



NAFARROAKO PARLAMENTUKO

ALDIZKARI OFIZIALA

IX. legegintzaldia

Iruña, 2018ko ekainaren 6a

79. ZK.

A U R K I B I D E A

C SAILA:

Bestelako proposamenak:

—Lege proposamena, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen bidez onetsitako lan-merkatuaren erreforma indargabetzen duena. Osoko Bilkurak onetsia (2. or.).

C saila:
BESTELAKO PROPOSAMENAK

Lege proposamena, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen bidez onetsitako lan-merkatuaren erreforma indargabetzen duena.

OSOKO BILKURAK ONETSIA

Nafarroako Parlamentuak, 2018ko maiatzaren 24an egindako Osoko Bilkuran, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen bidez onetsitako lan-merkatuaren erreforma indargabetzen duen Lege proposamena onetsi zuen.

Legebiltzarreko Erregelamenduko 146. artikuluan ezarritakoa betez, argitara dadin agintzen da.

Iruñean, 2018ko maiatzaren 28an

Lehendakaria: Ainhoa Aznárez Igarza

Lege proposamena, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen bidez onetsitako lan-merkatuaren erreforma indargabetzen duena

2012ko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuaren bidez hasiera batez onetsitako lan-erreformak, geroztik, uztailaren 6ko 3/2012 Legearen bitartez, Diputatuen Kongresuak hura baliozkotu zuenak, eragin du gure herrialdean lan-harremanen sistema sakon eraldatzea oinarritzko zenbait alderditan; honako hauetan, besteak beste: kontratazioa, barneko malgutasuna, lan-baldintzak, kaleratzeak, negoziazio kolektiboaren egitura eta edukiak, sindikatuen esku-hartzea eta abar.

Erreforma egin zen hasiera batean finantzarioa eta higiezinaren sektorekoa zen krisi baten aitzakiarekin, eta krisi hori orokor bihurtu zen ekonomia errealari eta produkzio- zein sektore-zerbitzuei kredituak iristeari uztearen ondorioz jardueraren kontrakzio gogor bat hasi zenean, zeinak eragin baitzuen diru-sarrera publikoen erorketa handia; azken horrek, gainera, defizita ekarri zuen berekin, eta, horrenbestez, zorra handitzea. Horren guztiaren amaieran krisi sozial eta politikoa iritsi ziren. Hala eta guztiz ere, krisi ekonomikoaren jatorriak eta arrazoiak ez zeuden lan-merkatuan eta haren ustezko zurruntasunean, ez eta

langileengan edo haien lan-baldintzetan ere. Krisiak gehiago eragin zuen herrialde batzuetan beste batzuetan baino, ez lan-erregulazio desberdinengatik, baizik eta eredu ekonomiko desberdinengatik: ahulenek pairatu dute krisirik sakonena eta luzeena. Eta gure eredu ekonomikoa bereziki ahula da, produktibotasun gutxikoa, lehiakortasun gutxikoa eta berrikuntza gutxikoa, eta gure lan-merkatua ez da eredu horren isla bat baizik, behin-behinekotasun handiarekin, kualifikazio txikiarekin eta eskubideen segmentazio handiarekin. Lan-merkatua ez da krisiaren kausa, baina eredu ekonomiko honen eraginak pairatzen ditu; izan ere, eredu honek enplegu ugari (kalitate gutxiak) sortzen ditu hazten denean, eta azkartasun berberaz suntsitzen ditu krisia iristen denean.

Erreformak elkarrizketa soziala mespretxatu zuen, ez zuen eragile sozialekin negoziatu, eta ez zuen kontuan hartu enplegurako eta negoziazio kolektiborako aurretiazko akordioa. Sindikatu-erakundeek aurkeztutako kexaren harira, Lanaren Nazioarteko Erakundearen Sindikatu Askatasunaren Batzordeak, bere 371. txostenean, aipatu zuen Gobernuak 2012an inposatutako lan-erreformak urratu egiten zituela Espainiak berretsitako hitzarmenetako sindikatu-askatasunaren eta negoziazio kolektiboaren eskubideak.

