dagokionean, masaren zor gisa aitortuta agertu beharko dira –horretarako eskumena duen konkurtso-organismoak aitortuta, hain zuzen–, Funtsari eskaturako

zenbateko berarekin edo handiagoarekin; nolahi ere, behin betiko zerrendan aitortutako zenbatekoa eskatutakoa edo jada jasotakoa baino txikiagoa denean, horiek eskaera murriztu beharko dute edo dagokion zenbatekoa Funtsari itzuli beharko diote.

Bigarrena. Funtsaren kontura ordaindu beharreko kalte-ordainak zerbitzuko urte bakoitzeko hogeit eguneko oinarria hartuta kalkulatu dira, konkurtso-prozesuan hitzar daitekeena alde batera utzita; gehieneko muga urtebeteko kopurua izango da, eta eguneko soldata, kalkulurako oinarria alegia, ezin da lanbide arteko gutxieneko soldata baino bi bider handiagoa izan, aparteko ordainsariei dagokien zatia ere barnean harturik.

Hirugarrena. Baldin eta kalte-ordain horiek jasotzen dituzten langileek Funtsari eskatzen badiote enpresaburuak ordaindu gabeko kalte-ordainaren zatia ordain dezan, horiek jada jasotako zenbatekoa kenduko zaio Funtsaren konturako kalte-ordaineko prestazioaren mugari.

4. Aurreko zenbakietan zehaztutako betebeharrak bidezkoak diren egiaztatzeko espedientea bideratu eta gero bereganatuko ditu Funtsak betebeharrak.

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

5. Lege honetako 1.2. artikuluan aipatutako enpresaburu publiko eta pribatu guztiek egindako ekarpenekin finantzatu da Soldatak Bermatzeko Funtsa.

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

6. Artikulu honen ondorioetarako, enpresaburuaren kaudimengabezia dagoela ulertu behar da, Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legeak (urriaren 10eko 36/2011) ezarritako moduan ordainketa betearazteko jardunbideari ekinda, lan-kredituak kitatzea lortzen ez denean. Kaudimengabezia aitortzeko ebazpena eman aurretik Soldatak Bermatzeko Funtsari entzun behar zaio.

7. Soldatak Bermatzeko Funtsari aurreko zenbakien ondoriozko prestazioak ordain ditzala eskatzeko eskubideak urtebetara preskribatuko du, soldaten zorra onartu edo kalte-ordainak finkatuko dituen lan-agintaritzaren adiskidetze-ekitaldiaren, epaiaren, autoaren edo ebazpenaren egunetik kontatzen hasita.

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

8. Soldatak Bermatzeko Funtsa alderdi izango da arbitraje-prozeduran, artikulu honetan aurreikusitako betebeharrak bereganatu behar baditu.

9. Dena delako langilearen enpresak Europar Batasuneko gutxienez bi estatutan baldin badihardu eta estatu horietako bat Espainia baldin bada, eta langileak berak Espainian lan egiten badu edo lan egin izan badu, batzuetan, halako langileen kreditu ordaindu gabeei dagokienez, Soldatak Bermatzeko Funtsak artikulu honetan zehazturik dagoen babesa emango du. Hain zuzen ere, tartean gorabehera hauek denak batera nabari badira:

a) Enpresaburuaren kaudimengabezian oinarriturik, prozedura kolektiboa zabaltzeko eskatu da Espainia ez den beste estatu kide batean. Hango legezko xedapenetan eta administrazio-xedapenetan ere aurreikusita dago aukera hori, eta, ondorio modura, enpresaburuari botere guztiak edo batzuk kentzea eta sindiko bat edo antzeko zereginak betetzen dituen beste pertsona bat izendatzea dakar.

b) Egiaztatu da agintaritza eskumendunak, xedapen horiek direla eta, prozedura zabaltzea erabaki duela; edo konprobatu duela enpresaburuaren enpresa edo lantokia behin betiko itxita dagoela, eta eskura dagoen aktiboa, prozedura zabaltzea justifikatuko lukeena, ez dela nahikoa.

Atal honetan zehazturik dagoenez, Soldatak Bermatzeko Funtsaren ardura baldin bada kreditu ordaindu gabeak babestea, kaudimengabeziako prozedura kolektiboa izapidetzen den estatu kideko berme-erakundeari galdetuko dio ea zein informazio duen langileen kreditu ordaindu gabeei buruz eta berme-erakunde horrek berak ordaindu dituen buruz, eta laguntasuna eskatuko dio langileei ordaindutako kopuruak prozeduran kontuan hartuko direla bermatzeko, eta baita kopuru horiek atzera itzultzea lortzeko ere.

10. Kontu egin Espainian konkurtso-prozedura eskatu dutela, Espainian bertan eta Europar Batasuneko gutxienez beste estatu batean ere jarduten duen enpresa bat dela eta. Halakoetan, Soldatak Bermatzeko Funtsak derrigorra izango du kaudimen gabe dagoen enpresako langileek lan egin izan duten edo egin ohi duten estatuko berme-erakundeari informazioa ematea. Bereziki, langileen kreditu ordaindu gabeen eta Soldatak Bermatzeko Funtsak berak ordaindutakoen berri eman behar die.

Soldatak Bermatzeko Fondoak, era berean, berme-erakunde eskumendunari, eskatzen zaion laguntza guztia eskaini behar dio, hark prozeduran duen esku hartzearen eta langileei ordaindutako kopuruak berreskuratzearen inguruan.

5. atala. Laneko denbora

34. artikulua. Lanaldia.

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

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

2. Hitzarmen kolektiboz edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz, lanaldia modu irregularrean banatu ahalko da urtean zehar. Hitzarmenik ezean, enpresak lanaldiaren ehuneko hamar modu irregularrean banatu ahal izango du urtean zehar.

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

Egindako lanaldiaren eta lanaldi arruntak legez edo hitzarmen bidez duen iraupen maximoaren artean leudekeen desberdintasunek, izan handiagora nahiz txikiagora, konpentsazioa eskatzeko eskubidea emango dute. Hori hitzarmen kolektibo bidez adostuko da, edo, horren aurreikuspenik ez balego, enpresak eta langileen ordezkariak adostuko dute. Itunik ez badago, lanaldiaren banaketa irregularrak eragindako desberdintasunak gertatu eta hamabi hilabeteko epean konpentsatu beharko dira.

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

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

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

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

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

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

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

7. Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioko titularrak proposatuta, eta ordezkaritza handieneko sindikatu eta enpresaburuaren erakundeei entzun ondoren, lanaldiaren eta atsedendien antolamendua eta iraupena mugatu edo zabaldu ahal izango ditu Gobernuak, berezitasunak dituzten sektore eta lanetarako.

8. Langileak eskubidea izango du, lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko, norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko duen eskubidea eraginkor bihurtzeko, negoziazio kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo enpresaburuarekin egindako akordioan ezarritakoaren arabera; azken kasu horretan, hala denean, errespetatuko da negoziazio kolektiboan jasotakoa.

Horretarako, lanaldi jarraitua, ordutegi malgua edo lan- eta atsedendibakarra antolatzeko beste modu batzuk erabiltzea sustatuko da, ahalik eta bateragarri izan daitezen norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko eskubidea eta enpresaren produktibitatea hobetzeko xedea.

35. artikulua. *Aparteko orduak.*

1. Hauek hartuko dira aparteko ordutzat: lanaldi arrunteko gehieneko iraupenetik (aurreko artikulua arabera ezarria) gora egiten den lanordu bakoitza. Hitzarmen kolektiboz, edo, halakorik ezean, banakako kontratuz aukeratu behar da, edo aparteko orduak ordaindu, beti ere finkatutako zenbatekoarekin, baina inola ere ez ordu normalaren balioaren azpitik, edo ordaindutako atsedendia berdintsuekin kitatu. Puntu horretan itunik egon ezik, aparteko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteetan atsedendia hartuz kitatu behar direla ulertu behar da.

2. Ez dira laurogei aparteko ordutik gora egingo urtean, 3. zenbakian aurreikusitakoa izan ezik. Kontratu-modua edo kontratuaren iraupena halakoa delako, enpresako urteko lanaldi orokorra baino lanaldi txikiagoa egiten duten langileen kasuan, urteko aparteko orduen kopurua ere lanaldion hein berean gutxitu behar da.

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

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

3. Ezbeharrak edo bestelako aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpontzeko sartutako aparteko orduak ez dira kontuan hartuko lanaldi arruntaren gehieneko iraupena zehazteko, ez eta aparteko ordu baimenduen gehieneko kopurua zenbatzeko ere, eta aparteko orduak balira bezala ordainduko dira.

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

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

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

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

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

Aurreko lerroetan xedatutakoa aplikatzeko, ordea, gaueko langiletzat hartzen da bere eguneroko lanaldiaren zati bat, hiru ordutik beherakoa ez den zatia alegia, normalean

gaueko aldian egiten duena; baita, ustez, urteko lanaldiaren herena baino txikiagoa ez den zatia gaueko aldian egingo duen langilea ere.

Bigarren lerrokan ezarritakoari 34.7 artikuluan xedatutakoa aplikagarri izango zaio. Artikulu honetan gaueko lanerako aurreikusitako mugapen eta bermeei beste osagarri batzuk ere ezar diezazkieke Gobernuak, zenbait jardueraren kasuan edo zenbait langile-kategoriatarako, hain zuzen, osasunerako eta segurtasunerako izan ditzaketan arriskuen arabera.

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

3. Honako hau hartzen da txandako lantzat: talde-lana antolatzeke modu gisa, langileek elkarren segidan lanpostu berberak betetzea, erritmo jakin baten arabera (jarraitua edo etena), eta horren eraginez, egun edo aste zehatz batzuetako denborartean langileak bere zerbitzuak ordu desberdinetan eman behar izatea.

Enpresan egunean hogeita lau orduko produkzio-prozesu jarraitua badu, lana txandaka antolatuko da, eta txanda horiek antolaterakoan, honako hauek hartuko dira kontuan: txanden txandakatzea eta ezein langile ez egotea gaueko txandan segidako bi aste baino gehiago, betiere langileak berak hala nahi ez badu.

Jardueren ezaugarriak direla-eta txandako erregimenean lan egiten duten enpresek (baita igande eta jaiegunetan ere), bi modutan egin ahal izango dute lan: jarduera aste osoetan gauzatuko duten langile taldeen bitartez, edota astean egun batean edo gehiagotan behar diren taldeak osatzeko langileak kontratatuz.

4. Gaueko langileek eta txandaka lan egiten dutenek uneoro eduki behar dute beren lanaren izaerari egokitutako babes-maila osasunaren eta segurtasunaren arloan, eta enpresako beste langileen parekoa betiere.

Gaueko lanera atxiki aurretik, doako osasun-azterketa bermatu behar die enpresaburuak berak dauzkan gaueko langileei; ondoren, aldiro egingo zaie osasun-azterketa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean (azaroaren 8ko 31/1995) eta hori garatzeko arauetan ezarritakoaren arabera. Gaueko lanari lotutako osasun-arazoren bat aurkitzen bazaie gaueko langileei, enpresan dagoen eguneko beste lanposturen batera aldatzeko eskubidea izango dute langileok, lanpostu horretarako egokiak badira lanbidez. Lege honetako 39. artikuluan eta, kasua hori bada, 41. artikuluan xedatutakoarekin bat etorri gauzatuko da lanpostu-aldaketa.

5. Erritmo jakin bat oinarri dela enpresako lana antolatzen duen enpresaburuak printzipio orokor bat eduki behar du kontuan: lana pertsonari egokitu behar zaiola, batez ere lan monotono eta errepikakorra gutxitzeko, jardueraren arabera, eta langileen segurtasuna eta osasuna bermatzeko eskakizunen arabera. Eskakizun horiek lanaldiaren barruko atsedenaldiak zehazteko hartu behar dira kontuan bereziki.

37. artikulua. *Asteko atsedena, jaiak eta baimenak.*

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

34.7 artikuluan xedatutakoa aplikatu ahal izango zaio asteko atsedenaldiari, zabaldu eta gutxitzeari dagokionez, baita zenbait jarduera zehatzetarako aukerako beste atsedena-araubide batzuk finkatzeko ere.

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

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

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

Autonomia-erkidegoren batek tradizioz berea duen jairen bat izendatu ahal izateko, Estatu osoko jaien artean igandez nahikorik egokitzen ez bada, jai egun bat gehiago jar dezake urte horretan gehieneko hamalau gainera, baina errekuaratzekoa izango da.

3. Aldez aurretik jakinarazten badu eta justifikatu egiten badu eta, betiere, arrazoi hauetako bat bada, denboraldi jakin bat lanera ez joateko baimena har dezake langileak, lansaria jasotzeko eskubidea duela:

a) Langilea ezkontzen bada, hamabost egun natural.

b) Semea edo alaba jaiotzeagatik, eta bigarren gradurainoko odol bidezko zein ezkontza bidezko ahaideen heriotzarenagatik, istripu edo gaixotasun larriarenagatik, ospitaleratzearenagatik, edo ospitaleratzetik behar ez duen ebakuntza kirurgikoarenagatik, etxeko atsedena behar bada: bi egun. Hori dela eta, langileak leku batetik bestera joan behar badu, lau egunekoak izango du epea.

c) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, egun bat.

d) Behar den denboraz betebeharrak publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, botoa ematea barne. Legezko edo hitzarmenezko arau batean denbora-tarte jakin bat zehazten bada, hark ezarritakoa beteko da absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.

Aipatutako betebeharrak 3 hilabetean lanorduen ehuneko hogeitik gora betetzea eragozten badu, enpresak 46.1 artikuluan araututako eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du eraginpeko langilea.

Langileak, karguren bat edo beste betebeharraren bat betetzeagatik ordaina jasotzen badu, zenbateko hori kendu egingo zaio enpresako soldatetik.

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

f) Jaiotze aurreko azterketak zein erditzea prestatzeko teknikak egiteko ezinbestekoa den denboraz eta, adopzio-, adopzio aurreko zaintza- edo harrera-kasuetan, lanaldiaren barruan halabeharrez egin beharreko informazio-saiotara joateko zein gaitasun-adierazpenaren aurreko halabeharrezko psikologia- eta gizarte-txostenak prestatzeko saiotara bertaratzeko behar den denboraz.

4. Haurra jaiotzen denean edo haur bat adoptatu, adopzio aurreko zaintzan edo harreraren hartzen denean, lege honen 45.1.d) artikularekin bat etorritik, langileek lantokitik ordubete alde egiteko eskubidea izango dute, bederatzi hilabetetik beherako haurrari bularra emateko, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori. Erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzen kasuan, proportzionalki handituko da baimenaren iraupena.

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.

Langileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da aipatu baimen hori, baina guraso biek lan eginez gero, bietako batek baino ezingo du erabili.

5. Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazoi dela-eta erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik ordubete faltatzeko eskubidea izango dute. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez bi orduz; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaie. Baimen hau baliatzeko, 7. zenbakian aurreikusitakoari jarraituko zaio.

6. Legezko zaintza dela eta, hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasuna duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak

lanaldi-murrizketarako eskubidea izango du. Gutxieneko murrizketa lanaldiaren zortzirena izango da, eta gehienekoa, berriz, lanaldiaren erdia, eta soldata proportzionalki gutxituko da, murrizketaren arabera.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidea bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Gurasoek, adoptatzaileek nahiz adopzio aurreko zaintza nahiz harrera iraunkorra egiten dutenek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori egitean, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez haren erdira murriztu dezakete haien kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatu adingabeak minbizia (tumore gaiztoa, melanoma edo kartzioma) edo beste gaixotasun larriren bat baldin badu eta, haren ondorioz, ospitalean egon behar baldin badu denbora luzez eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharra baldin badu. Horrelakoetan, Osasun Zerbitzu Publikoaren edo dagokion autonomia-erkidegoaren osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak. Langileak horretarako baimena izango du adingabeak hemezortzi urte bete arte. Lanaldiaren murrizketa lanaldi osoetan metatzeko baldintzak eta kasuak hitzarmen kolektibo bidez ezarri ahalko dira.

Langile guztiak dute zenbaki honetan aipatutako lanaldi-murrizketak izateko eskubidea, gizon zein emakume. Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal izango du langileok aldi berean egikaritzea eskubide hori, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren jardunbidean oinarrituta.

7. Bularra emateko baimena zer ordutan zehaztu eta lanaldi murriztua nolakoa izango den eta noiz hartu, langileak berak erabakiko du, bere lanaldi arruntaren barruan, 4. eta 6. zenbakietan aurreikusi bezala. Hala ere, hitzarmen kolektiboek lanaldia zenbat ordutan murrizteko irizpideak –6. zenbakian jaso legez– ezar ditzakete, norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko 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., 5. eta 6. zenbakietan aipatzen diren orduak zehazteko edo lanaldia murrizteko eskubidearen inguruan, horren gaineko erabakia lan-arloko jurisdikzioak hartuko du, Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legearen (urriaren 10eko 36/2011) 139. artikuluan zehaztutako prozeduraren bidez.

8. Genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktima diren langileek babeserako edo gizarte-laguntza osoa eraginkortasunez jasotzeko eskubidea izango dute; baita lanaldia murriztekoa, soldata proportzioan jaitzita, 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 zenbakian zehaztutako arauak aplikatuko dira, desadostasunak konpontzeari buruzkoak barne.

38. artikulua. *Urteko oporrak.*

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

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

Alderdiak ados ez badaude, lan-arloko jurisdikzioak ezarriko du oporrak baliatzeko data, eta ezin izango da hartutako erabakiaren aurka jo. Lehentasunezko jardunbide laburra erabiliko 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 opor-egutegian finkatutako oporraldi horretan (aurreko zenbakian aipatua) langileak aldi baterako ezintasunen bat badu –esate baterako, haurdunaldia, erditzea eta edoskitzaroa–, oporrak beste egun batzuetan hartzeko aukera izango du. Era berean, 48. artikulua 4., 5. eta 7. zenbakietan agertzen den kontratu-etengialdiarekin batera gertatzen bada, zenbaki horien arabera dagokion etengialdia amaitu ostean hartu ahal izango ditu langileak oporrak. Eta aipatutako bi kasu horietan (aldi baterako ezintasuna eta kontratu-etengialdia), oporrak beste egun batzuetan hartu ahal izango dira, baita oporraldiari dagokion urte naturala bukatu bada ere.

Aurreko zenbakian adierazitako kontingentziaz besteko arrazoiak direla eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu oporrei dagokien egutegiko urtean, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

III. KAPITULUA

Lan-kontratua aldatu, eten eta azkentzea

1. atala. Mugigarritasun funtzionala eta geografikoa

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 gehiagor urtebetean, edo zortzi hilabete baino gehiagor 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 igoerretarako aplikatzen arauak beteta. Gainera, dagokion soldata-aldea erreklamatzeko eskubidea izango du. Egintza horiek metatu egin daitezke. Enpresak ezezkoa emanez 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 ondorioz, ohiko betebeharrak ez direnak egitean agertutako trebetasunik eza eta egokitasunik eza ezingo dira izan kaleratzeko arrazoi.

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 mende.

40. artikulua. *Mugigarritasun geografikoa.*

1. Lantoki mugikor edo ibiltariak dituzten enpresetan zerbitzuak betetzeko berariaz kontratatu gabeko langileak enpresa bereko beste lantokiren batera aldatzeko, baldin eta langileen bizilekua 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-antolaketarekin 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 azkentzeko eskubidea, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeitaz hamar 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 mugen azpitik.

Lantoki berrian hasteko aipatutako epea bete beharrekoa den arren, kontratua azkentzeko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat ez badator, aurkaratu egin dezake erabakia, lan-arloko jurisdikzioan. Epaiak erabakiko du lantokiz aldatzea bidezkoa edota bidegabekoa den; azken kasu horretan, jatorrizko lantokira itzultzeko eskubidea onartuko dio langileari.

Lantoki-aldaketak egiten baditu enpresak, hurrengo zenbakian 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.

2. Aurreko zenbakian aipatutako lantoki-aldaketa egin aurretik, enpresak langileen legezko ordezkariarekin hitz egin beharko du gai horri buruz, hamabost egun baino gehiagokoa ez den aldi batean, baldin eta lantoki osoari eragiten badio eta lantokiak bost langile baino gehiago baditu; edo, laurogeita hamar eguneko epe batez, lantoki osoari eragin ez arren, langile kopurua, gutxienez, honenbestekoa bada:

- a) Hamar langile, ehun langile baino gutxiago dituzten enpresetan.
- b) Enpresako langileen ehuneko hamarra, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.
- c) Hogeita hamar langile, hirurehun langiletik gorako enpresetan.