Denborak demostratu du erreformaren azken helburua zela enpresen lan-kostuak gutxitzea enpresei erabakimen askoz handiagoa emanez, kaleratzeak erraztu eta merkatzea eta lan-eskubideak eta negoziazio kolektiboaren ingurukoak beharantz aldatzea, koiunturakoa ez baizik eta egiturazkoa izanen zen esparru berri batekin.

Lan-erreformak ez du lagundu enplegua egonkorrago egiten; aitzitik, kaleratzeetarako prozedura erraztu eta merkatzearen kariaz, eragin du enplegu egonkorra sekula baino gehiago gutxitzea. Lan-erreformaren erregulazioaren pean egindako lan-kontratu berrien % 90 baino gehiago

aldi baterakoak izan dira. Lan-erreformak enpleguaren kalitatea okerragotu du egonkortasunari eta lanaldiari dagokienez. Halaber, soldaten debaluazio bat gertatu da beren lana galdu eta geroztik berriz ere kontratatuak izan ziren langileen soldatak gutxitzearen bitartez, bai eta enpresa-hitzarmenen bidez, lan-baldintzak aldebakartasunez aldatzearen bidez edo hitzarmenen iraungipenaren ondoren haien indarraldia urtebetera mugatzearen bitartez ere, halatan enpresaburuei urte hauetan indar handiagoa emanik.

Lan-erreformaren balantzea ezin negatiboagoa da: laneko segurtasun eza eta behin-behinekotasuna, soldaten gutxitzea, Gizarte Segurantzaren kotizazioen gutxitzea eta haren defizitaren gorakada, lan-eskubideen eta negoziazio kolektiboaren eskubideen murrizketa, pobrezia-areagotzea, gazteen langabezia masiboa, enplegu-sorkuntza eskasa, kalitate gutxiko enplegua eta, oro har, lan-arloko atzerakada larria. Hori dela eta, urgentziazkoa da 2012ko lan-erreformak abian jarritako lege-aldaketak indarririk gabe uztea, krisi ekonomikoaren aurka beste politika eraginkorrago batzuk berreskuratzeko ezinbesteko baldintza gisa; hain zuzen ere, klase ahulenen kaltetan izanen ez diren politikak.

1. artikulua. Lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko uztailaren 6ko 3/2012 Legea indargabetzea.

1. Indarririk gabe uzten da Lan-merkatua Erreformatzeko Premiazko Neurriei buruzko uztailaren 6ko 3/2012 Legea.

2. Indargabetzen den 3/2012 Legeak ukitu zituen lege-mailako arauak berreskuratu eginen dute aipatu legea onetsi baino lehenagoko testua, ondoko artikuluetan zehazten den gisan.

2. artikulua. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsitako Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginetik ondoren aipatzen diren arauak honako apartatu hauetan aipatzen den testua izanen dute:

Bat. 4. artikulua 2. apartatuaren b) letrak honako testu hau izanen du:

«b) Laneko maila-igoerarako eta lanbide-heziketarako eskubidea, eta enplegarritasun handiagorako planen eta prestakuntza-ekintzen taxuketarako eskubidea».

Bj. 8. artikulua 2. apartatuak honako testu hau izanen du:

«2. Lan-kontratuak idatziz jaso beharko dira lege-xedapen batek hala eskatzen duenean. Halaber, betiere jaso beharko dira idatziz praktikaldiko-

ak eta prestakuntzarakoak, lanaldi partzialeko lan-kontratuak, lan-kontratu finko-etendunak eta txanda-kontratuak, etxean lan egiteko lan-kontratuak, lan edo zerbitzu zehatz bat egiteko kontratuak, laneratze-kontratuak eta atzerrian dauden Espainiako enpresen zerbitzura Espainian kontraturiko langileen lan-kontratuak. Denbora jakin baterako kontratuak ere idatziz jasoko dira, lau aste baino gehiagoko iraupena badute. Eskakizun hori betetzen ez bada, presuntziaz ulertuko da kontratua denbora mugarik gabe eta lanaldi osorako egin dela, non eta ez den kontrako frogarik aurkezten, kontratua aldi baterako dela edo zerbitzuak lanaldi partzialean betetzekoak direla demostratzen duenik».

Hiru. Honela idatzita geldituko da 11. artikulua 2. apartatua:

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

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

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

Gehieneko adinari dagokion muga ez da aplikatuko kontratua desgaitasunen bat duten pertsonekin egiten baldin bada.

b) Kontratuaren gutxieneko iraupena urtebetekoa izanen da; eta gehienekoa, berriz, bi urtekoa. Halere, beste hamabi hilabetez luzatu ahalko da langilearen prestakuntza-prozesuaren beharrak direla-eta, erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan, edo enpresen antolamenduzko edo produktuzko beharrezko beharrezko arabera, hitzarmen kolektiboan xedatutakoari jarraituz, edo kontratua Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako graduatuaren titulua lortu ez duten langileekin egiten denean.

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

c) Prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuaren iraupena amaitu eta gero, ez enpresa

horrek ez beste batek ere ezin izanen du kontratatu langile hori kontratu-modu horrekin.

Ezin izanen da prestakuntzarako eta ikasketarako kontraturik egin, baldin eta langileak, lehena-gotik, kontratuari dagokion lanpostua enpresa horretan bertan bete badu, hamabi hilabete baino denbora gehiagoz.

d) Langileak prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuari berez dagokion prestakuntza jaso beharko du, zuzenean, Kualifikazioei eta Lanbide-heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoaren bosgarren xedapen gehigarriak aipatzen duen sareko prestakuntza-zentro batean, enplegu-sistema nazionalak zentroari horretarako onespena eman dionean aurretiaz.

Langileak enpresan betetzen duen lan-jarduerak prestakuntza-jarduerekin erlazionatuta egon behar du. Jarduera horiek kontratua egiten den egunetik kontatzen hasita lau hilabeteko gehieneko epean hasi beharko dute. Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako graduatuaren titulua lortu ez duten langileekin egiten diren prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuetako prestakuntzak aukera eman beharko du titulu hori lortzeko. Erregelamendu bidez garatuko dira langileek prestakuntza-zentroetan jaso beharreko prestakuntzaren irakaste-sistema eta ezaugarriak, baita haien aintzatespena ere; prestakuntza hori lan efektiboarekin txandakatuz eginen da, lotura estuagoa egon dadin lan efektiboaren eta langilearen prestakuntzaren nahiz ikasketaren artean. Prestakuntza-jardueren barne izan ahalko da Kualifikazio Profesionalen Katalogo Nazionalan aipatzen ez den prestakuntza, langileen zein enpresen beharretara egokitzeko.

e) Prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuaren bidez lortutako kualifikazioa edo lanbide-gaitasuna frogatuko da Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan eta hura garatzeko arauetan zehazten den moduan. Araudi horrek dioenari jarraikiz, langileak administrazio publiko eskudunari eska diezairoke jaulki dezala kasuko profesionaltasun-ziurtagiria, lanbide heziketako titulua edo, hala badagokio, meta daitekeen egiaztapen partziala.

f) Lanean benetan emandako denborak bateragarria izan beharko du prestakuntza-jardueretan emandako denborekin, eta ezin izanen da izan hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehieneko lanaldiaren edo, horrelakorik ezean, legezko gehieneko lanaldiaren ehuneko 75 baino gehiagokoa. Langileek ezin izanen dute aparteko ordurik egin, 35.3 artikuluan aurreikusitako kasuan izan

ezik. Gaueko lanik edo txandakako lanik ere ezin izanen dute egin.

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

Lanean benetan emandako denboraren proportzioan zehaztutako ordainsaria ez da inola ere izanen lanbide arteko gutxieneko soldata baino gutxiagokoa.

h) Prestakuntzarako eta ikasketarako kontratutako langileari Gizarte Segurantzak eskainiko dion babesak barne izanen ditu gertakari, egoera babesgarri eta prestazio guztiak, baita langabezia ere. Horrekin batera, Soldatak Bermatzeko Funtsaren babesa jasotzeko eskubidea izanen da.

i) Kontratua amaitu eta gero langileak enpresan jarraitzen badu, artikuluko honen 1. apartatuaren f) paragrafoan ezarritakoa bete beharko da».