Kontsultaldi horretan, enpresaren erabakia eragin duten kausak aztertu behar dira, baita haren ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta eragindako langileei dakartzkien ondorioak biguntzeko zer neurri behar diren ere bai. Kontsulta hori negoziazio-batzorde bakar batean egingo da, eta, hainbat lantoki izanez gero, prozedurak eragiten dien lantokietan baizik ez da egingo. Negoziazio-batzordeak hamahiru kide izango ditu gehienez, alderdietako bakoitzaren ordezkari gisa arituko baitira.

Kontsulta-prozeduran enpresa-zuzendaritzaren solaskide izatea 41.4 artikuluan aipatzen diren subjektuei dagokie, artikulua horretan bertan ezarritako hurrenkeraren eta baldintzen arabera.

Enpresak kontsulta-prozeduraren hasiera iragartzeko mezua bidali aurretik eratu beharko da langileen ordezkari-tz-batzordea. Horretarako, enpresa-zuzendaritzak fede emateko moduan jakinarazi beharko die langileei edo haien ordezkariari prozedura hasteko asmoa. Ordezkari-tz-batzordea eratzeko gehieneko epea zazpi egun izango da, jakinarazpen hori egiten denetik hasita, non eta prozedura peko lantokietako batek ez daukan langileen legezko ordezkariarik, zeren eta, orduan, epea hamabost egun izango baita.

Behin ordezkari-ta-batzordea eratze-ko gehieneko epea igarota, enpresa-zuzendaritzak kontsultaldia hasteko epearen hasiera jakinarazi ahalko die langileen ordezkari-ek. Ordezkari-ta-batzordea ez eratzea ez da eragozpen izango kontsultaldia hasteko eta garatzeko, eta behin kontsultaldia hasi eta gero eratzten bada, horrek, berez, ez dakar kontsultaldiaren iraupena luzatzea, inondik ere ez.

Lan-agintaritzari jakinaraziko zaio, jakin dezan, kontsultaldia hasi dela; orobat, hura amaitzean, zer jarrera izan duten alderdiek.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko. Akordio horrek langileen legezko ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko du, edo, hala balegokio, langileen ordezkari-ta-batzordeko kideen gehiengoarena, betiere, bai kasu batean, bai bestean, eragindako lantokiko edo lantokietako langileen gehiengoa ordezkatzeko badute.

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

Zenbaki honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboa eragin daiteke, eta 1. zenbakian xedatutako bakarkako ekintzak ere gauza daitezke. Gatazka kolektiboa eragiten denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako ekintzen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

Kontsultaldian langileen legezko ordezkari-ekin akordioa lortuta ere, langileek eskubidea izango dute artikuluko honetako 1. zenbakiko hirugarren lerrokadan aurreikusitako aukeraz baliatzeko.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkari-ek edonoz erabaki ahalko dute zenbaki honetan aipatzen den kontsultaldiaren ordezkari-aren esparruan aplikatzeko den bitartekotza edo arbitraje-prozedura aplikatzea; kasu horretan, kontsultaldi horretarako xedatutako gehieneko epearen barruan gauzatu beharko da bitartekotza edo arbitrajea.

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

4. 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.

5. Desgaitasunen bat duten langileek, osasuna babesteko daukaten eskubidea eraginkortasunez erabiltzeko, baldin eta beren desgaitasunarekin lotutako gaikuntza edo errehabilitazio medikua eta funtzionala, edo arreta, tratamendu edo orientazio psikologikoa beren herritik kanpo jasotzeko beharra frogatzen badute, enpresak beste tokiren batean –non langilea tratamendu hori jasotzeko gunetik hurbilago egongo den– hutsik duen beste lanpostu bat eskuratzeko lehentasunezko eskubidea izango dute, lanpostua lanbide-talde berekoa denean, genero-indarkeriaren eta terrorismoaren biktima diren langileentzat aurreko zenbakian zehaztutako baldintzetan.

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

Desplazamendua eraginkorra izan baino nahiko lehenago jakinarazi behar zaio langileari, eta tarte hori ez da bost lanegun baino gutxiagokoa izango, desplazamenduak hiru hilabetetik gora iraun behar badu; halako kasuetan, langileak hiru hilabete desplazatuta

egiten dituen bakoitzean, bere jatorrizko egoitzan lau lanegun egoteko baimen-eskubidea edukiko du; bidaiaren denbora ez da sartzen hor, egunak zenbatzerakoan, eta bidaia-gastuak enpresaburuaren kontura izango dira.

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

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

7. Langileen legezko ordezkariak lehentasuna edukiko dute artikuluan honetan aipatutako lanpostuetan jarraitzeko. Hitzarmen kolektiboaren bidez, edo kontsultaldian egindako akordioaren bidez, beste talde batzuetako langileei eman dakieke lanpostuan jarraitzeko lehentasuna; esaterako, familia-kargak dituztenei, adin jakin batetik gorako langileei edota desgaitasuna dutenei.

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) Lanaldia.
- b) Orduetgia eta lan-denboraren banaketa.
- c) Txandakako lan-araubidea.
- d) Ordainketa-sistema eta soldataren zenbatekoan.
- e) Lan-sistema eta errendimenduan.
- f) Eginkizunak, baldin eta 39. artikuluan ezarritako mugigarritasun funtzionalaren mugak gainditzen badituzte.

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

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

- a) Hamar langile, ehun langile baino gutxiago dituzten enpresetan.
- b) Enpresako langileen ehuneko hamarra, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.
- c) Hogeita hamar langileri hirurehun langiletik gorako enpresetan.

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 jarri baino gutxienez hamabost egun lehenago.

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

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

Enpresak, hurrengo zenbakian jasotako aurreikuspenak saihesteko, 2. zenbakian 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 ondorioz gabeak izango dira.

4. 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 egunekoa – nahiz eta negoziazio kolektiboan beste prozedura espezifiko batzuk ere abiaraz daitezkeen–. 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. Kontsulta hori negoziazio-batzorde bakar batean egingo da, eta, hainbat lantoki izanez gero, prozedurak eragiten dien lantokietan baizik ez da egingo. Negoziazio-batzordeak hamahiru kide izango ditu gehienez, alderdietako bakoitzaren ordezkari gisa arituko baitira.

Kontsulta-prozeduran enpresa-zuzendaritzaren solaskide gisa parte hartzea sindikatu-sekzioei dagokie, haiek hala erabakitzen badute, betiere prozeduraren peko lantokietako enpresa-batzordeetan edo langile-ordezkarien artean ordezkariaren gehiengoa badute; hala bada, prozeduraren peko lantokietako langile guztien ordezkari izango dute.

Aurreko zenbakian xedatutakoa ezean, solaskide gisa parte hartzeko honako arau hauek beteko dira:

a) Prozedurak lantoki bakarrari eragiten badio, enpresa-batzordea edo langileen ordezkariak izango dira solaskide. Lantokian ez badago langileen legezko ordezkariak, langileek bi aukera izango dituzte akordioa negoziatzeko orduan: ordezkari-batzorde baten esku utz dezakete, gehienez ere hiru kide osatuko dutelarik, hirurak ere enpresako langileek beren artean demokrazia-legez hautatutako langileak; edo, bestela, batzorde baten esku utz dezakete, batzorde hori hiru kide osatuko dutelarik, ordezkari handieneko sindikatuak hautaturik, sindikatuok enpresaren sektorekoak direlarik, betiere enpresari aplikatzekoa zaion hitzarmeneko negoziazio-batzordea osatzeko legitimazioa badute.

Negoziazioa sindikatuak izendaturiko batzordearekin egin behar baldin bada, enpresaburuak, enpresaburu-elkarte bateko edo batzuetako kide bada, haien esku utzi ahal izango du bere ordezkari. Enpresaburu-elkarte horiek autonomia-erkidegoan ordezkari handiena dutenak izan daitezke, eta berdin dio sektoreartekoak edo sektorekoak diren.

b) Prozedurak lantoki bati baino gehiagori eragiten badio, honako hauei dagokie solaskide izatea:

Lehenik eta behin, lantoki arteko batzordeari, betiere eginkizun hori esleitu bazaio hura sortzea erabaki zen hitzarmen kolektiboan.

Osterantzean, ordezkari-batzorde bati, zeina honako arau hauei jarraituz eratuko baita:

1.a Baldin prozeduraren peko lantoki guztiek badauzkate langileen legezko ordezkariak, ordezkari horiek izango ditu batzordeak kide.

2.a Prozeduraren eraginpeko lantokietako batek langileen legezko ordezkariak badauzka eta beste batzuek ez, ordezkari horiek dauzkaten lantokietako langileen legezko ordezkariak bakarrik izango dira batzordeko kide. Hala izango da, salbu eta langileen legezko ordezkariak ez dauzkaten lantokietako langileek erabakitzen badute a) letrak aipatzen duen batzordea izendatzea, zeren eta, hala egiten badute, langileen legezko ordezkariak eta lerrokada horretan aipatzen diren batzordeetako kideek osatuko baitute ordezkari-batzordea, ordezkariak dituzten langileen kopuruarekiko proportzioan.

Prozeduraren peko lantokietako batean edo gehiagotan langileen legezko ordezkariak ez badago, eta horietako batek edo hainbatek hautatzen badute a) letrak aipatzen duen batzordea izendatzea, langileen legezko ordezkariak dauzkaten eragindako lantokietako langileen

legezko ordezkariari emango zaie ordezkaritza hori; zenbat langile ordezkatzeko dituzten, halakoxe proportzioan.

3.a Prozeduraren peko lantokietako batek ere ez badauka langileen legezko ordezkariarik, prozeduraren peko lantokietan a) letran xedatutakoaren arabera izendatutako batzordeetako kideek euren artean hautatuek osatuko dute ordezkaritza-batzordea; zenbat langile ordezkatzeko dituzten, proportzio horren arabera.

Zenbaki honetan jasotzen diren kasu guztietan, lehen adierazitako arauak aplikatuz ordezkarien hasierako kopurua hamahiru baino gehiago bada, haiek hamahiru kide hautatuko dituzte, gehienez, beren artean; zenbat langile ordezkatzeko dituzten, halakoxe proportzioan.

Enpresak kontsulta-prozeduraren hasiera iragartzeko mezua bidali aurretik eratu beharko da langileen ordezkaritza-batzordea. Horretarako, enpresa-zuzendaritzak fede emateko eran jakinarazi beharko die bere langileei edo haien ordezkariari lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiteko prozedura hasteko duten asmoa. Ordezkaritza-batzordea eratzeko gehieneko epea zazpi egun izango da, jakinarazpen hori egiten denetik hasita, non eta prozedura peko lantokietako batek ez daukan langileen legezko ordezkariarik, zeren eta, orduan, epea hamabost egun izango baita.

Behin ordezkaritza-batzordea eratzeko gehieneko epea igarota, enpresa-zuzendaritzak kontsultaldia hasteko epearen hasiera jakinarazi ahalko die langileen ordezkariari. Ordezkaritza-batzordea ez eratzea ez da eragozpen izango kontsultaldia hasteko eta garatzeko, eta behin kontsultaldia hasi eta gero eratzeko bada, horrek, berez, ez dakar kontsultaldiaren iraupena luzatzea, inondik ere ez.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko. Akordio horrek langileen legezko ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko du, edo, hala balegokio, langileen ordezkaritza-batzordeko kideen gehiengoarena, betiere, bai kasu batean, bai bestean, prozeduraren peko lantokiko edo lantokietako langileen gehiengo ordezkatzeko badute.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak edoniz 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.

Kontsultaldia amaitu eta akordioa lortzen bada, presuntzioa izango da tartean izan direla 1. zenbakian aipatzen diren kausa justifikagarriak, eta akordioa lortzean iruzurra, doloa, hertsapena edo eskubide-abusua izan delako baizik ezingo da jo akordioaren aurka lan-arloko jurisdikzioaren aurrean. Edonola ere, langileek eskubidea izango dute 3. zenbakiko bigarren lerrokadan 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.

Zenbaki honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboa eragin daiteke, eta 3. zenbakian xedatutako bakarkako ekintzak ere gauza daitezke. Gatazka kolektiboa eragiten denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako ekintzen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

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

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

2. atala. Bermeak, enpresaburua aldatzeagatik

42. artikulua. Obra eta zerbitzuak azpikontratzea.

1. Beren jarduerari lotutako obrak edo zerbitzuak kontratatzen edo beste batzuen bidez azpikontratzen dituzten enpresaburuek kontratista horiek Gizarte Segurantzako kuota ordainduta dituztela egiaztatzea beharko dute. Horretarako, dagokion enpresaren

identifikazioa emanda, idatziz eskatu behar diote Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari zorpekoen ziurtagiri negatiboa; Diruzaintzak, aitzakiarik gabe, hogeita hamar eguneko epean eman behar du ziurtagiria, bat ere gehiago luzatu gabe, eta erregelamenduz zehaztutako moduan. Epe hori igaro eta gero, eskabidea egin duen enpresaburua erantzukizunik gabe geldituko da.

2. Gizarte Segurantzarekiko aurretik adierazitako epea igaro denean izan ezik, enpresaburu nagusia izango da kontratistek eta azpikontratistek Gizarte Segurantzarekiko hartu dituzten betebeharren erantzule solidarioa, kontratuak irauten duen denboran eta enkargua bukatu ondorengo hiru urteetan zehar.

Soldata direla-eta kontratistek eta azpikontratistek langileekin hartutako betebeharren erantzule solidarioa izango da enkargua amaitu ondorengo urtean zehar.

Ez da erantzukizunik izango kontratistaren egintzengatik kontratatutako jarduera familiaburu batek bere etxebizitza dela-eta kontrata dezakeen eraikuntzari edo konponketari bakarrik badagokio, ezta obraren edo industriaren jabeak ez badu enpresa-jarduera batengatik kontratatu jarduera hori ere.

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

4. Azpikontratazioaren inguruan dauden aurreikuspenen gainean eman beharreko informazioa dena delakoa izanik ere (64. artikuluan zehazten da kontu hori), enpresak obra edo zerbitzuak eskaintzeko beste enpresa kontratista edo azpikontratista batekin kontratu bat hitzartzen badu, langileen legezko ordezkariari hauen berri eman beharko die:

- a) Enpresa kontratistaren edo azpikontratistaren izena edo sozietatearen izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.
- b) Kontrataren helburua eta iraupena.
- c) Kontrata gauzatuko den lekua.
- d) Enpresa nagusiaren lantokian kontrataz edo azpikontrataz lan egingo duten langileen kopurua, hala badagokio.
- e) Laneko arriskuak saihesteko xedez, jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurriak.

Enpresa nagusiak, kontratistak edo azpikontratistak lantoki berebetean jarduten baldin badute jarraian, lehenengoak erregistro-liburu bat eduki beharko du, eta han jaso beharko da aurreko informazio hori, aipatutako enpresa guztien gainean. Liburu hori langileen legezko ordezkarien eskura egongo da.

5. Esandakoaren ildotik, enpresa kontratistak edo azpikontratistak, kontrata betearazten hasi aurretik, bere langileen legezko ordezkariari jakinarazi beharko die aurreko 3. zenbakian eta 4. zenbakiko b) letratik e) letrara bitartean esaten diren kontuak.

6. Legezko ordezkariarik ez baldin badute, enpresa kontratista eta azpikontratistetako langileek eskubidea izango dute enpresa nagusiko langileen ordezkariari lan egiteko baldintzei buruzko galderak egiteko, lantoki berean jarraitzen duten eta ordezkariarik ez duten bitartean.

Langileak bere enpresarekiko dauzkan erreklamazioetan ez da aurreko lerrokadan xedaturik dagoena aplikatuko.

7. Enpresa nagusiko eta kontratistetako eta azpikontratistetako langileen legezko ordezkariak, lantoki berean baldin badabilta jarraian, zilegi dute bilerak egitea, beren artean koordinatzeko, eta lan egiteko baldintzen gainean berba egiteko, 81. artikuluan zehazturik dagoen bezala.

Indarrean dauden legetan, edo, halakorik baldin badago, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboetan jartzen duena izango da langileen ordezkarien ordezkartza-indarra eta jarduteko eremua, eta baita haien ordu-kreditua ere.

43. artikulua. *Langileak lagatzea.*

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

2. Artikulu honetan jasotako langile-lagapena legez kanpokotzat joko da, dena den, egoera hauetakoren bat gertatzen bada: enpresen arteko zerbitzu-kontratuen xedea enpresa batek langileak beste enpresaren zerbitzura jartzea besterik ez bada; edo enpresa lagatzaileak ez baldin badauka ez ezelako jarduerarik ez antolaketa propioa eta egonkorrik; edo bere jardura burutzeko beharrezko baliabiderik ez badu; edo enpresaburuari dagozkion berezko zereginak egikaritzen ez baditu.

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

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

44. artikulua. *Enpresaren ondorengotza.*

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

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

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

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

4. Kontrako hitzarmenik ezean –lagatzaileak eta langileen ordezkariak ondorengotza gauzatu ostean egindako akordioaren bidez ezarrita–, ondorengotzak eragiten dien langileen lan-harremanak transmisioaren unean enpresan, lantokian edo transferitutako ekoizpen-unitate autonomoan ezartzekoa zen hitzarmen kolektiboaren arabera izango dira.

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

5. Transmisioak eragiten dion enpresak, lanlekuak edo produkzio-unitateak autonomiari eusten baldin badio, titulartasuna duen enpresaburuak aldatzeak ez du ekarriko, berez eta besterik gabe, langileen legezko ordezkarien aginpidea auzitegia. Izan ere,

ordezkari horiek beren eginkizunetan jarraituko dute, titulartasuna aldatu aurreko baldintza eta egoera berean.

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

- a) Eskualdaketa zein egunetan egitekoa den.
- b) Eskualdaketarako arrazoiak.
- c) Eskualdaketak langileei ekarriko dizkien ondorio juridiko, ekonomiko eta sozialak.
- d) Langileentzat aurreikusi diren neurriak.

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

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

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

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

10. Artikulu honetan informazioa eman eta kontsultaldia hasteko beharrari buruz aipatzen diren betebeharrak berdin-berdin bete beharko dira transmisioari buruzko erabakia enpresaburu lagatzaile edo lagapendunak hartutakoak izan zein horien gaineko kontrola duen beste enpresaren batek hartutakoa izan. Erabakia hartu duen enpresak beharrezko informazioa eman ez izana ez da kontuan hartuko justifikaziotzat kasu horretan.

3. atala. Kontratua etetea

45. artikulua. *Eteteko arrazoiak eta etetearen ondorioak.*

1. Hauek dira lan-kontratua eteteko arrazoiak:

- a) Alderdien arteko akordioa.
- b) Kontratuan baliozkotzat jasotakoak.
- c) Langileen aldi baterako ezintasuna.
- d) Amatasuna, aitatasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera, sei urtetik beherakoena, edo sei urte baino gehiagoko adingabeena, azken horiek desgaitasuna badute edo inguruabar eta esperientzia pertsonalengatik nahiz atzerritik etortzeagatik gizarteratzeko eta familian sartzeko zailtasun handiak badituzte, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatutakoaren arabera; betiere Kode Zibilarekin edo autonomia-erkidegoetan hori arautzen duten lege zibilekin bat etorritik; eta urtebeteko iraupenarekin gutxienez.

e) Haurdunaldiko arriskua eta bederatzita hilabete baino gutxiagoko adingabe baten edoskitzaroko arriskua.

f) Ordezkaritzako kargu publikoa betetzea.

g) Langilea askatasunik gabeko egoeran egotea, kondena-epairik ez duen bitartean.

h) Diziiplina arazoak direla eta, langileak soldata eta enplegua etenda izatea.

- i) Aldi baterako ezinbesteko kasua.
- j) Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak.
- k) Nahitaezko eszedentzia.
- l) Greba-eskubideaz baliatzea.
- m) Enpresa legez ixtea.
- n) Genero-indarkeriaren biktima izateagatik bere lanpostua uztera behartuta dagoen emakume langileak hartutako erabakia.

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

46. artikulua. *Eszedentziak.*

1. Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Derrigorrezko eszedentzian, lanpostua gordetzeko eta dagokion aldia antzinatasunerako aintzat hartzeko eskubidea izango da. Horrelako eszedentzia emango zaie lanera joatearekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo aukeratutako langileei. Lanera itzultzeko, eskaera egin behar da, kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan.

2. Langileak, enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna badu, eskubidea izango du borondatezko eszedentzian egoteko aukera aitor diezaioten; eszedentzia hori ez da lau hilabetekoa baino txikiagoa izango, ezta bost urtekoa baino luzeagoa ere. Aurretik eszedentzian egondako langileak eszedentzia berriz hartzeko, lau urteko epeak igaro beharko du aurrekoa amaitu zenetik.