Lau. 12. artikuluko 4. apartatuaren c) letra honela idatzita geldituko da:

«c) Lanaldi partziala duten langileek ezin izanen dute aparteko ordurik egin, 35. artikuluko 3. apartatuan aipatzen diren egoeretan izan ezik. Ordu osagarriak artikuluko honen 5. apartatuan xedatutakoaren arabera eginen dira».

Bost. Honela idatzita agertuko da 13. artikulua:

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

1. Etxean lan egiteko lan-kontratutzat hartuko da lan-jarduera langilearen etxean edo langileak askatasunez aukeratutako tokian egiten denekoa, enpresaburuaren zaintzapean egon gabe.

2. Kontratua idatziz egin behar da, eta enplegu-bulegoak ikus-onetsi behar du. Bulego horretan kontratuaren ale bat gordailatuko da, zeinean adieraziko baita lana zein tokitan eginen den, zehaztuko diren beharrezko higie- eta segurtasun-neurriak exigitu ahal izan daitezen.

3. Soldata, bera finkatzeko modua edozein dela ere, gutxienez ere izanen da kasuko sektore ekonomikoan pareko lanbide-maila duen langile batenarena.

4. Lana etxean egiteko langileak kontratatzen dituen enpresaburu orok langile horien eskueran ipini beharko du egiten duten lanbide-jardunaren kontrolerako agiri bat, zeinean honako hauek jasoko baitira: langilearen izena, lan-mota eta lan-kantitatea, entregaturiko lehengai-kantitatea, soldata zehazteko erabaki diren tarifak, egindako objektuen entregatze eta jasotzea, eta lan-harremanari

dagokionez alderdientzat interesekoak diren beste gorabehera guztiak.

5. Etxean lan egiten duten langileek zilegi izanen dute ordezkari-tza kolektiboko eskubideak erabiltzea lege honetan aurreikusitakoari jarraikiz, familiar-tekoen talde bat izatearen kasuan izan ezik».

Sei. Honela idatzita geldituko da 22. artikulua:

«22. artikulua. Lanbide-sailkapeneko sistema.

1. Negoziazio kolektiboaren bidez edo, halakorik ezean, enpresak eta langileen ordezkari-ek iritsitako akordio baten bidez, langileen lanbide-sailkapeneko sistema ezarriko da, lanbide-kategorien edo -taldeen arabera.

2. Lanbide-taldetzat ulertuko da batera biltzen dituen lanbide-gaitasunak, titulazioak eta prestazioaren eduki orokorra; eta bertan sar daitezke bai lanbide-kategoria bat baino gehiago, bai lanbide-funtzio edo -espezialitate ezberdinak.

3. Ulertuko da lanbide-kategoria bat beste baten baliokidea dela, lehenengo kategoria profesionaleko funtzioak egiteko beharrezkoa den gaitasun profesionalak bigarrenengo oinarritzko lanprestazioak betetzeko modua ematen badu; aldez aurretik, beharrezkoa izanez gero, prestakuntza- edo egokitzapen-prozesu soil batzuk bete beharko dira.

4. Lanbide-kategorien eta -taldeen definizioa egokitu egingen zaie gizon-emakumeen artean zuzeneko nahiz zeharkako diskriminaziorik ez dagoela bermatzea xede duten irizpide eta sistemei.

5. Langilea eta enpresaburua ados jarrita finkatuko da lankontratuaren xede den lanprestazioaren edukia, bai eta nolako parekatzea duen hitzarmen kolektiboak aurreikusitako kategoria, lanbide-talde edo ordainketa-mailarekin edo, halakorik ezean, enpresan prestazio horren arabera aplikatzeko den hitzarmenean aurreikusitakoarekin.

Funtzio-aniztasuna erabakitzen denean, edo bi kategoria, talde edo mailaren edo gehiagoren berezko funtzioak egitea, gailenak diren funtzioen arabera egingen da parekatzea».

Zazpi. Honela idatzita geldituko da 23. artikulua:

«23. artikulua. Lanean mailaz igotzea eta lane-ko lanbide-heziketa.

1. Langileak eskubidea du:

a) Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak jasotzeko, bai eta, titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak erregulartasunez egingen ari bada, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna izateko ere, enpresak txanda-arabidea baldin badauka.

b) Laneko ohiko jardunaldia egokitu dakion, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko bada, edo lanbide-heziketarako edo trebakuntzarako behar duen baimena eman dakion, lanpostua gordez.

2. Negoziazio kolektiboan itunduko da eskubide horiek nola erabili behar diren, baina, betiere, gizon-emakume langileen artean, ez zuzenean ez zeharka, bazterkeriarik ez dagoela bermatzeko xede- dute irizpide eta sistemetara egokiturik».

Zortzi. 33. artikuluari 7. bis apartatua gehitzen zaio. Hauxe da testua:

«7. bis. Lan-harremana amaitu izateko motiboa lege honen 51. artikulua aplikatuz hasitako espediente- a izan bada, edo 52. artikuluko c) paragrafoan aurreikusitako arrazoia izan bada, edo Konkurtsoari buruzko uztailaren 9ko 22/2003 Legeko 64. artikuluari jarraitu bazaio, langile horiei dagokien legezko kalte-ordainaren ehuneko 40 ordainduko du Soldata Bermearen Fondoak, hogeita bost langile baino gutxiagoko enpresetan.

Artikulu honen 2. apartatuan aurreikusitako mugetara egokitutako kalte-ordainaren arabera egingen da ordainketa honen zenbatekoaren kalkulua».

Bederatzi. 34. artikulua- ren 2. apartatuak honako testu hau izanen du:

«2. Hitzarmen kolektibo- z edo, halakorik ezean, enpresak eta langileen ordezkari- ek iritsitako akordio- z, lanaldia modu irregularrean banatu ahal izanen da urtean zehar. Banaketa horrek betiere errespetatu beharko ditu lege honetan aurre- kusitako gutxiene- ko atsedena- ldiak, egunekoak eta astekoak».

Hamar. Honela idatzita geldituko da 39. artikulua:

«39. artikulua. Mugigarritasun funtzionala.

1. Mugigarritasun funtzionalak enpresaren barruan edukiko dituen mugak ondorengoak baino ez dira izanen: lan-zerbitzuak betetzeko behar diren titulazio akademiko edo profesionalak edukitze- arenak eta lanbide-talde bateko- a izate- arenak. Lanbide-taldeak zehaztu gabe badaude, lanbide-kategoria baliokideen artean egin ahal izanen da mugigarritasun funtzionala.

2. Lanbide-taldeari edo kategoria baliokideei ez dagozkien funtzioak egiteko mugigarritasun funtzionala posible izanen da hori justifikatzen duten arrazoi teknikoak edo antolamenduzkoak baldin badaude bakar-bakarrik, eta horiei erantzuteko ezinbestekoa den denborarako. Funtzio apalagoak aginduz gero, produkzio-jarduerarako luzaezineko edo ezusteko premiekin justifikatu beharko da. Enpresaburuak egoera horren berri eman behar die langileen ordezkari.

3. Mugigarritasun funtzionala gauzatu behar da langilearen duintasuna kaltetu gabe eta haren lanbideko prestakuntzaren eta maila-igoeraren kontra joan gabe; eta benetan betetzen dituen funtzioei dagokien ordainketa jasotzeko eskubidea izanen du langileak, salbu eta funtzio apalagoak agintzen zaizkionean, kasu horretan jatorrizko ordainketei eutsiko baitie. Mugigarritasun funtzionalaren ondorioz langileek ohikoak ez dituzten funtzioak betetzen badituzte, ezin izanen dira argudiatu kalera tze objektiborako kausa diren trebetasun-falta geroztikoa edo egokitzapenik eza.