3. Langileek hiru urtetik gorakoa ez den eszedentzia-aldia hartzeko eskubidea izango dute seme-alabetako bakoitza zaintzeko, norberak sortua izanda nahiz adopzioan hartuta ere, edota adopzio aurreko zaintza edo harrera iraunkorreko kasuetan, jaio den egunetik, edo, hala dagokionean, administrazio-ebazpena edo ebazpen judiziala ematen denetik kontatzen hasita.

Orobat, langileek eskubidea izango dute bi urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, salbu eta negoziazio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Zenbaki honetan jaso den eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal izango du langileok aldi berean egikaritzea eskubide hori, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren jardunbidean oinarrituta.

Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian ematen duen aldia antzinatasunerako zenbatuko zaio langileari, eta lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du; enpresariak jakinaraziko dio ikastarootan parte hartzeko aukera, batez ere langilea lanera itzultzen denean. Eszedentziaren lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaie.

Dena den, ofizialki kategoria orokorreko familia ugaritzat jotako familia bateko kidea baldin bada, lanpostua gehienez hamabost hilabetez gorde dakion eskubidea izango du langileak, eta kategoria berezikoa bada, hemezortzi hilabetez.

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

5. Enpresan hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko zaio bakarrik borondatezko eszedentzian dagoen langileari.

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

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

1. Enpresaburuak aukeran izango du lan-kontratua etetea ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak bitarteko, artikulua honetan xedatutakoaren arabera eta erregelamenduz xedatutakoaren arabera.

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. Nolanahi ere, jaitsiera iraunkortzat hartuko da baldin eta, segidako bi hiru hilabetean, hiruhileko bakoitzeko diru-sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiruhileko berekoa 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 produkzioa antolatzeko moduan. Eta ekoizpeneko arrazoiak izango 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 ordezkarietara.

Kontsulta hori negoziazio-batzorde bakar batean egingo da, eta, hainbat lantoki izanez gero, prozedurak eragiten dien lantokietan baizik ez da egingo. Negociazio-batzordeak hamahiru kide izango ditu gehienez, alderdietako bakoitzaren ordezkari gisa arituko baitira.

Kontsulta-prozeduran enpresa-zuzendaritzaren solaskide izatea 41.4 artikuluan aipatzen diren subjektuei dagokie, artikulua horretan bertan ezarritako hurrenkeraren eta baldintzen arabera.

Enpresariak kontsultaldiaren hasiera jakinarazi baino lehen eratu beharko da langileen ordezkarietza-batzordea. Horretarako, enpresa-zuzendaritzak fede emateko moduan jakinarazi beharko die langileei edo haien ordezkarietara prozedura hasteko asmoa. Ordezkarietza-batzordea eratzeke gehieneko epea zazpi egun izango da, jakinarazpen hori egiten denetik hasita, non eta prozedura peko lantokietako batek ez daukan langileen legezko ordezkariarik, zeren eta, orduan, epea hamabost egun izango baita.

Ordezkarietza-batzordea eratzeke gehieneko epea igarotakoan, enpresa-batzordeak formaz dagokion eran jakinarazi ahal izango die langileen ordezkarietara eta lan-agintaritzari kontsultaldiaren hasiera. Ordezkarietza-batzordea ez eratzea ez da eragozpen izango kontsultaldia hasteko eta garatzeko, eta behin kontsultaldia hasi eta gero eratzen bada, horrek, berez, ez dakar kontsultaldiaren iraupena luzatzea, inondik ere ez.

Lan-agintaritzak enpresaren jakinarazpenaren berri emango dio langabezia-prestazioak kudeatzen dituen erakundeari, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren nahitaezko txostena eskatuko du, jakinarazpenaren edukiari buruz eta kontsultaldiaren nondik norakoei buruz. Txostena egiteko, hamabost egun izango dira –epe hori ezin izango da luzatu–, lan-agintaritzari kontsultaldia amaitu dela jakinarazten zaionetik, eta prozeduran txertatuko da.

Kontsultaldia amaitu eta akordioa lortu bada, presuntzioa egingo da tartean izan direla lehenbiziko lerroak aipatzen dituen kausa justifikagarriak, eta akordioa lortzeko orduan iruzurra, doloa, hertsapena edo eskubide-abusua tartean izan direnean baizik ezingo da akordioaren aurka jo lan-arloko jurisdikzioan.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko. Akordio horrek langileen legezko ordezkarietara gehiengoaren adostasuna beharko du, edo, hala balegokio, langileen ordezkarietza-batzordeko kideen gehiengoarena, betiere, bai kasu

batean, bai bestean, prozeduraren peko lantokiko edo lantokietako langileen gehiengoa ordezkatzzen badute.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak edonoz 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.

Kontsultaldia amaitu ondoren, enpresaburuak kontratuak eteteari buruz hartu duen erabakia jakinaraziko die langileei eta lan-agintaritzari; lan-agintaritzari jakinarazpena egiten zaionetik hasiko da ondorioak izaten erabaki hori, non eta erabakiak berak ez duen beste egun bat ezartzen. Lan-agintaritzak langabezia-prestazioa kudeatzen duen erakundeari jakinaraziko dio enpresaburuaren erabakia.

Baldin eta kontsultaldian egindako azken bileratik hasita hamabost eguneko epean enpresaburuak ez badie langileen ordezkariari eta lan-agintaritzari kontratuak eteteari buruzko bere erabakia jakinarazi, prozedura iraungi egingo da, erregelamenduz ezarritako eran.

Lan-agintaritzak enpresaburuaren erabakia aurkaratu ahal izango du langabezia-prestazioa kudeatzen duen erakundeak hala eskatzen dionean, baldin eta erabakiaren xedea izan badaiteke langileek, legezko langabezia-egoera eragiten duen kausarik ez egoteagatik, bidegabeki eskuratzea prestazioak.

Langileak lan-arloko jurisdikzioan aurkaratu ahal izango ditu zenbaki honetan aipatutako erabakiak, eta bidezkoak edo bidegabeak diren ebartziko du jurisdikzio horrek. Erabakia bidegabea dela ebartziz gero, lan-kontratuari berehala berrekitea deklaratu du epaiak, eta kontratua berrekin arte langileak jaso ez dituen soldatak ordaintzera behartuko du enpresaburuari, edo, hala badagokio, etenaldian langabezia-prestazioetan jasotako zenbatekoaren harira egon daitezkeen aldeak ordaintzera. Bestalde, enpresaburuak itzulketak egin beharko dizkio prestazioen ordaintzak kudeatzen dituen erakundeari, prestaziook direla eta. Enpresaburuaren erabakiak lege honen 51.1 artikuluan aurreikusitako langile kopuruari edo gehiagori eragiten dienean, gatazka kolektiboa eragin ahal izango da, hargatik banakako akzioa baliatzeko aukera galarazi gabe. Gatazka kolektiboa eragiten denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako egintzen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

2. Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak direla eta, lanaldia murriztu ahalko da, aurreko zenbakian jasota datorren prozeduraren arabera. Halakoetan, lanaldia ehuneko hamar eta ehuneko hirurogeita hamar 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. Ezinbesteko arrazoiak direla medio ere, eten egin daiteke lan-kontratua, 51.7. artikuluan eta hori garatzeko erregelamenduzko arauetan ezarritako jardunbidearen arabera.

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

48. artikulua. *Kontratua etetea lanpostua gordeta.*

1. Etetea eragin duten legezko arrazoiak amaitzen direnean, gordetako lanpostura bihurtzeko eskubidea izango du langileak, 45.1 artikuluan aipatutako kasu guztietan, a) eta b) letretan adierazitakoa salbuespen dela, itundutakoa bete beharko baita halakoetan.

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

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

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

4. Erditze-kasuan, etenaldiak hamasei asteko iraupen etengabea izango du. Hamasei aste horiek, erditze anizkunaren kasuan, bigarren seme edo alabatik aurrera, seme edo alaba bakoitzeko bi aste gehiago luzatuko dira. Interesdunak aukeratuko du etenaldia nola banatu, baina, umea izan eta berehala, sei aste hartu beharko ditu. Ama hilez gero, lanean ari zen ala ez kontuan izan gabe, beste gurasoak etenaldi horren osotasuna edo, hala badagokio, etenalditik hartzeko geratzen den zatia hartu ahal izango du, erditzearen egunetik zenbatzen hasita, eta amak erditzearen aurretik hartutako egunak deskontatu gabe. Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, nola eta atsedeen hartzeko derrigorrezko sei asteak amaiturik amak bere lanpostura itzultzea eskatzen ez duen.

Aurreko hori gorabehera, eta erditu ondoan amaren atsedenerako nahitaez sei aste hartu beharra galarazi gabe, bai aitak eta bai amak lan egiten badute, amak amatasuneko atsedeenaldia hastean hautatu ahalko du umea izan ondoko baimenaren denborako zati jakin eta jarraitu bat aitak hartzea, bai amarenaren aldi berean bai ondoren. Beste gurasoak hasieran emandako amatasunagatiko etenaldia baliatzen jarraitu ahal izango du, ama lanera itzultzeko aurreikusitako unean aldi baterako ezintasunean badago ere.

Amak eskubiderik ez badu bere lanbide-jarduera eteteko, prestazioak jasotzeko eskubidearekin, jarduera horren arauketarengatik, beste gurasoak eskubidea izango du bere lan-kontratua eteteko, amaren lan-kontratuaren etenaldiak izango lukeen iraupenarekin, eta hori bateragarria izango da 7. zenbakian aitortutako eskubidea egikaritzearekin.

Erditze goiztiarren kasuan eta beste edozein arrazoi dela medio, jaio eta gero, jaioberriak ospitalean egon behar duen kasuetan, amak edo, hala behar duenean, beste gurasoak hala eskatzen baldin badu, ospitalean alta hartu eta gero hasiko da etenaldia zenbatzen. Zenbaketa horretatik kanpo daude erditu osteko lehenengo sei asteak; beste modu batean esanda, amaren kontratua nahitaez eten behar da sei aste horietan.

Erditze goiztiarren kasuan, haurra pisu gutxirekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua eteteko baimen-aldia luzatu egingo da jaioberriak ospitalean jarraitu bitartean, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

5. Lege honen 45.1.d) artikulua araberako adopzioa, adopzio aurreko zaintza eta harrera dagoenean, etenaldiak etengabeko hamasei asteko iraupena izango du; adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitza dagoenean, etenaldia bi aste gehiago luzatuko da adingabe bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Langileak baimen-aldia noiz hartu erabaki ahal izango du bi aukera hauen artean: adopzioa gauzatzeko erabaki judiziala ematen denetik edo umea adoptatu aurretik zaintzeko edota hartzeko erabaki administratibo edo judiziala ematen denetik. Bestalde, adingabe berak ez du baimen-aldi bat baino gehiago hartzeko eskubiderik emango.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, nahitaezkoa denean gurasoak alde aurretik adoptatuaren herrialdera joatea, adopzioa eratzeko ebazpena eman baino gehienez lau aste lehenago hasi ahal izango da zenbaki honetan kasu bakoitzerako ezarritako etenaldia.

Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da etenaldia; etenaldi hori aldi berean edo elkarren segidan izan dezakete, baina etengabea eta aipatu mugen barruan izan beharko da beti.

6. Atsedeenaldiak aldi berean hartzen direnean, atsedeenaldi horien baturak ezin izango du gainditu 4. eta 5. zenbakietan aipatutako hamasei asteko iraupena edo erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza nahiz harrera anizkoitzean har daitezkeen asteen iraupena.

Desgaitasunen bat badu seme-alabak edo adopzioan, adopzio aurreko zaintzan edo harreraren hartutako adin txikikoak, zenbaki horietan aipatutako kontratu-etenaldia beste bi

astez luzatu ahal izango da. Bi gurasoek lan egiten badute, aldi gehigarri hori interesdunek nahi bezala banatuko da eta aldi berean edo elkarren segidan gozatu ahal izango dute, betiere, tartean etenik gabe.

Zenbaki horiek aipaturiko atsedenaldiak hartu ahal izango dira lanaldi osoan zein lanaldi partzialean, ukitutako enpresaburuak eta langileak aurretiaz horixe adostu badute, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

7. Lege honen 45.1.d) artikulua araberako seme-alabaren jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza eta harrera dagoenean, langileak kontratua aitatasunagatik lau astez, etenik gabe, eteteko eskabidea izango du; erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitza dagoenean, berriz, etenaldia bi egun gehiago luzatuko da seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Lan-kontratuaren etete horrek ez du zerikusirik 4. eta 5. zenbakietan araututako batera hartzeko atsedenaldiekin.

Erditzearen kasuan, etenaldia beste gurasoari dagokio bakar-bakarrik. Adopzioaren, adopzio aurreko zaintzaren edo harreraren kasuetan, eskubide hori gurasoetarik batek bakarrik izango du, interesdunek egindako aukeraren arabera; hala ere, 5. zenbakian araututako atsedenaldia oso-osoan gurasoetarik batek bakarrik duenean, gurasotasunaren ondoriozko atsedenaldi-eskubidea beste gurasoak bakarrik egikaritu ahal izango du.

Eskubide honetaz baliatzen den langilea, semea edo alaba jaiotzeagatik legeaz edo konbentzionalki aurreikusitako baimena amaitzen denetik edo adopzioa eratzeko ebazpen judiziala ematen denetik, edo adopzio aurreko zaintza edo harrera egiteko erabaki administratiboa edo judiziala ematen denetik arrazoi horiengatik kontratu-etenaldia amaitu arte edo etenaldi hori amaitu eta berehala baliatu ahal izango da.

Artikulu honek aipatutako kontratu-etetea izango da lanaldi osokoa zein lanaldi partzialekoa, gutxienez ehuneko berrogeita hamarrekoa, enpresaburuaren eta langilearen aurretiazko akordioarekin, eta erregelamendu bidez ezarritakoarekin bat etorriz.

Langileak enpresaburuari eskubide hori baliatuko duela jakinarazi beharko dio, behar besteko aurrerapenarekin, hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera.

8. Haurdunaldi bitarteko arriskua edo edoskitze naturalak iraun bitarteko arriskua dagoenean, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen (azaroaren 8ko 31/1995) 26. artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratuaren etetea amaituko da amatasun biologikoaren ondoriozko kontratu-etetea hastean nahiz edoskitzaileak bederlatzi hilabete betetzean, hurrenez hurren, edo, bi kasu horietan, langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzean.

9. Kontratua eten bitartean langileek izan zitzaizketen lan-baldintzen hobekuntza guztiak izango dituzte, betiere 4-8 bitarteko zenbakietan aipatu diren kasuetan.

10. Lege honen 45.1.n) artikuluan aurreikusitako kasuan, etenaldiaren hasierako iraupena ezin izango da sei hilabetetik gorakoa izan, betiere biktima babesteko eskubidea bermatze aldera babes judizialaren aginduz kontratuak etenik jarraitu behar ez badu. Kasu horretan, epaileak kontratu-etetea hiru hilabeteko aldietan luzatu ahal izango du, hemezortzi hilabeteko mugarekin.

4. atala. Kontratua azkentzea

49. artikulua. Kontratua azkentzea.

1. Lan-kontratua honelakoetan azkenduko da:

- a) Alderdien arteko adostasunez.
- b) Kontratuan balioz jasotako arrazoiengatik, enpresaburuaren aldetik gehiegikeria nabariak agertzen ez badira arrazoiengan.
- c) Hitzartutako denbora amaitu delako, edo kontratuaren xedeko lana edo zerbitzua burutu delako. Kontratua amaitzen denean, bitarteko kontratuen eta heziketa-kontratuen kasuan izan ezik, langileak kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea izango dute, eta horren kopurua honela zenbatuko da: zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hamabi soldata-eguni dagokiona, edo ezartzekoa den araudi berezian ezarritakoa.

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

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

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

d) Langileak dimitituta; hitzarmen kolektiboetan edo tokian tokiko ohituren arabera aipatutako aurreabisua eman behar da.

e) Langilea hil, edo baliaezintasun handia edo ezintasun iraunkor oso edo absolutua aitortzen bazaio; beti ere, 48.2 artikuluan xedatutakoaren kontra jarri gabe.

f) Langilea erretiratu egin delako.

g) Enpresaburua hil, edo Gizarte Segurantzaren dagokion araubidean aurreikusitako kasuetan erretiratzen bada, edo ezgaitasuna aitortzen bazaio, 44. artikuluan xedatutakoaren kontra joan gabe; edo kontratatzailearen nortasun juridikoa azkentzeagatik.

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

Kontratatzailearen nortasun juridikoa azkentzen bada, 51. artikuluko izapideak bete behar dira.

h) Lana egitea eragozten duen ezinbesteko arrazoiagatik, 51.7. artikuluan xedatutakoaren arabera egiaztatu bada.

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

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

k) Langilea kaleratzeagatik.

l) Legez bidezkoak diren arrazoi objektiboak bitarteko direla.

m) Genero-indarkeriaren biktima izateagatik, lanpostua behin betiko uztera behartuta dagoen langileak halaxe erabaki duelako.

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

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

50. artikulua. *Langilearen borondatez kontratua azkentzea.*

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

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

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

c) Enpresaburuak bere betebeharrak larri bete gabe uztea, halabeharrezko kasuetan izan ezik; baita 40. eta 41. artikuluetan aurreikusitako kasuetan, langilea berriro lanera itzultzeari, lehen zituen lan-baldintza berberekin, enpresaburuak ezetza esatea, epai batek balio gabekotzat aitortu baditu kasu horiek.

2. Halako kasuetan, bidegabeko kaleratzeetarako aipatutako kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du langileak.

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) Hamar langile, ehun langile baino gutxiago dituzten enpresetan.
- b) Enpresako langileen ehuneko hamarra, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.
- c) Hogeita hamar langile, hirurehun langiletik gorako enpresetan.

Ekonomiako arrazoia 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 arrazoia tartean direla joko da, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, ekoizteko bitarteko edo tresnen alorrean. Antolaketako arrazoia gertatuko dira, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, langileen lan-sisteman edo -metodoetan, edo produkzioa antolatzeko moduan. Eta ekoizpeneko arrazoia 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.

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

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

2. Kaleratze kolektiboaren aurretik kontsultaldi bat egin beharko da langileen legezko ordezkariekin, gehienez ere hogeita hamar egun naturalekoa; edo hamabostekoa, berrogeita hamar langile baino gutxiago dituzten enpresen kasuan. Kontsultaldi horretan, honako hauek aztertu beharko dira, gutxienez: ea badagoen kaleratze kolektiboak saihesteko edo murrizteko aukerarik, eta ba ote den haren ondorioak gutxitzeko neurri sozialetara joz arintzeko modurik, hala nola beste lanpostu batean kokatzeko neurriak edo enplegarritasuna hobetzeko langileak prestatu edo birziklatzeko ekintzak. Kontsulta hori negoziazio-batzorde bakar batean egingo da, eta, hainbat lantoki izanez gero, prozedurak eragiten dien lantokietan baizik ez da egingo. Negoziatio-batzordeak hamahiru kide izango ditu gehienez, alderdietako bakoitzaren ordezkari gisa arituko baitira.

Kontsulta-prozeduran enpresa-zuzendaritzaren solaskide izatea 41.4 artikuluan aipatzen diren subjektuei dagokie, artikulua horretan bertan ezarritako hurrenkeraren eta baldintzen arabera.

Enpresaburuak kontsultaldiaren hasiera jakinarazi baino lehen eratu beharko da langileen ordezkari-taldea. Horretarako, enpresa-zuzendaritzak fede emateko moduan jakinarazi beharko die bere langileei edo haien ordezkariari kaleratze kolektiboaren prozedura hasteko asmoa. Ordezkaritza-batzordea eratzeko gehieneko epea zazpi egun

izango da, jakinarazpen hori egiten denetik hasita, non eta prozedura peko lantokietako batek ez daukan langileen legezko ordezkariarik, zeren eta, orduan, epea hamabost egun izango baita.

Ordezkaritza-batzordea eratzeko gehieneko epea igarotakoan, enpresa-batzordeak formaz dagokion eran jakinarazi ahal izango die langileen ordezkariari eta lan-agintaritzari kontsultaldiaren hasiera. Ordezkaritza-batzordea ez eratzeko ez da eragozpen izango kontsultaldia hasteko eta garatzeko, eta behin kontsultaldia hasi eta gero eratzeko bada, horrek, berez, ez dakar kontsultaldiaren iraupena luzatzea, inondik ere ez.