4. Mugigarritasun funtzionalaren ondorioz urtebetean sei hilabete baino gehiagoz egiten badira lanbide-taldeari edo kategoria baliokideei dagozkien funtzioak baino goragokoak, edo bi urtean zortzi hilabete baino gehiagoz, langileak zilegi izanen du maila-igoera eskatzea, baldin eta hitzarmen kolektiboan xedatutakoa horren kontrako ez bada, edo, betiere, berak egindako funtzioei dagokien lanpostu hutsa bete dadin eskatu, enpresan halako igoerarako aplikagarriak diren arauak betez, eta dagokion soldataldea erreklamatzeko ezertan galarazi gabe. Egin-tza horiek metatu ahalko dira. Enpresak ezezkua eman ez gero, eta batzordeak edo, kasua bada, langileen ordezkariak txostena egin ondoren, langileak erreklamazioa aurkeztu ahalko du jurisdikzio eskuduneari.

Artikulu honetan adierazitako aldiez beste batzuk ezarri ahal izanen dira hitzarmen kolektiboan, lanpostu hutsak betetzeko erreklamazioak egiteko.

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

Hamaika. Honela geratzen dira idatzita 40. artikuluko 1. eta 2. apartatuak:

«1. Lantoki mugikor edo ibiltariak dituzten enpresetan zerbitzuak betetzeko berariaz kontra-

tatuak izan ez diren langileak enpresa bereko beste lantokiren batera aldatzeko, baldin eta langilearen egoitza aldatu behar bada, justifikaziozko arrazoiak ekonomiko, tekniko, antolamenduko edo ekoizpenekoak egon behar dira, edo enpresaren jarduerari dagozkion kontratazioak eduki beharko dira.

Artikulu honetan aipatutako arrazoiak egon badaudela ulertuko da baldin eta proposatutako neurriak hartuta enpresaren egoera hobetzen bada, haren baliabideak egokiago antolatuz merkaturian lehiakorragoa izateko, edo merkatuaren eskaerari hobeto erantzuteko.

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

Lantokiz aldatzeko erabakia jakinarazi ondoren, langileak eskubidea izanen du aukera egiteko: edo gastuen konpentsazioa jasota lantokiz aldatu, edo kontratua amaitu. Betiere, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeitaz soldata-eguneko kalte-ordaina jasoko du; urtebetetik beherako aldiak hilabetekoa hainbanatuko dira, eta gehienez ere hamabi hilabeteri dagokiona eskuratuko da kalte-ordain moduan. Lehenengo kasuan aipatutako konpentsazioak barne hartuko ditu bai langilearen gastuak bai hark bere kontura dituen ahaideen gastuak, alderdien artean adostutako moduan, baina inoiz ere ez hitzarmen kolektiboetan ezarritako gutxienezko muga azpitik.

Lantokiz aldatu eta berrira joateko aipatutako epearen exekutibotasuna ezertan galarazi gabe, kontratua amaitzeko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat ez badator, erabakia aurkatu dezake jurisdikzio eskuduneari. Epaia erabakiko du lantokiz aldatzea justifikatuta dagoen ala ez; eta, azken kasu horretan, jatorrizko lantokira itzultzeko eskubidea onartuko zaio langileari.

Baldin eta, artikulu honen hurrengo apartatuan jasotako xedapenak saihestearren, enpresak lantoki-aldaketak egiten baditu laurogeita hamar eguneko hurrenez hurrenko aldietan eta han adierazitako mailen azpitik, portaera hori justifikatzeko arrazoi berririk egon gabe, ulertuko da lantoki-aldaketa berri horiek legeari iruzurra eginez gauzatu direla, eta deusezak eta indarrrik gabeak direla deklaratu da.

2. Aurreko apartatuan aipatutako lantoki-aldaketa egin aurretik, enpresak langileen legezko ordezkariarekin hitz egiteko txanda bat egon beharko da, hamabost egun baino gehiagokoa izanen ez dena, bost langile baino gehiagoko lantoki oso-

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

a) Hamar langileri, ehun langile baino gutxiagoko enpresetan.

b) Langileen ehuneko 10i, ehundik hirurehun langilera bitarteko enpresetan.

c) Hogeita hamar langileri, hirurehun langile edo gehiagoko enpresetan.

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

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

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

Enpresan ez badago langileen legezko ordezkariarik, langileek zilegi izanzen dute beren ordezkariak 41.4 artikuluan arabera izendaturiko batzorde baten eskuetan uzteko.

Kontsultaldia amaitu eta gero, lantoki-aldaketa-ri buruzko erabakia jakinarazi behar die enpresaburuak langileei; artikulua honen 1. apartatuan xedatutakoak eraenduko du, ondorio guztietarako, lantoki-aldaketa.

Aurreko paragrafoan aipatutakoa hala izanda ere, laneko agintariak, alderdien jarrerak ikusita, eta neurriaren ondorio ekonomikoak edo giza ondorioak bidezko egiten badute, artikulua honen 1. apartatuan aipatutako epea luzatzeko eta, horrenbestez, lantoki-aldaketaren eraginkortasuna etete-ko agindua eman dezakete; baina epe-luzatze hori inola ere ez da sei hilabete baino gehiagokoa izan.

Apartatu honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboa eragin daiteke, artikulua honen 1. apartatuan aurreikusitako akzio indibiduala ezertan galarazi gabe. Gatazka kolektiboa aurkezten denean, gelditu egiten dira hasita dauden akzio indibidualen izapideak, harik eta hura ebatzi arte.

Kontsultaldian langileen legezko ordezkariekin lortutako akordioak ez dio kalterik ekarriko ukitutako langileek duten eskubideari, hain zuzen artikulua honen 1. apartatuaren laugarren paragrafoan aurreikusitako aukeraz baliatzekoari.

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

Hamabi. Honela idatzita geldituko da 41. artikulua:

«41. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketak.

1. Frogatutako arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduko edo ekoizpenekoak daudenean, enpresako zuzendaritzak zilegi izanzen du lan-baldintzen funtsezko aldaketak erabakitzea. Lan-baldintzen funtsezko aldaketatzat hartuko dira, besteak beste, gai hauetan eragina dutenak:

a) Lanaldian.

b) Ordutegian eta laneko denboraren banaketan.

c) Txandakako lan-araubidean.

d) Ordainsari-sisteman.

e) Lan-sisteman eta errendimenduan.

f) Funtzioetan, lege honen 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusitako mugak gainditzen dituztenean.

Artikulua honetan aipatutako arrazoiak egon badaudela ulertu behar da, proposatutako neurriak hartzea lagungarri denean enpresaren bilakaera negatibo bati aurrea hartzeko edo haren egoera eta perspektibak hobetzeko, haren baliabideak egokiago antolatuz merkatuan lehiakorrago bihurtzen duelako edo merkatuaren eskaerak jarritako baldintzei hobeto erantzuteko modua ematen diolako.

2. Indibidualtzat jotzen da langileek banaka dituzten lan-baldintzen aldaketa.

Aldaketa kolektibotzat jotzen da hitzarmen edo itun kolektiboz langileei onartutako baldintzen aldaketa, edo enpresaburuak aldebakartasunez eta ondorio kolektiboak sortuz hartutako erabaki baten ondorioz langileek dituzten baldintzen aldaketa.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa hala izan arren, artikuluko honen 4. apartatuan xedatutako ondorioetarako ez dira ezein kasutan kolektibotzat joko aldaketa funtzionalak eta lan-ordutegiarenak, laurogeita hamar eguneko epe baten barrenean honako langile-kopuruak ukitzen dituztenak:

a) Hamar langile baino gutxiago, ehun langile baino gutxiagoko enpresetan.

b) Enpresako langileen ehuneko 10 baino gutxiago, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.

c) Hogeita hamar langile baino gutxiago, hiru-rehun langile edo gehiago dituzten enpresetan.