Kontsulta-aldiari 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 arazoak, 1. zenbakian 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 erabakitzeko irizpideak.
- f) Enpresa-zuzendaritzak kaleratze kolektiboko prozedura hasteko asmoa jakinarazteko langileei edo haien ordezkariari igorritako jakinarazpenaren kopia.
- g) Nortzuk diren negoziazio-batzordeak kide izango dituen langileen ordezkariak, edo, hala balegokio, negoziazio-batzordea legezko epeen barruan eratu ez delako adierazpena.

Langileen legezko ordezkariari eta lan-agintaritzari egin beharreko jakinarazpenarekin batera azalpen-memoria bat igorri beharko da, kaleratze kolektiboa eragin duten arazoak buruzkoa eta aurreko lerrokadan adierazitako gainerako alderdiei buruzkoa, bai eta kontabilitate agiriak zein zergei dagozkienak eta txosten teknikoak ere, gutzia erregelamenduz ezarritako baldintzen arabera.

Lan-agintaritzak, jakinarazpena jaso ondoren, horren berri emango dio langabezia-prestazioak kudeatzen dituen erakundeari, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren nahitaezko txostena eskatuko du, aurreko lerrokadetan adierazitako jakinarazpenaren alderdiei eta kontsultaldiaren garapenari buruzkoa. Txostena egiteko, hamabost egun izango dira –epe hori ezin izango da luzatu–, lan-agintaritzari kontsultaldia amaitu dela jakinarazten zaionetik, eta prozeduran txertatuko da.

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

Akordio horrek langileen legezko ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko du, edo, hala balegokio, langileen ordezkari-tzaren gehiengoarena, betiere, bai kasu batean, bai bestean, prozeduraren peko lantokiko edo lantokietako langileen gehiengo ordezkariak badute.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak edonoz 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, oharra eta gomendioak egin ahal izango dizkie alderdiei; nolana ere, prozedura ez da horregatik geldituko edo etengo. Halaber, eta aurreko lerrokadan zehaztutakoari kalterik egin gabe, lan-agintaritzak egoki diren bitartekotza-jarduerak egin ahal izango ditu kontsultaldian, bi alderdiek hala eskatzen diotenean, kaleratze kolektiboak sortutako arazoak konpontzeko. Xede berberarekin, laguntza ere eman ahal izango du, alderdietako edozeinek eskatuta edo bere ekimenez.

Kontsultaldia amaitutakoan, enpresaburuak emaitzaren berri eman behar dio lan-agintaritzari. Akordioa lortu bada, haren kopia osoa igorriko dio. Osterantzean, kaleratze kolektiboaren azken erabakia eta kaleratze kolektiboaren baldintzak jakinarazi beharko dizkie langileen ordezkariari eta lan-agintaritzari.

Baldin eta, kontsultaldian egindako azken bileraz gero hamabost egun igarota, enpresaburuak ez badie langileen ordezkarietara eta lan-agintaritzari kaleratze kolektiboari buruzko erabakia jakinarazi, kaleratze kolektiboaren prozedura iraungi egingo da erregelamenduz ezarritako baldintzen arabera.

3. Langileen ehuneko berrogeita hamarrari eragiten badie kontratua azkentzeak, enpresaren ondasunen salmentaren berri eman behar die enpresaburuak langileen legezko ordezkarietara eta eskumena duen agintaritzari, enpresaren ohiko trafikoa osatzen duten ondasunak kanpo utzita.

4. Behin akordiora iritsitakoan edo erabakia langileen ordezkarietara jakinarazitakoan, enpresaburuak aukeran izango du kaleratzeak banan-banan jakinaraztea langileei, eta 53.1 artikuluan ezarritakoaren arabera egin beharko du hori. Nolanahi ere, gutxienez hogeita hamar egun igaro behar dira lan-agintaritzari kontsultaldia ireki dela jakinarazten zaionetik kaleratzea eraginkor izan arte.

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

6. Enpresaren erabakia kaleratze honetarako aurreikusitako ekintzen bidez aurkaratu daiteke. Langileen ordezkarietara 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, zenbaki 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 ordezkarietara jakinarazi egin behar die, alderdi interesdun 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 egiaztatzerara mugatu beharko da. Enpresari dagokio kontratuak azkentzeari 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 azkendu zaizkien langileei dagokien kalte-ordain osoa edo zati bat Soldatak Bermatzeko Funtsak ordaindu behar duela; nolanahi ere, Funtsak eskubidea izango du kopuru hori enpresaburuari ordainarazteko.

8. Informazioari eta agirietara buruz artikuluko honetan aurreikusitako betebeharrak beti aplikatu behar dira, bai kaleratze kolektiboari buruzko erabakia enpresaburuak berak hartutakoa izan, zein enpresaburuaren kontrola egiten duen enpresak hartutakoa izan. Baldin eta enpresaburuak, erabakia hartu duen enpresak ez diola beharrezkoa zuen informaziorik 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 Orokorraren testu bateginean aurreikusitako moduan.

10. Enpresak berrogeita hamar langile baino gehiago kaleratu dituenean kaleratze kolektiboaren bidez, kanpoan birkokatzerako plana eskaini beharko die langile horiei, baimendutako birkokatze-enpresen bidez. Plana gutxienez sei hilerako 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 hori bete duela egiaztatuko du, eta, hala badagokio, bete dezan eskatuko dio.

Aurreko lerrokan zehaztutakoari eta dagozkion administrazio-erantzukizunak alde batera utzi gabe, enpresaburuak ez badu zenbaki honetan zehaztutako betebeharrak betetzen, edo ez baditu bere gain hartutako laguntzeko neurri sozialak ezartzen, langileek bete ditzala eskatu ahal izango diote.

11. Artikulu honetan zehaztutakoari jarraikiz 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.

52. artikulua. *Arrazoi objektiboak direla eta, kontratua azkentzea.*

Kontratua arrazoi hauengatik azkendu daiteke:

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

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 azkentzea erabaki ahal izateko, gutxienez bi hilabete igaro beharko dira aldaketa gertatu zenetik edo egokitzen zuzendutako prestakuntza amaitu zenetik.

c) Lege honetako 51.1 artikuluan jasotako arrazoiren bat gertatzen bada, eta kontratua azkentzeak artikuluan horretan zehaztutako langile kopuruari baino kopuru txikiagori eragiten badio.

Langileen legezko ordezkariak lehentasuna edukiko dute enpresan jarraitzeko, zenbaki honetan aipatutako kasuetan.

d) Tarteka lanera ez joateagatik, nahiz eta hutsegitea justifikatuta egon, baldin eta elkarren segidako bi hilabetetan lanegunetako ehuneko hogeira iristen badira hutsegiteak –betiere, aurreko hamabi hilabeteetako hutsegiteak lanegunen ehuneko bostera iristen direla–, edota, hamabi hilabeteko aldiak, solteko lau hilabetetan ehuneko hogeita bostera iristen badira.

Aurreko lerrokadaren ondorioetarako, honako kasu hauek ez dira laneko hutsegitezat joko: legezko grebagatik egindakoak, grebak iraun beste denboran; langileen legezko ordezkarietako jarduerak gauzatzean egindakoak; laneko istripuaren, amatasunaren, haurdunaldiko edo edoskitzaroko 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 hogeita egun baino gehiagoko iraupena duenean. Ez dira laneko hutsegitezat joko, halaber, genero-indarkeriak eragindako egoera fisiko edo psikologikoaren ondorio direnak, indarkeria hori arretako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek egiaztatu dutenean, kasuan-kasuan.

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

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 administrazio publikoek finantzatzen badituzte, xede finalista duten kanpo-iturri batzuen ondoriozko urteroko aurrekontu-esleipenen edo bestelako esleipenen bidez, dagokion esleipena ez delako nahikoa lan-kontratuari eusteko.

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

53. artikulua. *Kontratua arrazoi objektiboengatik azkentzeko moduak eta ondorioak.*

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

a) Jakinarazpen idatzia eman behar zaio langileari, eta bertan arrazoiak azaldu.
b) Langileari, jakinarazpen idatzia ematearekin batera, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeitun eguneko kalte-ordaina eskaini behar zaio; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta hamabi hilabetekoa izango da gehieneko kalte-ordaina.

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

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

2. Aurreabisu-aldian, langileak edo, langileak desgaitasunen bat badu, legezko ordezkariak, halakorik badu, soldatarik galdu gabe, astean sei orduko lizentziarako eskubidea edukiko du, enplegu berria bilatzeko.

3. Kontratua azkentzeko erabakiaren kontra errekurtsoa jar dezake langileak, diziplinazko kaleratze kasuetan moduan.

4. Enpresaburuak kontratua azkentzeko erabakia hartu badu, eta erabaki horren arrazoiak konstituzioak edo legeek debekatuta duten bazterkeriazko kausaren bat bada edo erabakiak langilearen oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratzen baditu, orduan, kontratua azkentzeko erabakia deuseza izango da, eta agintaritzak judizialak halaxe adierazi beharko du, ofizioz.

Halaber, erabaki azkentuazalea deuseza izango da honako kasu hauetan:

a) Lege honen 45.1.d) eta e) letretan aipatutako lan-kontratuaren etenaldietan dauden langileei dagokiena (amatasun, adopzio, adopzio aurreko zaintza, harrera, aitatasun, haurdunaldiko arrisku edo edoskitzaroko arriskuagatik) edota haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako gaixotasunagatik lan-kontratuaren etenaldian daudenei dagokiena, edo emandako aurreabisu-epea aldi horietan amaitzen dela jakinarazitakoa.

b) Erabaki azkentuazalea hartzen denean haurdun dauden langileei dagokiena, haurdunaldiaren hasieratik a) letrak aipatzen duen etenaldia hasi arte; 37. artikuluan 4., 5. eta 6. zenbakiek jasotzen dituzten baimenetako bat eskatu duten edo baimen hori duten langileei dagokiena edota 46.3. artikuluan aurreikusitako eszedentzia eskatu eta horretan daudenei dagokiena; eta genero-indarkeriaren biktima diren langileei dagokiena, landenbora murriztu edo berrantolatuzeko, mugigarritasun geografikorako, lantokiz aldatzeko edo lan-harremana eteteko eskubideak egikaritzeagatik, lege honetan aitortutako moduan eta baldintzekin.

c) Lege honen 45.1.d) artikuluan aipatutako amatasunaren, adopzioaren, adopzio aurreko zaintzaren zein harreraren edo aitatasunaren ondoriozko kontratu-etenaldiak amaitu ostean lanera itzultitako langileei dagokiena, betiere bederatzi hilabete igaro ez badira seme-alaba edo adingabea jaio, adoptatu, haren zaintza adoptatzeko asmoz eskuordetu edo hartu denetik.

Aurreko letretan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta kasu horietan erabaki azkentzailearen bidezketasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo baimenetarako eta eszedentziarako eskubidea egikaritzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

Az kentzeko erabakia bidezkotzat joko da, baldin eta erabaki hori hartzeko oinarri izan zen arrazoa benetan gertatu dela egiaztatzen bada, eta artikuluko honetako 1. zenbakian jasotako betekizunak bete badira. Kontrako kasuan, az kentzeko erabakia bidegabea izango da.

Nolanahi ere, aurreabisua ez emateak edo kalte-ordainaren kalkuluan akats barkagarria egin izanak ez du ekarriko kaleratzea bidegabea izaterik; hala ere, enpresaburuak obligazioa izango du epe horretako soldatak ordaintzeko edo kalte-ordainari dagokion kopuru bidezkoa ordaintzeko, kasu horretan egokitzen diren ondorioak direnak direla ere.

5. Agintaritza judizialaren eskuetan dago az kentzeko erabakia deuseza bidezkoa edo bidegabea den kalifikatzea, eta diziplinazko kaleratze-kasuetarako adierazitako moduko ondorioak sortuko ditu, aldaketa hauek kontuan hartuta:

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

b) Bidegabea bada kontratua az kentzea, eta enpresaburuak lanean hartzen badu berriz, jasotako kalte-ordaina itzuli beharko dio langileak enpresaburuari. Lanean berriz hartu ordez, konpentsazioren bat ematen badio dirutan, kalte-ordainaren zenbatekoa gutxitu egingo da hortik.

54. artikulua. *Diziplinazko kaleratzea.*

1. Enpresaburuaren erabakiz az kendu daiteke lan-kontratua, langilearen ez-betetze larri eta errudunean oinarritutako kaleratzearen bidez.

2. Kontratuaren ez-betetzetzat hauek hartzen dira:

- a) Sarri eta arrazoirik gabe lanera ez joatea, edo berandu iristea.
- b) Lanean diziplinarik ez izatea edo desobeditzea.
- c) Enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsoneri, edo horiekin bizi diren senitartekoei berbazko irainak esan edo irain fisikoak egitea.
- d) Kontratuko onustea haustea, eta lana betetzean konfiantza-abusuz jokatzeko.
- e) Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta jarraian gutxitzea.
- f) Sarri mozkortuta edo toxikomaniak jota egotea, lanerako ondorio negatiboak baditu.
- g) Enpresaburuaren edo enpresan lan egiten duten pertsonen aurkako jazarpena, arrazarengatik, etniarengatik, erlijioarengatik edo sinesmenengatik, desgaitasunarengatik, adinarengatik zein sexu-joerarengatik, eta sexu-jazarpena zein sexuan oinarritutakoa.

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

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

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

Langilea langileen legezko ordezkari bat edo sindikatuetoako delegatu bat bada, kontrako espedientea ireki ahal izango da, eta bertan, interesdunaz gain, bere ordezkarietako beste kideei ere entzungo zaie, beste kiderik badago.

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

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

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

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

5. Deuseza izango da Konstituzioak edo legeek debekatuta duten bazterkeriazko arazoiren bat oinarri hartuz edo langilearen oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratuz egiten den kaleratzea.

Honako kasu hauetan ere izango da deuseza kaleratzea:

a) Lege honen 45.1.d) eta e) letretan aipatutako lan-kontratuaren etenaldietan dauden langileei dagokiena (amatasun, adopzio, adopzio aurreko zaintza, harrera, aitatasun, haurdunaldiko arrisku edo edoskitzaroko arriskuagatik) edota haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako gaixotasunagatik lan-kontratuaren etenaldian daudenei dagokiena, edo emandako aurreabisu-epea aldi horietan amaitzen dela jakinarazitakoa.

b) Erabaki azkentzailea hartzen denean haurdun dauden langileei dagokiena, haurdunaldiaren hasieratik a) letrak aipatzen duen etenaldia hasi arte; 37. artikuluan 4., 5. eta 6. zenbakiek jasotzen dituzten baimenetako bat eskatu duten edo baimen hori duten langileei dagokiena edota 46.3. artikuluan aurreikusitako eszedentzia eskatu eta horretan daudenei dagokiena; eta genero-indarkeriaren biktima diren langileei dagokiena, landenbora murriztu edo berrantolatze, mugigarritasun geografikorako, lantokiz aldatzeko edo lan-harremana eteteko eskubideak egikaritzeagatik, lege honetan aitortutako moduan eta baldintzekin.

c) Lege honen 45.1.d) artikuluan aipatutako amatasunaren, adopzioaren, zaintza-eskuordetzearen zein harreraren edo aitatasunaren ondoriozko kontratu-etenaldiak amaitu ostean lanera itzulitako langileei dagokiena, betiere bederatzi hilabete igaro ez badira seme-alaba edo adingabea jai, adoptatu, haren zaintza eskuordetu edo hartu denetik.

Aurreko letretan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta kasu horietan kaleratzearen bidezkoatasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo baimenetarako eta eszedentziarako eskubidea egikaritzearekin zerikusirik ez duten arazoientzat.

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

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

56. artikulua. *Bidegabeko kaleratzea.*

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 soldata-egunaren pareko 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 azkendu egingo da; zehazki, lana utzitako egunean bertan azkendu dela ulertuko da.

2. Enpresaburuak langilea lanean berriz hartzea aukeratzen badu, langileak izapide-aldiko soldatak 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 soldatak frogatzen baditu, izapide-aldiko soldatetatik gutxitzeko.

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

4. Langileen legezko ordezkari bat edo sindikatuetakoa delegatu bat bada kaleratutakoa, berorri dagokio beti aukera. Aukerarik egiten ez badu, berriro lanera sartzeko aukera egiten duela ulertu behar da. Eta aukera, bai berenberegiz egindakoa, bai ustezkoa ere, lanera berriro sartzeko bada, derrigorrezkoa izango da lanean hartzea. Bata zein bestea hautatuta, 2. zenbakian aipatutako izapide-aldiko soldatak jasotzeko eskubidea izango du.

5. Baldin eta demanda aurkezten denetik kaleratzea bidegabekoa dela aitortu arte laurogeita hamar egun baliodun baino gehiago igarotzen badira, 2. zenbakian aipatutako hartzeko ekonomikoa Estatuari eskatu ahal izango dio enpresaburuak, laurogeita hamar egun horietatik gorako denborakoa Estatuak berak ordain dezan.

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

5. atala. Konkurtso-prozedura

57. artikulua. Konkurtso-prozedura.

Konkurtsoaren kasuan, lan-kontratuak aldatu, eten eta azkentze kolektiboak dagokienez, baita enpresaren ondorengotzari dagokionez ere, Konkurtsoari buruzko Legean (uztailaren 9ko 22/2003) xedatzen diren espezialitateak aplikatuko dira.

IV. KAPITULUA

Langileen faltak eta zehapenak

58. artikulua. Langileen faltak eta zehapenak.

1. Laneko betebeharrak bete ezean, langileak zehatu egin ditzake enpresetako zuzendaritzak, legezko xedapenetan edo aplikagarri den hitzarmen kolektiboan ezarritako falten eta zehapenen mailaketaren arabera.

2. Enpresako zuzendaritzak falten gainean egindako balorazioa eta ezarritako zehapenak kasu guztietan aztertu ahal izango dira lan-arloko jurisdikzioan. Falta astunak eta oso astunak zehatzeko, ordea, idatziz jakinarazi behar zaio langileari, eta zehapena eragin duten gertaerak zein diren adierazi behar da, eta baita noiz gertatu ziren ere.

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

V. KAPITULUA

Preskripzio-epeak

1. atala. Kontratatutako ekintzen preskripzioa

59. artikulua. Preskripzioa eta iraukitzea.

1. Lan-kontratutako ekintzak, epe berezirik izendatuta ez badaukate, amaitu eta urtebetara preskribatuko dira.

Ondorio horietarako, kontratua amaitu dela joko da:

a) Legezko xedapenez edo hitzarmen kolektiboz hitzartu edo finkatutako iraupen-denbora amaitzen den egunean.

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

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

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

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

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

2. atala. Arau-hausteen eta falten preskripzioa

60. artikulua. Preskripzioa.

1. Lan Arloko Arau Hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen (abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartuta) testu bateginean ezarritakoaren arabera preskribatuko dira enpresaburuak egindako arau-haustea.

2. Langileei dagokienez, falta arinak hamar egunera preskribatuko dira, falta astunak hogeit hamar egunera eta falta oso astunak hirurogei egunera, enpresak falta horien berri izan duenetik hasita. Nolanahi ere, faltak sei hilabetera preskribatu dira, egiten direnetik hasita.

II. TITULUA

Langileek enpresan ordezkariak kolektiboa izateko eta bilerak egiteko duten eskubidea

I. KAPITULUA

Ordezkaritza kolektiboa izateko eskubidea

61. artikulua. Parte-hartzea.

Lege honetako 4. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz, eta parte hartzeko beste era batzuen aurka egin gabe, titulu honetan araututako ordezkariak organoen bidez enpresan parte hartzeko eskubidea dute langileek.

1. atala. Ordezkaritza-organok

62. artikulua. Langileen ordezkariak.

1. Berrogeita hamar langile baino gutxiago eta hamar baino gehiago dituzten enpresetan edo lantokietan, langileen ordezkariak dagokie langileak ordezkatzeko. Sei eta hamar langile arteko enpresetan edo lantokietan ere langileen ordezkari bat egon daiteke, horrela erabakitzen badute langileek gehiengoak.

Langileak sufragio libre, pertsonal, sekretu eta zuzenaz baliatuko dira langileen ordezkariak hautatzeko, honako kopuru hauetan zehazki: gehienez hogeita hamar langile daudenean, bat; hogeita hamar langiletik berrogeita bederatzira bitartean, hiru.

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

Lanbideko isiltasunari buruz 65. artikuluan enpresa-batzordeetako kideentzat ezarritako arauak bete behar dituzte langileen ordezkariak.

63. artikulua. *Enpresa-batzordeak.*

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

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

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

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

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

64. artikulua. *Informazioa eskuratzeko eta kontsulta egiteko eskubidea, eta eskumenak.*

1. Enpresa-batzordeak eskubidea dauka enpresaburuak bereganatu jo dezan informazioa emateko edo kontsultak egiteko, langileengan eragina izango duten kontuei buruz, bai eta enpresaren egoeraren gaineko kontuei buruz eta enpresaren bilakaeraren gaineko kontuei buruz ere, artikulua honetan zehazten den moduan.

Enpresaburuak enpresa-batzordeari kontu jakin baten berri izan dezan eta aztertu ahal izan dezan egindako datu-transmisioa hartzen da informazioztat. Kontsulta, berriz, enpresaburuaren eta enpresa-batzordearen artean egindako gai jakin bati buruzko iritzitrukea eta hasitako elkarrizketa da, batzordeak aurretiaz txostena egitea ere barne hartuta, halakorik badago.

Informatzeko eta kontsulta egiteko prozedurak definitu edo aplikatzeko orduan, enpresaburuak eta enpresa-batzordeak, biek ere, elkarlanerako gogoz jardun behar dute, eta bakoitzak bestearekiko dituen eskubide eta obligazioak zintzo betetz, aintzat hartuta enpresaren interesak nahiz langileen interesak.

2. Hiru hilean behin informazioa eskuratzeko eskubidea dauka enpresa-batzordeak, hauei buruz:

a) Enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari buruz.

b) Enpresaren egoera ekonomikoari buruz eta bere jarduerak orain duten eta ziurrenik aurrerantzean izango duten bilakaerari buruz; besteak beste, enpleguan zuzenean eragina izango duten ingurumen arloko ekintzen berri jaso behar du, edo ekoizpenean eta salmentetan eragina duten ekintzen berri, ekoizpen-programa barne.

c) Kontratu berriak egiteko enpresaburuak dauzkan aurreikuspenei buruz, zenbat kontratu izango diren eta zer-nolako tipo eta modalitatekoak izango diren; horren barnean, aldi baterako kontratuak, aldi baterako kontratatutako langileek egin beharreko ordu osagarriak, eta azpi-kontratatutako kasuak.

d) Absentismo-tasaren gaineko estatistikei buruz eta absentismoaren arrazoiei buruz; laneko istripu eta laneko gaixotasunei eta horien ondorioei buruz; ezbehar-tasari buruz; laneko ingurumenari buruzko aldizkako azterketa edo azterketa bereziei buruz; eta prebentziorako erabiltzen diren mekanismoei buruz.

3. Halaber, gutxienez urtero, emakumeen eta gizonen artean tratu- eta aukera-berdintasunaren eskubideak enpresan duen aplikazioaren gainean informazioa jasotzeko eskubidea izango du, eta informazio horretan lanbide-maila desberdinetan dauden emakumeen eta gizonen proportzio-datuak jasoko dira; eta, hala denean, baita ere, enpresan emakumeen eta gizonen artean berdintasuna suspertzeko hartu diren neurrien gainean, eta, berdintasun-plana ezarri bada, horren aplikazioaren gainean.

4. Enpresa-batzordeak, kasuan-kasuan egoki den maiztasunez, eskubidea izango du:

- a) Balantzea, galera eta irabazien kontua eta memoria ezagutzeko, eta sozietatea akzioakoa edo partaidetzakakoa bada, bazkideei ezagutzeko ematen zaizkien beste agiri guztiak ezagutzeko, bazkideen baldintza berberetan.
- b) Enpresan lan-kontratueterako erabiltzen diren eredu idatziak ezagutzeko, eta lan-harremanak amaitzeko erabiltzen diren agiriak ezagutzeko.
- c) Falta oso astunengatik ezarritako zehapen guztien berri izateko.

Halaber, enpresa-batzordeak eskubidea izango du kontratuen oinarrizko kopia jasotzeko eta kontratuen inguruko luzapenen eta salaketen berri izateko, gertatu eta hurrengo hamar egunen barruan.

5. Enpresa-batzordeak eskubidea dauka enpresako edo lantokiko enpleguaren egoeraz eta egituraz informazioa jasotzeko eta horri buruz berari galde egiteko, eta hiru hilean behin informazioa jasotzeko enpleguak izan dezakeen bilakaeraz, eta horren inguruan aldaketarik aurreikusten denean berari kontsulta egiteko.

Horrez gain, eskubidea dauka jakinaren gainean egoteko eta berari kontsulta egiteko baldin eta enpresaren antolaketan edo lan-kontratuetan aldaketa handiak eragingo dituzten erabakiak hartu behar badira. Gainera, prebentzioko neurriak hartzekoak badira, horri buruzko informazioa jasotzeko eta berari kontsulta egiteko eskubidea izango du, batez ere, neurri horiek enplegua arriskuan jar badezakete.

Enpresaburuak berak hartutako erabakiak gauzatu baino lehen irizpena emateko eskubidea izango du enpresa-batzordeak, honako gai hauetan:

- a) Plantillaren berregituraketak, eta plantilla kentzeak, bai osorik zein zati batean, bai behin betiko zein aldi baterako.
- b) Lanaldiaren murrizketak.
- c) Instalazioak, edo instalazioen zati bat, beste norabait eramatea.
- d) Enpresaren bat egiteko edo xurgatzeko prozesuak, edo enpresaren estatus juridikoa aldatzeko prozesuak, enpleguaren bolumenari eragin diezaiokeen edozein gorabehera badakarte.
- e) Enpresako lanbide-prestakuntza planak.
- f) Lana antolatzeko eta kontrolatzeko sistemak ezarri eta berrikustea, denboren azterketak, prima eta pizgarriak emateko sistema ezartzea, eta lanpostuen balorazioa egitea.

6. Informazioa enpresaburuak berak eman behar dio enpresa-batzordeari, kasu bakoitzerako zehaztuta dagoena errespetatuz. Informazioa emateko uneak, moduak eta informazioaren edukiak egokiak izan behar dute, langileen ordezkariak aukera izan dezaten informazioa behar bezala aztertzeko eta, beharko balute, kontsulta egin eta txostena prestatzeko.

Argi eta garbi besterik adierazten ez bada, kontsulta une egokian eta eduki egokiaz egin behar da, kontsulta horri enpresaren barruan dagokion zuzendaritza eta ordezkari-tza maila egokian, eta, jasotako informazioan oinarrituta, enpresaburuarekin biltzeko, aurrerago egingo duen txostenari buruzko erantzun justifikatua lortzeko eta iritzi eta ikuspuntuak elkarri azaltzeko aukera eman behar die langileen ordezkariak; izan ere, 5 zenbakian azaldutako kontuei buruz akordiora iristea da asmoa, egokitzen bada. Hori guztia, enpresaburuak kontu horietako bakoitzean dauzkan ahalmenak aparte utzita. Edonola ere, kontsultak aukera eman behar du enpresaburuak enpresa-batzordearen irizpidearen berri jakiteko, erabakiak hartu edo gauzatzeko garaian.

Enpresa-batzordeak egin beharreko txostenek, gehienez ere, hamabost eguneko epean egon behar dute prest, txostena eskatu eta dagozkion informazioak bidaltzen zaizkionetik aurrera.

7. Enpresa-batzordeak honako eskumen hauek ere izango ditu:

a) Lanok egitea:

1.a Lan-arloan, Gizarte Segurantzaren eta enplegu-arloan dauden arauak betetzen diren zaintzea, baita enpresan indarrean dauden itun, baldintza eta usadioak ere; eta, premiazkoa bada, bidezko lege-ekintzak gauzatzea enpresaburuaren eta eskumenak dituzten erakunde edo epaitegien aurrean.

2.a Enpresan lana egiterakoan behar diren segurtasun eta higieneko baldintzak zaindu eta kontrolatzea, 19. artikuluan aurreikusitako berezitasunak kontuan hartuta.

3.a Emakumeen eta gizonen arteko tratu-eta aukera-berdintasunaren printzipioa errespetatzen eta aplikatzen dela zaintzea.

b) Langileen edo senitartekoen alde enpresan ezarritako gizarte-ekintzen kudeaketan parte hartzea, hitzarmen kolektibo bidez zehaztutako moduan.

c) Enpresako zuzendaritzarekin lankidetzan aritzea produktibitateari eutsi eta produktibitatea gehitzeko bideratutako neurri guztiak ezar daitezela, baita enpresaren ingurumen-jasangarritasuna lortzekoak ere; betiere hitzarmen kolektiboetan hala itunduta badago.

d) Enpresa-zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea adizkidetze-neurriak ezarri eta abian jartzeko.

e) Artikulu honetan aipatutako gai eta arazo guztien berri ematea bere ordezkatuari, gaiok lan-harremanetan zuzenean edo zeharka eragina daukaten edo eduki dezaketenean neurrian.

8. Artikulu honetan xedatutakoa lege honetako beste artikuluetan edo bestelako lege-arau edo erregelamendu-arauetan zehazki xedatutakoa baztertu gabe ulertuko da.

9. Legeek edo arauak ezarritakoa errespetaturik, hitzarmen kolektiboetan aukera egongo da artikulu honek jasotako informazio- eta kontsulta-eskubideen edukiari eta gauzatzeko modalitatei buruzko xedapen bereziak ezartzeko, bai eta eskubide horiek gauzatzeko ordezkari-maila egokienari buruzko xedapenak ezartzeko ere.

65. artikulua. *Gaitasuna eta lanbideko isiltasuna.*

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

2. Enpresa-batzordeko kideek, eta batzordeak berak, nahiz, kasuan kasu, batzordeari aholku emateko adituek, isiltasun-betebeharra bete behar dute beti baldin eta, enpresaren edo lantokiaren interes legitimoak eta objektiboak gogoan hartuta, inongo informaziorik eman bazaie isilpean.

3. Enpresak batzordeari emandako agiri bat bera ere ezin izango da erabili eremu zehatz horretatik kanpo, ezta ematea eragin zuten helburuak ez diren bestelako xedeetarako ere ez.

Isiltasun-beharrak agintaldia amaitu ondoren ere iraungo du, zein lekutan dauden axola gabe.

4. Salbuespeneko zenbait kasutan, enpresak ez du inongo obligaziorik izango zenbait informazio espezifikoko zabalatzeko, sekretu industrial, finantzario edo komertzialei buruzko informazioa adibidez; baldin eta, irizpide objektiboaren arabera, hori jakinarazteak lantokiaren edo enpresaren funtzionamendua oztopatuko balu edo bere egonkortasun ekonomikoari kalte handia eragingo balio.

Salbuespen honetatik kanpo geratzen dira enpresaren enplegu-bolumenarekin lotutako datuak.

5. Enpresak zenbait informazio isilpekotzat jotzea edo zenbait informazio langileen ordezkari ei ez jakinaraztea erabakiz gero, Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legearen (urriaren 10eko 36/2011) bigarren liburuko II. tituluko VIII. kapitulu an araututako gatazka kolektiboen prozesuari jarraikiz izapidetuko da erabaki horien aurkaratzea.

Halaber, prozesu horrexen arabera izapidetuko dira langileek eta langileei laguntzen dieten adituek informazioa isilpean gordetzeko duten betebeharra bete ote duten jakiteko sortutako auziak.

Zenbaki honetan xedatutakoak ez du inola ere baztertzen Lan Arloko Arau Hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen (abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartuta) testu bateginean ezarritakoa, langileen ordezkari ei justifikaziorik gabe eskubidez dagokien informazioa ukatzen zaien kasuetarako.

66. artikulua. *Osaera.*

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

- a) Berrogeita hamar langiletik ehunera bitarteko enpresetan, bost kide.
- b) Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, bederatzikide.
- c) Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehunera bitartekoetan, hamahirukide.
- d) Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, hamazazpi kide.
- e) Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik milara bitartekoetan, hogeita bat kide.
- f) Milatik aurrera, bi kide mila bakoitzeko edo zati bakoitzeko, gehienez hirurogeita hamabost kide izan arte.

2. Enpresa-batzordeek edo lantokietakoek lehendakari bat eta idazkari bat hautatu behar dituzte bertako kideen artean, eta jardunbiderako erregelamendu bat egin behar dute batzordearentzat, legean xedatutakoa hautsi gabe. Erregelamenduaren kopia bat lan-agintaritzari bidali behar zaio, erregistratzeko, eta beste kopia bat enpresari.

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

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

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

Sustatzaileek, hauteskunde-prozesua hasi baino hilabete lehenago gutxienez, hauteskundeak egiteko asmoa daukatela adierazi behar diete enpresari eta lan-agintaritzaren menpeko bulego publikoari. Jakinarazpen horretan, hauteskunde-prozesua zein enpresatan eta enpresako zein lantokitan egin nahi duten zehaztu behar dute, argi, sustatzaileek, eta baita prozesua hasteko eguna ere, egun horretan eratu behar baita hauteskunde-mahaia; nolana ere, hasiera ezin izango da egin lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoan jakinarazpena jaso eta hilabete igaro barik, ez eta ordutik hiru hilabete baino geroago ere. Bulego publiko horrek, hurrengo egun baliodunean, aurkeztutako aurreabisuak iragarki-oholean jarriko ditu, eta horien kopia emango die hala eskatzen duten sindikatuei.

Jarduera-arlo batean edo gehiagotan edo lurralde-eremu batean edo gehiagotan, modu orokorrean hauteskundeak egiteko, ordezkari tza handiena edo ordezkari tza duten sindikatuen arteko gehiengoaren akordioa behar izango da, betiere Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren arabera (abuztuaren 2ko 11/1985). Akordio horien berri lan-

agintaritzaren mendeko bulego publikoari eman beharko zaio, gordailuan jaso eta akordioen berri eman dezan.

Agintaldia amaituta ordezkariak berriztatzeke hauteskundeak sustatu behar direnean, agintaldia amaitzeko hiru hilabete falta diren egunetik aurrera baino ezin izango da hori egin.

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

2. Artikulu honetan hauteskundeak sustatzeko ezarritako betekizunak ez betetzeak hauteskunde-prozesua baliogabea izatea ekarriko du. Hori hala izan arren, enpresari jakinarazpenik ez egitea bada kasua, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoan aurkeztutako jakinarazpenaren kopia emanek konpondu ahal izango da egoera hori, betiere sustapen-idatzian hauteskunde-prozesua hasteko zehaztutako eguna baino gutxienez hogeigun lehenago ematen badiote kopia hori.

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

Enpresa edo lantoki batean hauteskundeak sustatzaile bat baino gehiago badago aldi berean, erregistratutako lehenengo deialdia joko da baliozkotzat hauteskunde-prozesua hasteko. Dena den, enpresa-batzordea daukan enpresan edo lantokian gehiengo sindikalak beste dataren bat aurkeztu badu, azken hori gailenduko da, baldin eta ezarritako betekizunak betetzen badituzte deialdi horiek. Azken kasu horretan, sustapenarekin batera, hauteskundeak sustapen horren jakinarazpen fede-emailea helarazi behar zaie aurretik beste sustapen bat edo gehiago egin dutenei edo dituztenei.

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

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

4. Enpresako edo lantokiko batzordeetan karguren bat hutsik gelditzen bada, ordezkatuaren zerrendan hurrengo dagoen langileak beteko du hori berez eta beste barik. Hutsa, aldiz, langileen ordezkariak taldean gertatzen bada, azken hautatuaren hurrengo boto kopuru txikiagoa lortu duen langileak beteko du berez eta beste barik. Eta agintaldiak dirauen artean izango da ordezkari.

5. Ordezkariak, errelokaziorik, dimisioak eta agintaldi-azkentzeak lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari eta enpresaburuari jakinarazi behar zaizkie, eta iragarki-oholean argitaratu.

68. artikulua. *Bermeak.*

Enpresa-batzordeko kideak eta langileen ordezkariak, langileen legeko ordezkariak direnez, hitzarmen kolektiboetan xedatutakoa baztertu gabe, berme hauek izango dituzte:

a) Falta astun edo oso astunengatik ezarritako zehapenen kasuan, kontrako espedienteak irekitzeko bermea; halakoetan, interesdunari eta enpresa-batzordeari edo langileen gainontzeko ordezkariari entzun behar zaie.

b) Beste langileen gaintik, lehentasuna izango dute enpresan edo lantokian jarraitzeko, teknika edo ekonomiako arazoak direla medio kontratua eten edo amaitzen denean.

c) Ez beren funtzioak egiten ari direla, ez eta agintaldia amaitu eta hurrengo urtean, ezin dira ez kaleratu, ez zehatu, baldin eta langileak ordezkari-talantetan diharduela egindakoa oinarri hartuta agintzen bada kaleratzea edo zehapena, eta agintaldia amaitzea errebokazioz edo dimisioz gertatu ez bada. Hortaz, 54. artikuluan ezarritakoa errespetatu beharko da. Gainera, ezin izango zaie bereizkeriarik egin soldatetan edo lanbidean sustatzeko orduan, hain zuzen, ordezkari-talantetan aritzeagatik.

d) Batzordea bada, era bateratuan eta askatasunez euren iritzia adieraz dezakete, ordezkari-talanteko gaiei buruz; lan eta gizarteko gaitan interesgarriak diren argitalpenak argitaratu eta banatu ahal izango dituzte, laneko ohiko martxa eragotzi gabe, eta enpresari jakinarazita egiten bada.

e) Lantoki bakoitzean batzordeko kide bakoitzak eta lantokiko langileen ordezkari bakoitzak hilean ordu kopuru bat izango du, ordainduta, ordezkari-talanteko funtzioak betetzeko, mailaketa honen arabera:

1.a Ehun langile arteko enpresetan, hamabost ordu.

2.a Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamarrera bitarteko enpresetan, hogeituro ordu.

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

4.a Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, hogeituro hamabost ordu.

5.a Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik gorako bitartekoetan, berrogeituro ordu.

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

2. atala. Hauteskunde-prozedura

69. artikulua. Hautaketa.

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

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

Langile atzeritarrak hautesle eta hautagai izan daitezke, aurreko lerrokadan aipatutako baldintzak betetzen badituzte.

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

70. artikulua. Ordezkari-talanteko bozketa.

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

71. artikulua. *Enpresa-batzorderako hautaketa.*

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

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

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

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

b) Hautesleku bakoitzean botoen ehuneko bost gutxienez lortzen ez duten zerrendek ez dute enpresa-batzorderako ordezkariak izendatzeko eskubiderik edukiko.

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

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

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

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

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

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

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

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

73. artikulua. *Hauteskunde-mahaia.*

1. Hautesle diren 250 langile edo horren zatikia dagoen hautesleku bakoitzeko mahai bat eratuko da enpresan edo lantokian bertan.

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

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

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

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

74. artikulua. *Mahaiaren eginkizunak.*

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

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

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

Hauek dira hauteskunde-mahaiaren eginkizunak:

- a) Langileen errolda jarri behar du jendaurrean langileen artean, eta hautesle direnak aipatu behar ditu.
- b) Ordezkarik kopurua finkatu behar du, eta hautagai-zerrendak aurkezteko azken eguna zehaztu.
- c) Aurkeztutako hautagai-zerrendak jaso eta aldarrikatu behar ditu.
- d) Bozketaren-eguna izendatu behar du.
- e) Boto-kontaktetaren akta idatzi behar du, hiru egun naturaleko epea amaitu aurretik.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Bozketa amaitu ondoren, berehala eta jendaurrean egin behar du boto-kontaketa hauteskunde-mahaiak; horretarako, denek entzuteko moduan irakurriko ditu txartelak lehendakariak.

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

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

Iragarki-taulan argitaratu behar dira bozketaren emaitzak.

6. Jatorrizko aktarekin batera, balio gabeko botoen txartelak, ikuskatzaileek aurkaratutako botoen txartelak eta mahaia eratzeko akta aurkeztu behar ditu mahaiko lehendakariak, hiru eguneko epean, lan-agintaritzaren menpeko bulego publikoan; mahaiko lehendakariak, halere, idatziz agindu ahal izango dio eginkizun hori mahaiko beste mahaikideren bati. Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak, hurrengo egun baliodunean, aktaren kopia bat argitaratu behar du iragarki-taulan; sindikatuei ere kopia bana emango die, hala eskatzen badiote; enpresan egindako hauteskunde-prozesuaren akta bulego publikoan aurkeztu dela jakinarazi behar dio enpresari, baita akta aurkaratzeko epea noiz amaitzen den azaldu ere; gordailuan eduki behar ditu txartelak, harik eta aurka egiteko epeak bete arte. Argitalpena egin eta hurrengo hamar egun baliodunak igaro ondoren, hauteskundeetako aktak erregistroan gordetzeko edo ez gordetzeko erabakia hartu behar du lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak.

7. Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari dagokio akten erregistroa egitea, akten kopia ziurtatuak egitea eta, dagokion sindikatuak eskatuta, sindikatu horren ordezkari-taldea egiaztatzeko ziurtagiriak egitea; hain zuzen, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren (abuztuaren 2ko 11/1985) 6. eta 7. artikuluetako ondorioetarako. Ziurtagiri horietan, bada, ordezkari-taldea handiena edo ordezkari-taldea duen edo ez zehaztu behar da; dena den, dena delako sindikatuak gauzatu beharreko eginkizunen arabera edo dituen eskumen arabera, zehazki zenbateko ordezkari-taldea lortu duen adierazi ahal izango da. Era berean, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak hauteskundeetako emaitzen ziurtagiriak eman ahal izango dizkie, bidezkoak diren ondorioetarako, horiek eskatzen dituzten sindikatuei.

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

Halako kasuetan, hurrengo egun baliodunean, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak errekerimendua egin behar dio hauteskunde-mahaiko lehendakariari, hamar egun balioduneko epean okerrak zuzendu ditzan. Ordezkari-taldea lortu duten sindikatuei eta beste hautagai-zerrendeiei eman behar zaie errekerimendu horren berri. Okerrak zuzendu ondoren, bada, erregistroan gorde behar du bulego publikoak hauteskundeetako akta. Aipatutako epea igaro eta gero, oraindik okerrak zuzendu gabe badaude, edo zuzenketa

behar den moduan egin ez bada, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak, hamar egun balioduneko epean, ukatu egingo du erregistroan sartzea, eta hala jakinarazi beharko die ordezkariak duten sindikatuei eta mahaiko lehendakariari. Baldin eta erregistroan jasotzeari ezetza emateko arrazoia lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari hauteskundeetako sustapenaren jakinarazpenik ez zaiola egin bada, ezin izango da zuzentzeko errekerimendurik egin, eta, bulego publikoak akatsa ikusi ondoren, gehiagoko izapiderik gabe, ezetza emango dio erregistroan sartzeari, eta hala jakinaraziko die hauteskunde-mahaiko lehendakariari, ordezkariak lortu duten sindikatuei eta gainerako hautagai-zerrendei.

Erregistroan jasotzeari ezetza emateko erabakia aurkaratu egin ahal izango da, lan-arloko jurisdikzioan hain zuzen.

76. artikulua. *Hauteskundearen arloko erreklamazioak.*

1. Artikulu honetan araututako arbitraje-prozeduraren arabera izapidetu behar dira hauteskundearen arloko aurkaratzeak, inskripzioak egiteko ukatzeak salbuespen direla; horren kontrako erreklamazioak zuzenean aurkeztu ahal izango zaizkio lan-arloko jurisdikzioari.

2. Interes legitimoa duten guztiek, enpresa bera ere barne dela, berak halako interesik badu, aurkaratu egin ahal izango dituzte bai hautaketa, bai mahaiak hartutako erabakiak, bai hauteskunde-prozesuan mahaiak egindako edozein jardun ere, puntu hauetan oinarri hartuta: hauteskunde-prozesuko bermeei eragin eta hauteskundeetako emaitzak aldatu ditzaketen akats larriak daudelako, hautatutako izangaiek gaitasunik edo legitimitaterik ez daukatelako, aktan jasotakoa eta hauteskunde-prozesuaren garapenean gertatutakoa bat ez datozelako, eta hauteskundeetako aktan ageri den langile kopuruaren eta hautatutako ordezkarien kopuruaren artean korrelaziorik ez dagoelako. Hauteskunde-mahaiaren egintzak aurkaratzeko, aurretik, dena delako egintza horren hurrengo lanegunean erreklamazioa egin beharko da, eta mahaiak ere hurrengo egun baliodunean erabaki beharko du, lege honetako 74.2 artikuluko azken lerrokadan aurreikusitakoa salbuespen dela.

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

Arbitro izateko izendapena jasotzeko, neutraltasun- eta profesionaltasun-printzipioak bete, eta zuzenbideko lizentziadun edo gizarte-graduatu izan, edo baliokidea den tituluren bat eduki behar da; gainera, Estatu osoan edo autonomia-erkidego bakoitzean, dagokionaren arabera, ordezkariak handieneko sindikatuen aho bateko akordioa behar da, edo probintzian, jarduera-arloan edo enpresa bakoitzean ordezkarietatik edo batzordeko kideetatik ehuneko hamar edo gehiago dutenen akordioa. Lehen aipatutako sindikatuen artean aho bateko adostasunik ez badago, eskumena duen lan-agintaritzak ezarriko du izendapena egiteko modua, arbitroen inpartzialtasun-printzipioa errespetatuz; gainera, aukeratuak errefusatu egin ahal izango dira, eta sindikatuek izendapenean parte hartu ahal izango dute.

Arbitroen agintaldia bost urtekoa izango da, eta luzatu ahal izango da.

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

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

- a) Gaiaren inguruan interes pertsonalak dituztenean.
- b) Interesatuta dagoen sozietate edo erakundeko administrari badira, edo alderdiren batekin auzibidean badaude.
- c) Odolkidetasuneko laugarren mailarainoko senitartekoak badira, edo bigarren mailarainoko ezkontza-ahaidetasuna badute, bai edozein interesdunekin, bai interesatuta dauden erakunde edo sozietateetako administrariekin, bai arbitrajearen parte hartzen duten

aholkulari, legezko ordezkari edo ahalordeekin, eta bai horiekin batera bulego profesionalik badaukate, edo aholkularitza, ordezkaritza edo ahalordetzarako badaude elkartuta horiekin.

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

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

5. Idatziz hasiko da arbitraje-prozedura, ondorengoei idatzia bidalita: lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari, hauteskundeak sustatu dituenari eta, hala behar duenean, aurkaratutako hauteskundeetara hautagaiak aurkeztu dituztenei ere bai. Aurkaratu nahi diren egintzak agertu behar dira idatzi horretan, eta hiru egun balioduneko epean aurkeztu behar da, hain zuzen, egintzak gertatu edo mahaiak erreklamazioa erabaki ondorengo egunetik kontatuta. Hauteskundeak egin diren lantokian hautagai-zerrendarik aurkeztu ez duten sindikatuak sustatutako aurkaratzeen kasuan, aldiz, aurka egin daitekeen egitatea ezagutzen denetik zenbatu behar dira hiru egunok. Bozketa eguneko egintzak edo geroagokoak aurkaratzen badira, hamar egun balioduneko izango da epea, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoan aktak sartzen direnetik kontatzen hasita.

Arbitraje-prozedura amaitu arte, eta, halakorik badago, ondorengo aurkaratze judiziala amaitu arte, gelditu egingo dira beste edozein arbitraje-prozedura berriren izapideak. Arbitrajea proposatuz gero, eten egingo dira preskripzio-epeak.

6. Arbitroari helarazi behar dio idatzia lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak, jaso ondorengo hurrengo egun baliodunean, eta hauteskunde-espeditente administratiboaren kopia ere igorriko dio. Hauteskundeetako aktak erregistroan sartzeko aurkeztu badira, eten egin behar dira horretarako izapideak.

Hurrengo hogeita lau orduetan, arbitroak bere aurrean aurkezteko deia egin behar die alderdi interesdunei; eta hurrengo hiru egun baliodunen barruan agertu beharko dira. Artikulu honetako 3. zenbakian ezarritakoarekin bat etorritik izendatutako arbitroaren aurrean agertu aurretik, alderdiak ados jarri, eta beste arbitro bat izendatzen badute, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari jakinarazi behar diote, arbitro berriari helaraz diezaion hauteskunde-espeditente administratiboa, bera izango baita gainerako jardunbideekin jarraituko duena.

Arbitroak, agerpen egunaren hurrengo hiru egun baliodunen barruan, bidezkoak edo zuzenbidekoak diren probak egin ondoren (lantokira joan, eta enpresaburuari eta administrazio publikoei beharrezko den lankidetzak eskatzea barne direla), laudoa emango du. Laudoa idatzizkoa izan eta arrazoiak azaldu behar ditu; eta zuzenbidearen arabera ebatzi behar du hauteskunde-prozesuaren aurkaratzea, eta aktaren erregistroarena, halakorik egon bada. Gainera, interesdunei eta lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari eman behar zaie horren berri. Bozketa bada aurkaratutakoa, edo akta erregistroan sartzeko erabakiko du bulegoak, edo ezetza emango dio sartzeari, beti ere laudoaren edukien arabera.

Arbitrajearen laudoa bera ere aurkaratu egin ahal izango da laneko jurisdikzioan, dagokion prozesua erabiltuta.

II. KAPITULUA

Biltzeko eskubidea

77. artikulua. *Langileen batzarrek.*

1. Lege honetako 4. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, enpresa bereko edo lantoki bereko langileek batzarrean biltzeko eskubidea dute.

Batzarrerako deialdia egin, langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak edo lantokiko batzordeak, edo plantillako ehuneko hogeita hamahirukoa baino gutxiagokoa ez den langile-taldeak egin dezakete. Batzarreko buru, beti, enpresa-batzordea edo langileen

ordezkariak izango dira, denak batera; eta batzarra ondo garatzeko erantzukizuna izango dute, baita enpresakoak ez diren beste pertsona batzuk batzarrean egotearen erantzukizuna ere. Eguneko gai-zerrendan aurrez sartutako gaiak baino ezin izango dira eztabaidatu batzarretan. Batzarburuak eman behar dio deialdiaren berri enpresaburuari, eta baita enpresakoak izan gabe batzarrean egongo diren pertsonen izenak ere; eta enpresaren ohiko jarduerari kalterik ez sortzeko neurri egokiak adostu behar ditu enpresaburuarekin batera.

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

78. artikulua. *Biltzeko lekua.*

1. Bilera-lekua lantokia izango da, lantokiaren baldintzak egokiak badira; lanorduetatik kanpo egin behar dira batzarrak, enpresaburuarekin besterik adosten ez bada.

2. Enpresaburuak lantokia utzi behar die langileei batzarrak egiteko, kasu hauetan izan ezik:

- a) Lege honetako xedapenak betetzen ez direnean.
- b) Azkeneko bilera egin zenetik bi hilabete baino gutxiago igaro badira.
- c) Aurreko bileraren batean gertaturiko istiluen eraginez sorturiko kalteak oraindik ordaindu ez badira, edo ordaintzeko finantzarik jarri ez bada.
- d) Legez enpresa itxita badago.

Aurreko b) letran xedatutakoak ez du eraginik izango langileei aplikagarri zaizkien hitzarmen kolektiboetako buruzko informazio-bileren kasuan.

79. artikulua. *Deialdia.*

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

80. artikulua. *Bozketak.*

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

81. artikulua. *Lokalak eta iragarki-taula.*

Enpresen edo lantokien ezaugarriek aukerarik uzten badute, lokal egoki bat jarri behar da langileen ordezkarien edo enpresa-batzordearen esku, beren jarduerak garatzeko eta langileekin harremanetan jartzeko; iragarki-taula bat edo gehiago ere jarri behar dira. Luzaroan lantoki bera erabiltzen duten enpresa kontratatzaileetako eta azpikontratatzailaileetako langileen legezko ordezkariak aukera izango dute lokal horiek erabiltzeko, enpresarekin adostuta eta elkarrekin erabakita bezala. Horren inguruan desadostasunen bat egonez gero, lan-agintaritzak erabaki beharko du, Laneko eta Gizarte-segurantzako Ikuskatzailetzaren txostena jaso eta gero.

III. TITULUA

Negoiazio kolektiboa eta hitzarmen kolektiboak

I. KAPITULUA

Xedapen orokorrak

1. atala. Hitzarmenen izaera eta ondorioak

82. artikulua. Kontzeptua eta eraginkortasuna.

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

2. Langileek eta enpresaburuek, hitzarmen kolektiboen bidez, eta dagokien eremuan, lan- eta produktibitate-baldintzak arautzen dituzte. Halaber, laneko bakea ere arautu ahal izango dute hitzartzen dituzten betebeharren bitartez.

3. Lege honetan arautzen diren hitzarmen kolektiboek lege honen beraren aplikazio-eremuan sartzen diren enpresaburu eta langile guztiak behartzen dituzte, hitzarmen kolektiboak indarrean iraungo duen epe guztian zehar.

Aurrekoari kalterik egin gabe, aukera egongo da sektorean edo enpresan aplikatzeko dauden 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) Orduetgia eta lan-denboraren banaketa.
- c) Txandakako lan-araubidea.
- d) Ordainketa-sistema eta soldataren zenbatekoa.
- e) Lan-sistema eta errendimendua.
- f) Eginkizunak, baldin eta 39. artikuluan ezarritako mugigarritasun funtzionalaren mugak gainditzen badituzte.
- 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. Nolanahi ere, jaitsiera iraunkortzat hartuko da baldin eta, segidako bi hiruhilekotan, hiruhileko bakoitzeko diru-sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiruhileko berekoa baino txikiagoa bada.

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

Kontsulta-prozeduran enpresa-zuzendaritzaren solaskide izatea 41.4 artikuluan aipatzen diren subjektuei dagokie, artikulua horretan bertan ezarritako hurrenkeraren eta baldintzen arabera.

Kontsultaldia amaitu eta akordioa lortu bada, presuntzioa izango da tartean izan direla bigarren lerrokadan aipatzen diren kausa justifikagarriak, eta akordioa lortzean iruzurra, doloa, hertsapena edo eskubide-abusua izan delako baizik ezingo da jo akordioaren aurka lan-arloko jurisdikzioaren aurrean. 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 ezabatzei buruz hitzarmenean zehaztutako betebeharrak edo, hala egokituz gero, enpresan aplikagarri den berdintasun-planean aurreikusitakoak. Akordio hori hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio.

Kontsultaldian desadostasunik sortzen bada, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzordera jo ahal izango du, auzia ebatz dezan; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita. Batzordearen esku-hartzea eskatu ez bada edo batzordean ez bada adostasunik lortu, estatuaren edo autonomia-erkidegoaren eremuko lanbide arteko akordioetan ezarritako prozedurara jo beharko dute alderdiek –83. artikuluan ezarritakoetara, hain zuzen–, zenbaki honetan aipatzen den akordioei buruzko negoziazioetan sortutako desadostasunik ebatzte aldera, are bat ez etortzeak arbitraje lotesle baten pean ezartzeko alde aurreko konpromisoa bera ere barne, eta arbitrajera joz gero, kontsultaldietako akordioen beren eraginkortasuna izango dute arbitrajeko laudoek, eta 91. artikuluan ezarritako prozedura eta kausen arabera baizik ezingo da errekurtsioa jarri haien aurka.

Kontsultaldia akordiorik gabe amaitzen bada, eta aurreko lerrokadan adierazitako prozedurak aplikatzerik ez badago, edota prozedurak aplikatu arren desadostasuna konpondu ez bada, alderdietako 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, haren inpartzialtasuna bermatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuta, eta, betiere, gatazka organo horien esku jarri denetik gehienez hogeita bost eguneko epean. Erabaki horrek kontsultaldian iritsitako akordioen eraginkortasun berbera izango du, eta 91. artikuluan ezarritako prozeduraren eta kausen arabera baizik ezingo da errekurtsioa jarri haren aurka.

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

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

83. artikulua. *Negoiazio-unitateak.*

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

2. Ordezkaritza handieneko sindikatuen eta enpresaburuen erakundeek, Estatukoak zein autonomia-erkidegokoak izan, negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko klausulak ezarri ahal izango dituzte lanbide arteko akordioen bidez, eta, hala badagokio, eremu ezberdinetako hitzarmenen arteko konkurrentzia-gatazkek ebazteko arauak finkatuko dituzte.

Beharrezko den legitimazioa duten sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek hitzarmen edo akordio kolektibo sektorialetan ere itundu ahal izango dituzte klausula horiek, betiere lege honetan xedatutakoarekin bat etorritik.

3. Langileen eta enpresaburuen erakunde horiek, halaber, gai zehatz batzuei buruzko akordioak lor dezakete. Bai akordio horiek, eta bai artikulua honetako 2. zenbakian aipatutako lanbide arteko akordioek, lege honek hitzarmen kolektiboari emandako tratua bera izango dute.

84. artikulua. *Konkurrentzia.*

1. Hitzarmen kolektibo bat indarrean dagoen bitartean, bestelako eremuetan onetsitako hitzarmenen ondorioz ez du izango, kontrako ituna egin ezean –83.2 artikuluan xedatutakoari jarraikiz negoziatua–, eta ondorengo kapituluan aurreikusitakoa bete ezean.

2. Enpresa-hitzarmen batean ezarritako baldintzen arauketa –eremu handiagoko hitzarmen kolektiboaren edozein unetan negoziatzea daitekeena– lehenetsunez aplikatuko da estatuko, autonomia-erkidegoko edo eremu txikiagoko hitzarmen sektorialen aldean, honako gai hauetan:

- 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 enpresa-hitzarmenei esleitutako kontratazio-modalitateen alderdiak egokitzea.
- f) Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko 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 arazoengatik lotuta daudenean eta nominatiboki identifikatuta daudenean; 87.1 artikuluan daude aipatuta.

83.2 artikuluan aipatutako akordio eta hitzarmen kolektiboek ez dute zenbaki honetan aurreikusitako aplikazio-lehenetsuna izango.

3. 83.2 artikulua araberako negoziatutako itunik ezean, lege honetako 87. eta 88. artikuluetan aipatutako legitimazio-betekizunak betetzen dituzten sindikatuak eta enpresaburuaren elkarteak, autonomia-erkidego baten eremu batean, estatu-eremuko hitzarmenetan xedatutakoari eragiten dioten akordioak edo hitzarmenak egin ahal izango dituzte, baldin eta negoziatze-unitate bakoitzeko negoziatze-batzordea osatzeko eskatzen diren gehiengoaren oniritzia jasotzen badu erabaki horrek.

4. Aurreko zenbakian aurreikusitako kasuan, 83.2 artikulua araberako negoziatutako estatu-eremuko akordio edo hitzarmen kolektibo bidez ezarritako beste araubide bat aplikatu beharra badago izan ezik, autonomia-erkidego bateko eremuaren barruan negoziatu ezin diren gaitzat hartuko dira honako gai hauek: probaldia, kontratazio motak, lanbide-sailkapena, urteko gehieneko lanaldia, diziplina-araubidea, laneko arriskuak prebenitzearen arloko gutxienezko arauak eta mugigarritasun geografikoa.

85. artikulua. *Edukia.*

1. Legeak errespetatuta, ekonomiako, laneko eta sindikatuakotako gaiak arautu ahal izango dituzte hitzarmen kolektiboek, eta, orokorrean, enplegu-baldintzei eta langileek eta beren ordezkariak erakundeak enpresaburuarekin eta enpresaburuaren elkarteekin dituzten harremanei eragiten dieten beste gai guztiak, lege honetako 40., 41., 47. eta 51. artikuluetan aurreikusitako kontsultaldietan sortutako desadostasunak konpontzeko jardunbideak barne hartuta. Horretarako emandako arbitraje-laudoek kontsultaldiko akordioaren pareko eraginkortasuna eta izapideak edukiko dituzte, eta aurkaratu egin ahal izango dira, hitzarmenak aplikatzerakoan sortutako eztabaidak konpontzeko emandako laudoen modu berean.

Alderdiak hitzarmen kolektiboaren edukia zehazteko duten askatasuna gorabehera, hitzarmen horien negoziatzean alderdiak nahitaz negoziatu beharko dituzte lan-esparruan emakumeen eta gizonen artean tratua eta aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak edo, hala denean, berdintasun-planak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko

Lege Organikoaren (martxoaren 22ko 3/2007) IV. tituluko III. kapituluan ezarritako norainoko eta edukiarekin.

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

Era berean, alderdiei aitortutako kontratazio-askatasunari kalterik egin gabe, negoziatio kolektiboaren bidez berrehun eta berrogeita hamar langiletik gorako enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko eginbeharra ezarriko da, modu honetan:

a) Enpresa-eremuko hitzarmen kolektiboetan, negoziatzeko eginbeharra gauzatuko da hitzarmen kolektibo horien negoziatio-esparruan.

b) Enpresaz gairik hitzarmen kolektiboetan, negoziatzeko eginbeharra gauzatuko da enpresako negoziatio kolektiboaren bidez, negoziatio-eginbeharra betetzeko hitzarmen kolektibo horietan osagarritasun-erregela egokien bidez ezarritako baldintzetan.

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

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 arteko akordioetan zehaztutako prozedurak artikuluko horretan xedatutakora egokitu beharko dira.

d) Hitzarmena salatze modua eta baldintzak, bai eta hitzarmenaren indarraldia amaitu aurretik salatze gutxieneko epea ere.

e) Negoziazio alderdien ordezkariak bilduko dituen batzorde parekidea izendatzea, legean 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 arteko akordio bidez.

86. artikulua. *Indarraldia.*

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

Hitzarmen kolektiboa indarrean den bitartean, 87. eta 88. artikuluetan aurreikusitako legitimizazio-betekizunak betetzen dituzten subjektuek hitzarmenaren berrikuspenean negoziatu ahal izango dute.

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

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. Alderdiek akordio partzialak egin ahal izango dituzte, luzatutako edukiak aldatzeko, itundutako indarraldia amaitzean sektoreko nahiz enpresako jarduera garatzeko baldintzetara egokitzearen. Akordioak alderdiek zehaztutako indarraldia izango dute.

Estatuko edo autonomia-erkidegoko lanbide arteko akordio bidez –83. artikuluan daude aurreikusita–, aplikazio orokorreko eta zuzeneko prozedurak ezarri beharko dira, hori izango baita modua konponbide egokiak hartzeko, negoziatio-prozesua akordiorik gabe amaitu ondoren bat ez etortzerik baldin badago, edo halakoak zuzen ebazteko, desadostasunak arbitrajera eramateko aurreiazko konpromisoa barne. Hala egin beharra gertatzen bada, arbitraje-laudoak hitzarmen kolektiboen eraginkortasun juridiko bera izango du, eta, errekurritzekotan, 91. artikuluan jasota datozen prozeduren arabera eta artikuluko berean ezarritako motiboengatik errekurritu ahal izango da soilik. Lanbide arteko

akordiook arbitrajea garatzeko irizpideak eta prozedurak zehaztu beharko dituzte, eta negoziazio-batzordean akordiorik ezin bada lortu, alderdiek arbitraje-prozeduraren mende nahitaez edo borondatez jarri behar duten adierazi behar dute zehazki. Arbitraje-prozeduraren mende nahitaez edo borondatez jarri behar duten ez bada berariaz itundu, arbitrajea nahitaezkoa dela ulertuko da.

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

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

2. atala. Legitimazioa

87. artikulua. Legitimazioa.

1. Enpresako eta maila apalagoko hitzarmenetan langileen izenean negoziatzeko legitimazioa izango dute hauek: enpresa-batzordeak, langileen delegatuek, halakorik badago, edo sindikatu-atalek, baldin badago, betiere, orotara hartuta, batzordeko kideen gehiengoa ordezkatzan badute.

Sindikatu-atalek esku hartuko dute negoziazioan, horiek hala adosten dutenean, eta, betiere, enpresa-batzordeko kideen gehiengoa edo langileen ordezkarien gehiengoa badute.

Hitzarmenak enpresa-talde batentzat direnean, edota antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik lotuta dagoen eta nominalki aplikazio-eremuan identifikatuta dagoen enpresa-multzo bati eragiten dioten hitzarmenetan, hitzarmen sektorialen negoziatioari dagokionez 2. zenbakian xedatutakoek izango dute langileen izenean negoziatzeko legitimazioa.

Berariazko lanbide-profila duten langileentzako hitzarmenetan, ordezkatu gehienek bozketa pertsonal, libre, zuzen eta sekretu bidez izendatutako sindikatu-atalek izango dute negoziatzeko zilegitasuna.

2. Hitzarmen sektorialetan langileen izenean negoziatzeko legitimazioa hauek izango dute:

a) Estatuan ordezkartza handienekotzat jotako sindikatuek; bakoitza bere eremuan, lehen aipatutako sindikatuei afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatu-atalek.

b) Autonomia-erkidegoan ordezkartza handienekotzat jotako sindikatuek, lurralde-eremu horretatik goragorako ez diren hitzarmenetan; eta, bakoitza bere eremuan, lehen aipatutako sindikatuei afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatu-atalek.

c) Gutxienez enpresa-batzordeko kideen edo langileen ordezkarien ehuneko hamarra daukaten sindikatuek, hitzarmenak hartzen duen eremu geografikoan eta funtzionalean daudenen artean.

3. Enpresaburuen izenean negoziatzeko legitimazioa hauek izango dute:

a) Enpresako edo eremu txikiagoko hitzarmenetan, enpresaburuak berak.

b) Enpresa-taldeko hitzarmenetan eta antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik lotuta dagoen eta nominalki aplikazio-eremuan identifikatuta dagoen enpresa-multzo bati eragiten dioten hitzarmenetan, aipatutako enpresa horien ordezkartzak.

c) Hitzarmen kolektibo sektorialetan, hitzarmenaren eremu geografiko eta funtzionalean gutxienez enpresaburuen ehuneko hamarra daukaten elkarrekin, 1.2 artikuluari jarraikiz eta betiere eragindako langileen ehuneko bera okupatzen badute horrelakoek, bai eta okupazio-eremu horretan eragindako langileen ehuneko hamabost okupatzen duten enpresaburu-elkarrekin ere.

Ordezkaritasun nahikorik duen enpresaburu-elkarrekin ez dagoen sektoretan, aurreko lerrokan aurreikusitakoari jarraikiz, sektoreko hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimazioa izango dute estatu-eremuko enpresen edo langileen ehuneko

hamarra edo gehiago dituzten estatu-eremuko enpresaburu-elkarteek, bai eta enpresen edo langileen ehuneko hamabosta gutxienez duten autonomia-erkidegoko enpresaburu-elkarteek ere.

4. Estatu-eremuko hitzarmenetan legitimazioa izango dute, halaber, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren (abuztuaren 2ko 11/1985) 7.1 artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorriz ordezkariak handienekotzat jotzen diren autonomia-erkidegoko sindikatuak, bai eta lege honetako seigarren xedapen gehigarrian aipatutako betekizunak betetzen dituzten autonomia-erkidegoko enpresaburu-elkarteek ere.

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

88. artikulua. *Negoiazio-batzordea.*

1. Negoiazio-batzordean hitza eta botoa dituzten kideak banatzean aurreko artikulua arabera legitimazioa duten guztien eskubidea errespetatuko da, betiere haien ordezkariaren arabera.

2. Baliozki eratuta geldituko da negoziazio-batzordea, baldin eta, aurreko artikuluan aipatutako sindikatu, federazio edo konfederazioek, alde batetik, eta enpresaburu-elkarteek, bestetik, gutxienez, eta hurrenez hurren, enpresa-batzordeetako kideen eta langileen ordezkari gehiengo osoa ordezkatzeko badute, eta hitzarmenak hartzen dituen langileen gehiengo okupatzen duten enpresaburuak badira.

Langileak ordezkatzeko organorik ez duten sektoreetan, negoziazio-batzordea baliozki eratuta dagoela joko da, baldin eta Estatuko edo autonomia-erkidegoko eremuan ordezkari handieneko sindikatu-erakundeek osatuta badago negoziazio-batzordea.

Baldin eta sektore batean enpresaburu-elkarteek ez badute ordezkagarritasun nahikorik, negoziazio-batzordea baliozki eratuta dagoela joko da 87.3.c) artikulua bigarren lerroetan aipatutako Estatuko edo autonomia-erkidegoko enpresaburu-elkarteek osatuta badago.

Aurreko bi lerroetan aipatutako kasuetan, erakunde sindikalek edo enpresaburu-elkarteek negoziazioaren lurralde-eremuan zer ordezkagarritasun duten kontuan hartuta egingo da negoziazio-batzordeko kideen banaketa.

3. Negoiazioan parte hartzen duten alderdiei dagokie batzordeko kideak izendatzea; horiek ere, ados jarrita, lehendakari bat izendatu ahal izango dute, eta aholkulariak eduki ditzakete eztabaidetan ari direnean; aholkulariek, lehendakariaren modura, hitza izango dute, baina botorik ez.

4. Hitzarmen sektorialetan alderdi bakoitzaren ordezkariak gehienez hamabost izango dira. Gainontzeko hitzarmenetan gehienez hamahiru izango dira.

5. Negoiazio-batzordeak lehendakariak ez aukeratzea erabakitzen badu, batzordea eratzeke bilkurako aktan agertu behar dute alderdiek zein izango den bilkurak zuzentzeko erabiliko duten prozedura, eta alderdi bakoitzaren ordezkari batek bilkuretako aktak sinatu beharko ditu, idazkariarekin batera.

II. KAPITULUA

Prozedura

1. atala. *Izapideak, aplikazioa eta interpretazioa*

89. artikulua. *Izapideak.*

1. Negoiazioa sustatzen duen ordezkariak, dela langileena, dela enpresaburuena, beste alderdiari jakinaraziko dio; jakinarazpenean, idatziz egingo da, zehatz-mehatz adierazi behar dira, bai aurreko artikuluen arabera ordezkariak duen legitimazioa, bai hitzarmenaren eremuak zein diren, eta bai negoziazioari izango diren arloak. Baldin eta sustapena indarrean dagoen hitzarmen kolektibo baten salaketaren emaitza bada,

salaketaren egintzarekin batera egin beharko da jakinarazpena. Jakinarazpen horren kopia bat lan-agintaritzari bidali behar zaio, hitzarmenak hartzen duen lurralde eremuaren arabera dagokion agintaritzari alegia, erregistroan jaso dezaten.

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

Fede onez negoziatu behar dute bi alderdiek.

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

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

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

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

90. artikulua. *Balioa.*

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

2. Eskumenak dituen lan-agintaritzari aurkeztu behar zaizkio hitzarmenak, erregistroan jasotzeko, negoziazioan parte hartu duten alderdiek izenpetzen dituztenetik hamabost eguneko epean. Erregistratutakoan, hitzarmena eskumena duen organo publikoari igorriko zaio, gordailuan sar dezan.

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

4. Alderdiek erabakitako egunean jarriko da indarrean hitzarmena.

5. Lan-agintaritzak uste badu hitzarmenen bat indarreko legezketasunaren aurkakoa dela edo hirugarrenen interesari kalte larria egiten diola, ofizioz joko du lan-arloko jurisdikziora. Azken horrek egon litezkeen gabeziei buruz ebatziko du, alderdiei entzunaldia egin ondoren, eta Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legean (urriaren 10eko 36/2011) ezarritakoaren arabera.

6. Aurreko zenbakian ezarritakoa gorabehera, sexuaren ondorioz zuzeneko edo zeharkako bereizkeriak jaso ditzaketen hitzarmen kolektiboetan berdintasun-printzipioa errespetatzen dela zainduko du lan-agintaritzak.

Ondore horietarako, lan-agintaritzak Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutuaren aholkuak eskatu ahal izango ditu, edo autonomia-erkidegoetako berdintasun-erakundeak, lurralde-eremuaren arabera zer dagokion. Lan-agintaritzak hitzarmenak bereizkeriazko klausulak dituela irizita lan-arloko jurisdikziora jotzen duenean, horren berri emango dio Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutuari, edo autonomia-erkidegoetako berdintasun-erakundeei, lurralde-esparruaren arabera, Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legearen (urriaren 10eko 36/2011) 95.3 artikuluan ezarritakoa alde batera utzi gabe.

91. artikulua. *Hitzarmen kolektiboaren aplikazioa eta interpretazioa.*

1. Hitzarmen kolektiboaren aplikazio eta interpretazioaren ondoriozko kontuak aztertu eta ebaztea horien batzorde paritarioaren esku egongo da, lan-arloko jurisdikzioari legez esleitutako eskumenak baztertu gabe.

2. Aurreko zenbakian xedatutakoa gorabehera, lege honetako 83. artikulua 2. eta 3. zenbakietan aipatutako hitzarmen kolektiboetan eta akordioetan beste prozedura batzuk ezar daitezke, hala nola bitartekaritza eta arbitrajea, hain zuzen, hitzarmen kolektiboak aplikatu eta interpretatzerakoan sortutako gatazka kolektiboak konpontzeko. Bitartekaritza eta arbitrajeko laudoz lortutako akordioak, bestalde, lege honetan araututako hitzarmen kolektiboen eraginkortasun juridiko eta izapide berak edukiko ditu, baldin eta akordioa lortu edo arbitraje-konpromisoa onartu dutenek, 87., 88. eta 89. artikuluetan aurreikusitakoarekin bat etorritik, gatazkaren barruan hitzarmen kolektiboak onartzeko zilegitasuna badaukate.

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

3. Hitzarmenaren interpretazioari edo aplikazioari buruzko gatazka kolektiboak daudenean, horren batzorde paritarioak esku hartu behar du aurreko zenbakian aipatutako prozedura ez-judizialen eremuan edo eskumena duen organo judizialaren aurrean gatazka formalki aurkeztu baino lehen.

4. Batzorde paritarioak hitzarmenaren interpretazio edo aplikazioaz emandako ebazpenek lege honetan araututako hitzarmen kolektiboen eraginkortasun juridiko eta izapide berak edukiko dituzte.

5. Artikulu honetan aipatutako gatazkak konpontzeko prozedurak, halaber, norbanakoen arteko eztabaidetan ere erabil daitezke, alderdiok berariaz jartzen badira prozeduron mende.

2. atala. *Atxikitzea eta hedatzea*

92. artikulua. *Atxikitzea eta hedatzea.*

1. Negoziazio-unitate bakoitzean, negoziatzeko legitimazioa duten alderdiak, ados jarrita, indarrean dagoen hitzarmen kolektibo oso bati atxiki dakiokete, beste baten eraginpean ez badaude; eskumena duen lan-agintaritzari jakinarazi behar diote erregistroan sartzeko.

2. Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioak, edo autonomia-erkidegoetan arlo honetako eskumenak dituzten organoak indarrean dagoen hitzarmen kolektibo baten xedapenak, hainbat enpresatan nahiz sektore jakin batean edo azpisektore batean, indarrean jarri edo hainbat langilerengan eragitea erabaki ahal izango dute, eta 82.3 artikuluan aurreikusitako ondorioak izango ditu horrek. Hori guztia honengatik egin ahal izango dute: dena delako arloan III. tituluan aipatzen dena bezalako hitzarmen kolektibo bat sinatzerik ez baldin badago, horretarako legitimazioa duen alderdirik ez dagoelako, eta, berez, hortik sortzen diren kalteei aurre egiteko.

Hitzarmen kolektiboa hedatzeko erabakia beti alderdietako batek eskatuta hartu beharko da, eta prozedura erregelamendu bidez ezarritako moduaren arabera eramango da aurrera; dena den, prozedura horrek ezin izango du hiru hilabete baino gehiago iraun, eta eskariaren inguruan berariaz erabakirik ez baldin bada hartzen horretarako ezarritako epean, eskaria ezetsi egin dela ulertu beharko da.

Hauek izango dira hitzarmena heda dadila eskatzeko prozedurari hasiera emateko gaitasuna dutenak: kasuan kasuko esparruan negoziazio kolektiboa sustatzeko legitimazioa dutenak, 87. artikulua 2. eta 3. zenbakietan xedatutakoaren arabera.

Lehenengo xedapen gehigarria. *Norbere konturako lana.*

Norbere kontura egindako lana ez da laneko legediaren mende jarriko, legez berariaz horrela esaten den alderdietan izan ezik.

Bigarren xedapen gehigarria. *Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak.*

1. Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuatarako adin- eta iraupen-mugak, 11.2 artikulua a) eta b) letretan zehaztutakoak, ez dira aplikatuko Enpleguari buruzko Legearen testu bateginean jasotako enpleguari eta prestakuntzari buruzko programa publikoen esparruan sinatzen direnean.

Halaber, horrelakoetan kontratuaren iraupenaren zenbaketa ez da eten egingo aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera, edoskitzaroko arriskua edota aitatasuna gertatzean.

2. Lantegi-eskola, lanbide-etxe eta enplegu-lantegien programetan prestakuntzarako eta ikaskuntzarako langile-ikasleekin sinatutako kontratuetan, Gizarte Segurantzaren babesa berdin-berdina izango da modalitate horretan kontratatutako gainerako langileen aldean, kontingentziei, babestu beharreko egoerei eta prestazioei dagokionez; halaxe agintzen baitute 11.2.h) artikulua eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginak (langabezia babes horretatik kanpo geratzen da, halere).

Hirugarren xedapen gehigarria. *Negoiazio kolektiboa eta obra-kontratu finkoa.*

15. artikulua 1. zenbakiko a) letran eta 5. zenbakian eta 49. artikulua 1. zenbakiko c) letran xedatutakoak ez du inola ere baztertzen obra-kontratu finkoa, lana uzteagatiko kalte-ordaina barne, arautzeari buruz negoziazio kolektiboan ezartzen dena edo ezar daitekeena, betiere Eraikuntzaren Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen Legearen (urriaren 18ko 32/2006) hirugarren xedapen gehigarriarekin bat etorritz.

Laugarren xedapen gehigarria. *Ordainsari-kontzeptuak.*

Maiatzaren 19ko 11/1994 Legeak (Langileen Estatutuan, Lan Arloko Prozeduraren Legearen testu artikulatua eta Lan Arloko Arau Hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen artikulua jakin batzuk aldatzen dituena) soldataren legezko erregulazioan sartutako aldaketek ez diete eragingo langileek 1994ko ekainaren 12an aitortuta zituzten ordainsari-kontzeptuei, orduan zituzten baldintzei eutsiko baitiete horiek, harik eta hitzarmen kolektibo bidez aipatutako kontzeptu horiek desagertzea edo aldatzea dakarren soldata-araubidea ezartzen den arte.

Bosgarren xedapen gehigarria. *Goi-zuzendaritzako kideak.*

Goi-zuzendaritzako kideen ordainsariek 27.2, 29., 32. eta 33. artikuluetan ezarritako soldata-bermeak izango dituzte.

Seigarren xedapen gehigarria. *Enpresaburuek erakundeetan izango duten ordezkariak.*

Administrazio publikoen aurrean eta Estatuko edo autonomia-erkidegoetako beste erakunde edo organoen aurrean enpresaburuen interes orokorrak zaintzea xede dela, erakundeetan ordezkariak edukitzeko, estatu mailan, enpresen eta langileen ehuneko hamarrekoa baino ordezkariak zabalagoa daukaten enpresaburuen elkarteak izan behar dira.

Era berean, autonomia-erkidegoan enpresaburuen eta langileen ehuneko hamabosta gutxienez daukaten enpresaburuen erakundeek ere ordezkariak izan dezakete. Ez dira kasu horretan sartzen estatu mailako federazio edo konfederazioetan biltzen diren enpresaburuen elkarteak.

Xedapen gehigarri honen arabera ordezkariak handienekotzat jotzen diren enpresaburuen antolakundeek ondare publikoko higiezinak erabiltzeko aldi baterako emakidak lor ditzakete, legez ezarritako moduan.

Zazpigarren xedapen gehigarria. *Lan-baldintzak arautzea, jarduera kontuan hartuta.*

Hitzarmen kolektiborik ez daukaten produkzioko sektore ekonomikoentzat eta lurralde-eremuentzat, jarduera-arloa kontuan hartuta, Gobernuak arautu ahal izango ditu lan-baldintzak, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak proposatuta, enpresaburuen elkarteei eta sindikatuari egoki irizitako kontsultak egin ondoren, eta 92. artikuluan xedatutakoa baztertu gabe, prozedura horrek izango baitu lehentasuna.

Zortzigarren xedapen gehigarria. *Laneko Kodea.*

Gobernuak, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak proposatuta, Laneko Kodea izeneko testu bakar batean bilduko ditu laneko gaiak arautzen dituzten lege organiko eta arrunt guztiak, lege hau ere barne dela; lege bakoitzarekin aparteko titulu bat irekiko du, hurrenkerako zenbakiak jarrita, eta hitzez hitz errespetatuko ditu testuak.

Laneko Kode horri, elkarren jarraian eta aldiro, laneko xedapen orokor guztiak gehituko zaizkio, gehitzeko teknikari dagokionez Gobernuak finkatutako prozeduraren arabera, eta erantsitako arauen mailaren arabera.

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

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

a) Aholkuak ematea eta kontsultagune izatea, hitzarmen kolektiboen eremu funtzionalari buruz eta enpresa bati aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboari buruz; eta kontsultagune izatea, 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, 82.3 artikuluari jarraikiz.

2. Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren osaera eta antolaketa erregelamenduz ezarriko dira, baita jarduteko haren prozedurak ere.

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

4. Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalak Enplegu Zuzendaritza Nagusiaren laguntza izango du lege honetan ezarritako funtzioak garatzeko, erregelamenduz garatzeko arauak ezarritakoarekin bat, eta, betiere, ordezkariak handieneko sindikatuarekin eta enpresaburu-erakundeekin kontsultatu ondoren.

5. Autonomia-erkidegoren batek ez badu eratu eta abiarazi Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren pareko hiruko organoren bat, edo ez badu Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioarekin lankidetzak hitzarmenik indarrean, batzordeak erkidego horren lurralde-eremuan jardun dezan, Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalak, subsidiarioki eta hiruko organo baliokide horiek eratu eta jardueran aritu bitartean, enpresek eta langileen legezko ordezkariak aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan jasotako lan-baldintzak ez aplikatzearen gainean sortutako desadostasunak konpontzeko aurkeztutako eskaeren gainean ebatzi ahal izango du, baldin eta ez-aplikatze horrek autonomia-erkidego bateko lurraldean dauden enpresa baten lantokietan eragiten badu.

Hamargarren xedapen gehigarria. *Hitzarmen kolektiboetan ohiko erretiro-adina bete beharraz ari diren klausulak.*

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

Hamaikagarren xedapen gehigarria. *Erakunde sindikalen ordezkari-tza gaitasuna egiaztatzea.*

Sindikatu-erakundeek estatu-eremuan duten ordezkatzeko gaitasunaren egiaztagiririk emateko (75.7 artikuluan aurreikusita), autonomia-erkidegoek erregistratutako hauteskunde-akten kopia bat igorri beharko dute hilero Estatuko bulego publikora.

Hamabigarren xedapen gehigarria. *Aurreabisuak.*

Gobernuak gutxitu egin dezake 67.1 artikuluko bigarren lerrokadan aurreikusitako hilabeteko gutxieneko aurreabisua, langileek mugigarritasun handia daukaten jardueralarretan, eremu horretan langileen ordezkarien ehuneko hamarra gutxienez daukaten sindikatuekin eta eremu horretako enpresaburuen eta langileen ehuneko hamarra daukaten enpresaburuen elkarteekin kontsulta egin ondoren.

Hamahirugarren xedapen gehigarria. *Gatazkak epaitegietatik kanpo konpontzea.*

Nahiz eta aplikagarri den hitzarmen kolektiboan kontsultaldietako desadostasunak erabakitzeko prozedurarik itundu ez, 83. artikulua araberaz, eta gatazkak konpontzeko, epaitegietatik kanpoko organoak edo prozedurak ezarri badira bakoitzaren lurralde-eremuan, kontsultaldi horietan parte direnek, elkarrekin ados jarrita, organo horien eskuetan utz dezakete auzia.

Hamalagarren xedapen gehigarria. *Lan-ondorioetarako, terrorismoaren biktima direnak.*

37.8 eta 40.4 artikuluetan xedatutakoaren ondorioetarako, barne hartuko dira Terrorismoaren Biktimak Aitortu eta Osorik Babesteko Legearen (irailaren 22ko 29/2011) 5. eta 33. artikuluetan aipatzen diren pertsonak.

Hamabosgarren xedapen gehigarria. *Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuaren iraupenaren mugak aplikatzea, eta administrazio publikoetako kontratuak bata bestearen atzetik egitearen mugak.*

1. Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuen gehieneko iraupenaz 15.1.a) artikulua xedatzen duenak, eta kontratuak kateatzearen mugaz 15.5 artikulua xedatzen duenak, hain zuzen ere, administrazio publikoetan eta beren erakunde publiko atxikietan edo mendekoetan izango du eragina; nolahi, horrez aparte aplikatzekoak izango dira, halaber, berdintasun-, merezimendu- eta enplegu publiko sartzeko gaitasun-printzipio konstituzionalak. Hori dela eta, xedatutakoa ez da oztopo izango dena delako lanpostuak ohiko prozeduren bidez betetzeko obligaziorako, aplikatzekoa den araudiaren arabera.

Aurreikuspen hori bete beharrez, ordura arte betetzen zuen lanpostua betetzen jarraituko du langileak harik eta lanpostua lehen esandako prozeduren bitartez betetzen den arte. Une horretan, azkendu egingo da lan-harremana, non eta aipatutako langilea ez den hasten enplegu publikoan, horretarako hautaketa-prozesua gainditu ondoren.

2. Aurreko zenbakian esandakoa hala izanik ere, obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuen gehieneko iraupenaz lege honetako 15.1.a) artikulua xedatzen duena ez zaie aplikatuko administrazio publikoek edo beren organismo atxikiek edo mendekoek egindako kontratuei, ezta Unibertsitatei buruzko Lege Organikoan (abenduaren 21eko 6/2001) sartutako lan-kontratuen modalitate berezietan, edo lege-maila daukaten beste arauetan

sartutakoei ere, hiru urtetik gorako ikerketa- edo inbertsio- proiektu bereziren bati lotuta baldin badaude.

3. Administrazio publiko bakoitzaren eremuan egindako kontratuak baino ez dira kontuan hartuko 15.5 artikuluan aurreikusitako kontratuak kateatzeko muga aplikatzeko orduan; hartarako, bestalde, ez dira horien parte izango administrazio publikoei lotutako edo horien mendeko organismo publikoak, agentziak zein nortasun juridikoa duten zuzenbide publikoko gainerako erakundeak. Nolanahi ere, 15.5 artikulua horretan xedatutakoa ez zaie aplikatuko Unibertsitatei buruzko Lege Organikoan (abenduaren 21eko 6/2001) edo lege-mailako beste edozein arautan jasotako lan-kontratu mota bereziei.

Hamaseigarren xedapen gehigarria. *Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatikoa kaleratzea sektore publikoan aplikatzea.*

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen (azaroaren 14ko 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuak onartuta) testu bateginaren 3.1 artikulua arabera, sektore publikoa osatzen duten erakunde, organismo eta entitateetan diharduten lan-kontratudun langileak kaleratzeko, ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiak direla eta, lege honen 51. eta 52.c) artikuluetan eta garatzeko arauetan xedatutakoa jarraitu beharko da, administrazio publikoen aurrekontu-egonkortasunerako eta finantza-iraunkortasunerako araudian zehaztutako prebentzio eta zuzentze-mekanismoen esparruan.

Administrazio publikoetan –halakotzat Sektore Publikoko Kontratuen Legearen testu bateginaren 3.2 artikulua aipatzen dituen erakunde, organismo eta entitateak hartuta– kaleratzeak egon ahal izateko arrazoiak dagokienez, arrazoi ekonomikoak egongo dira administrazio publiko horietan dagozkien zerbitzu publikoak finantzatzeko aurrekontu-eskasia sortu denean, eta egoera hori iraunkorra denean. Dena den, aurrekontu-eskasia iraunkorra dela joko da elkarren segidako hiru hiruhilekotan gertatzen bada. Teknikako arrazoiak tartean direla joko da baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, zerbitzu publikoa emateko bitarteko 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.

Hamazazpigarren xedapen gehigarria. *Lan-kontratu etetea eta lanaldia murriztea administrazio publikoetan.*

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

Hemezortzigarren xedapen gehigarria. *Desdostasunak norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteari dagokionez.*

Enpresaburuen eta langileen artean sortutako eztabaidak, norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko eskubideak, legean zein hitzarmen kolektiboan aitortutakoak, egikaritzeari dagokionez, lan-arloko jurisdikzioak ebatziko ditu, Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legearen (urriaren 10eko 36/2011) 139. artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.

Hemeretzigarren xedapen gehigarria. *Kalte-ordainak kalkulatzeko, lanaldi murriztuaren zenbait kasutan.*

1. Lege honen 37. artikulua 5., 6. eta 8. zenbakietan jasotako lanaldi murriztuetan, lege honetako kalte-ordainak kalkulatzeko kontuan hartu beharreko soldata izango da langileak izango lukeena, gauzatutako lanaldi-murrizketa kontuan hartu gabe, baldin eta murrizketa horretarako legeak ezarritako gehieneko epea igaro ez bada.

2. Orobat, aurreko zenbakian xedatutakoa aplikatuko da eskubideak lanaldi partzialen egikaritzen direnean 48.6 artikulua hiru garren lerrokadan eta 48.7 artikulua laugarren lerrokadan ezarritakoari jarraikiz.

Hogeigarren xedapen gehigarria. *Desgaitasuna duten langileekin egindako heziketakontratuak.*

1. Desgaitasuna duten langileekin praktikaldiko kontratuak egiten dituzten enpresek ehuneko berrogeita hamarrek murriztapena izango dute Gizarte Segurantzari ordaindu behar dioten kuotan, kontratuok dirauten denboran, kontingentzia arruntei dagokienez.

2. Desgaitasuna duten langileekin prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak egiten dituzten enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu behar dioten enpresa-kuotaren ehuneko berrogeita hamarrek murriztapena izango dute, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuei dagokienez.

3. Enplegurako lantegi berezietan ari diren desgaitasuna duten langileekin egiten diren prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuei uztailaren 17ko 1368/1985 Errege Dekretuko (Enplegurako lantegi berezietan lan egiten duten elbarriekin izango den lan-harreman berezia arautzekoa) 7. artikuluan aurreikusten diren ezaugarri bereziak aplikatuko zaizkie aurrerantzean ere.

Hogeita batgarren xedapen gehigarria. *Familiakoren bat zaintzeko eszedentzian dauden langileen ordezkapena.*

Baldin eta 46.3 artikuluan aipatutako eszedentzian dauden langileak ordeztzeko bitarteko-kontratuak egiten badituzte langabeziako prestazioen onuradunekin (prestazio horiek ordaindutakoaren arabekoak zein laguntzakoak izan), eta horiek urtebetetik gora badaramate egoera horretan, kontratu horiek Gizarte Segurantzarako kontingentzia arrunten enpresa-kotizazioak murrizteko eskubidea sortuko dute; murrizketa horrek honako zenbaterako hauek izango ditu zehazki:

a) Ehuneko laurogeita hamabost, ordezkaturako langilearen eszedentziako lehenengo urtean.

b) Ehuneko hirurogei, ordezkaturako langilearen eszedentziako bigarren urtean.

c) Ehuneko berrogeita hamar, ordezkaturako langilearen eszedentziako hirugarren urtean.

Aipatutako onura horiek ezin izango zaizkie aplikatu ez enpresaburuaren ezkontidearekin, gurasoekin eta ondorengoekin, edo bigarren mailara arteko odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideekin egindako kontratazioei, ez eta zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateen forma juridikoa duten enpresetako administrazio-organoetako kideen senideekin egindakoei ere, ez azkeneko aipatutako horiekin egindakoei.

Lege honetako 15.1.c) artikuluan eta lege hori garatuko duten arauetan xedatutakoarekin bat etorritz arautuko dira xedapen honetan ezarritakoaren arabera egindako kontratuak.

Lehenengo xedapen iragankorra. *Lege hau indarrean jarri aurretik egindako kontratuak.*

Lege hau indarrean jarri aurretik egindako kontratuei oraindik aplikatuko zaizkie kontratu horiek egin zituztenean indarrean zegoen kontratu mota bakoitzari aplikatu beharreko berariazko arauak, lege bestelakorik xedatu ezean.

Bigarren xedapen iragankorra. *Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak.*

1. Harik eta gure herrialdeko langabezia-tasa ehuneko hamabostetik jaisten den arte, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak egin ahal izango dira hogeita hamar urtetik beherako langileekin, 11.2.a) artikulua lehenengo lerrokan ezarritako gehieneko adin-muga aplikatu beharrik izan gabe.

2. Legezko zein erregelamenduzko xedapenetan edo hitzarmen kontratuetan prestakuntzarako kontratuei egindako erreferentziak 11.2 artikuluan aipatutako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuari egindakotzat joko dira –2011ko abuztuaren 31tik aurrera–, betiere horretan xedatutakoaren aurkakoak edo horrekin kontraesankorrek ez badira.

Hirugarren xedapen iragankorra. *Erretiro partzialagatiko lanaldi partzialeko kontratuak eta txanda-kontratuak, eta erretiro-adina.*

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean aurreikusitako adinak hartuko dira kontuan 12. artikulua 6. eta 7. zenbakietan ezarritakoaren ondorioetarako.

Laugarren xedapen iragankorra. *Negoiazio kolektiboa eta kontratu motak.*

2010eko irailaren 19an indarrean zeuden hitzarmen kolektibo sektorialek lan edo zerbitzu jakineko kontratuaren gehieneko iraupenari buruz xedatutakoa baztertu gabe ulertuko da kontratuaren gehieneko iraupenaren arloan 15.1.a) artikuluan xedatutakoa.

Bosgarren xedapen iragankorra. *Kontratu motak kateatzeko muga.*

1. 15.5 artikuluan aurreikusitakoa 2010eko ekainaren 18tik aurrera sinatutako lan-kontratuei aplikatuko zaie.

2. Langileak 2010eko ekainaren 18a baino lehen sinatu zituen kontratuei dagokienez, oraindik ere, 15.5 artikuluan xedatutakoa izango da aplikatu beharrekoa kontratu kopurua konputatzeko, Hazkuntza eta Enplegua Hobetzeko Legeak (abenduaren 29ko 43/2006) horri eman zion idazkeraren arabera; betiere horiek 2006ko ekainaren 15etik aurrera egin badituzte.

Langileak 2006ko ekainaren 15a baino lehen sinatutako kontratuei dagokienez, 2006ko ekainaren 15ean indarrean zegoena hartuko da kontuan kontratu kopurua, aldia eta aipatutako 15.5 artikuluan aurreikusitako epea konputatzeko.

3. 15.5 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, 2011ko abuztuaren 31tik 2012ko abenduaren 31ra bitarteko epea ez da sartuko aipatutako artikulua horretan adierazten den hogeita lau hilabeteko epearen eta hogeita hamar hilabeteko aldiaren zenbaketatik, data horien artean langilearen aldetik zerbitzu-prestazioa egon edo ez. Nolanahi ere, aipatutako artikulua ondorioetarako, epeon aurretik eta ondoren igarotako zerbitzu-aldiak zenbatu egingo dira.

Seigarren xedapen iragankorra. *Ordu osagarriak.*

2013ko abenduaren 22a baino lehenago hitzartuta zegoen ordu osagarrien araubidea oraindik izango da aplikagarria data horretan indarrean dauden kontratuetan, betiere alderdiek ez badute hura aldatzea adosten 12. artikulua 4. eta 5. zenbakien egungo idazketan ezarritakoaren arabera.

Zazpigarren xedapen iragankorra. *Seme-alaba baten jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harreragatiko aitatasun-baimenaren iraupena urriaren 6ko 9/2009 Legea indarrean jarri arte.*

Harik eta Jaiotza-, adopzio- edota harrera-kasuetan aitatasun-baimenaren iraupena luzatzeari buruzko Legea (urriaren 6ko 9/2009) indarrean jartzen ez den arte, 48.7 artikulua lehen lerrotan aipatutako aitatasun-baimenak etengabeko hamahiru eguneko iraupena izango du; halere, epe horri bi egun gehiago erantsiko zaizkio haur bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitza dagoenean.

2009rako Estatuko Aurrekontu Orokorren Legearen (abenduaren 23ko 2/2008) seigarren xedapen gehigarriarekin bat etorritik, baimen horrek hogeitau eguneko iraupena izango du, baldin eta jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera berria familia ugari batean gertatzen bada, familia ugari bihurtzen bada jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera berriarekin edo familian desgaitasuna duen pertsonaren bat badago. Adierazitako iraupena egun bitan luzatuko da erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitzaren kasuan, bigarrenetik aurrerako haur bakoitzeko, edo haietako batek desgaitasuna badauka.

Zortzigarren xedapen iragankorra. *Kalte-ordaina aldi baterako kontratua amaitzeagatik.*

1. Aldi baterako kontratuaren amaieran eman beharreko kalte-ordaina (Lege honen 49.1.c) artikuluan zehaztutakoa) apurka aplikatuko da, egutegi honen arabera:

Zortzi soldata-egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, 2011ko abenduaren 31ra arte egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

Bederatzi soldata-egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

Hamar soldata-egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

Hamaika soldata-egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

Hamabi soldata-egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

2. Aipatutako 49.1.c) artikuluan jasotako kontratua amaitzeagatik kalte-ordaina ez zaie aplikagarri izango 2001eko martxoaren 4a baino lehenago egindako kontratuen azkentzei, horrelakoak azkentzeko data edozein izanik ere.

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

1. Hamargarren xedapen gehigarrian ezarritakoa 2012ko uztailaren 8tik aurrera sinatutako hitzarmen kolektiboek aplikatuko zaie.

2. Aipatutako hamargarren xedapen gehigarri hori 2012ko uztailaren 8a baino lehen sinatutako hitzarmen kolektiboek era honetan aplikatuko zaie:

a) Aipatutako hitzarmenatarako finkatu den hasierako indarraldia 2012ko uztailaren 8aren ostean amaitzen bada, amaiera horren ondoren aplikatuko da.

b) Aipatutako hitzarmenatarako finkatu den hasierako indarraldia 2012ko uztailaren 8a baino lehen amaitu bada, egun horretatik aurrera aplikatuko da.

Hamargarren xedapen iragankorra. *Aurreko araudiaren arabera hasitako enplegu-erregulazioko espedienteak.*

1. Baldin eta lan-kontratuak azkentzeko edo eteteko, edota lanaldia murrizteko enplegu-erregulazioko espedienteen izapideak 2012ko otsailaren 12an hasita bazeuden, espediente horiei ekiteko unean indarrean zegoen araudia jarraituko dute.

2. Lan-kontratuak amaitzeko edo eteteko, edota lanaldia murrizteko enplegu-erregulazioko espedienteek, lan-agintaritzak ebatzitakoek, 2012ko otsailaren 12an indarrean baziren, espedienteak ebatzi zenean indarrean zen araudia jarraituko dute.

Hamaikagarren xedapen iragankorra. *Bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina.*

1. 56.1 artikuluan aurreikusitako kaleratzeagatiko kalte-ordaina 2012ko otsailaren 12tik aurrera sinatutako lan-kontratuei aplikatuko zaie.

2. 2012ko otsailaren 12a baino lehen formalizatutako kontratuetako bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina honela kalkulatu da: berrogeita bost soldata-egun data hori baino lehen zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuta, eta hogeita hamahiru soldata-egun data horretatik aurrera lanean emandako urte bakoitzeko, urtebetetik beherako aldiak era berean hileka hainbanatuta. Kalte-ordainaren zenbatekoa gehienez zazpiehun eta hogeitaz soldata-egunekoak izango da; nolana ere, 2012ko otsailaren 12a baino lehenagoko aldiari dagokion kalte-ordaina kalkulatzeko egun gehiago ateratzen badira, horixe izango da kalte-ordainaren gehieneko zenbatekoa, 42 hileko gehienez ere betiere.

3. Arrazoi objektiboak direla-eta azkentzeagatiko kalte-ordainaren ondorioetarako, egindako unean zegoen araudia jarraituko dute oraindik kontratazio mugagabea sustatzeko 2012ko otsailaren 12a baino lehen egindako kontratuek.

Diziplinazko kaleratzeen kasuan, bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina 2. zenbakian xedatutakoaren arabera kalkulatu da.

Hamabigarren xedapen iragankorra. *Izapide-aldiko soldatak.*

Izapide-aldiko soldatak Estatuari erreklamatzeko espedientei aplikatuko zaie 56.5 artikuluan xedatutakoa, betiere horietan epai irmorik ez badute eman 2012ko uztailaren 15ean.

Azken xedapenetatik lehenlehena. *Eskumen-titulua.*

Agindu hau Espainiako Konstituzioaren 149.1.7 artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik egin da. Artikulu horrek lan-legeriaren arloko eskumen eskusiboa esleitzen dio Estatuari, autonomia-erkidegoetako organoek gauzatzea baztertu gabe.

Azken xedapenetatik bigarrena. *Erregelamendu bidezko garapena.*

1. Lege hau garatzeko beharrezkoak diren xedapenak emango ditu Gobernuak.

2. Bidezko diren kontsultak enpresaburuen elkarteei eta sindikatuei egin ondoren, jarraian aipatutako enpresetan lege honetako II. titulua aplikatzeko beharrezko diren arauak emango ditu Gobernuak: batetik, finko ez diren langileen kopurua, edo hemezortzi urtetik beherako langileen kopurua garrantzi handikoa den jarduera-arloko enpresetan; bestetik, jarduerak diren modukoak direlako, eta jarduerarekin lotuta, mugigarritasuna etengabea denean, sakabanaketa handia denean, edo herri batetik bestera ibili behar denean; eta azkenik, beste gorabehera batzuen eraginez, aipatutako II. tituluaren aplikazio-eremuan sartzea komeniko litzatekeen enpresetan. Kasu guztietan, ordea, enpresako ordezkarietarako jardunbideen oinarritzko edukia bete behar dute arau horiek.