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

Artikulu honen 1. apartatuaren a), b) eta c) paragrafoetan aurreikusitako kasuetan, eta 50.1.a) artikuluan xedatutakoa ezertan galarazi gabe, funtsezko aldaketaren ondorioz langilea kaltetuta suertatzen bada, eskubidea izanen du bere kontratua hutsaltzeko eta zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeitazko eguneko kalte-ordaina jasotzeko; urtebete baino gutxiagoko aldiak hila-beteka hainbanatuko dira, gehienekoa bederatziz hilabete izanik.

Ezertan galarazi gabe kasuko aldaketak goian aipatutako epean indarra hartzea, kontratua hutsaltzeko aukera egin ez duen langileak zilegi du, enpresaren erabakiarekin ados ez badago, erabaki hori jurisdikzio eskuduneari aurkatzeko. Epaiak deklaratu du justifikatua den ala ez den lan-baldintzen aldaketa; eta, azken kasu horretan, aurreko baldintzetara itzultzeko eskubidea aitortuko dio langileari.

Baldin eta, artikuluko honetako hurrengo apartatuan jasotako xedapenak saihestearren, enpresak lan-baldintzen funtsezko aldaketak egiten baditu laurogeita hamar eguneko hurrenez hurrenko aldietan, 2. apartatuaren azken paragrafoak adierazitako mailaren azpitik eta portaera hori justifikatzeko arrazoi berririk egon gabe, aldaketa berri horiek lege-iruzurrez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta indarrak gabeak direla deklaratu da.

4. Negoziazio kolektiboan ezar daitezkeen berriazko prozedurak ezertan galarazi gabe, lan-baldintzen funtsezko aldaketa kolektiboa egiteko erabakia hartu baino lehen, langileen legezko ordezkariak badauden enpresetan gaia haiekin kontsultatzen epe bat utzi beharko da, gehienez

ere hamabost eguneko. Kontsultaldi horretan aztertuko da enpresak erabaki hori zergatik hartu duen, horren ondorioak saihestu edo leundu ote daitezkeen eta ukiturik gertatzen diren langileen-tzako ondorioak leuntzeko zer neurri behar diren.

Kontsultaldian, fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon baleude, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoordekatzen badute.

Langileen legezko ordezkariak ez duten enpresetan, akordioa negoziatzeko orduan langileek bi aukera izanen dituzte: beren ordezkariak beren arteko batzorde baten eskuetan uztea, edo enpresaren arloko sindikatuek izendaturiko batzorde baten eskuetan. Bata zein bestea gehienez ere hiru kidekoa izan daiteke. Beren artekoa nahiago badute, batzordekideak enpresako langileen artean aukeratu beharko dituzte, demokratikoki. Bestea nahiago badute, berriz, ordezkariak handieneko sindikatuek eta enpresaren sektorearen ordezkariak duten sindikatuek aukeratu dituzte batzordekideak, bakoitzaren ordezkariak naren arabera; zilegitasuna izan behar dute enpresan aplikatzeko den hitzarmen kolektiboa negoziatzeko batzordearen kide izateko.

Kasu batean zein bestean, kontsultaldia hasten denetik bost eguneko epean egin beharko dute hautaketa. Ordezkariak ez hautatzeak ez du kontsultaldia geldiaraziko. Batzordean, batzordekideen gehiengoaren botoarekin hartuko dira erabakiak. Negoziazioa sindikatuek hautaturiko kideez osaturiko batzordearekin egin behar baldin bada, enpresaburuak kide den enpresaburu-elkartean esku utzi ahal izanen du bere ordezkariak. Enpresaburu-elkarte horiek autonomia-erkidegoan ordezkariak nagusia dutenak izan daitezke, eta berdin dio elkarte horiek sektoreartekoak edo sektorekoak diren.

Enpresaburuak eta langileen ordezkariak edo noiz adostu dezakete kontsultaldiaren ordezkariak enpresaren esparruan aplikatzeko den bitarteko-tza- edo arbitraje-prozedura aplikatzea; hala egin ez gero, aldi horretarako zehaztutako gehieneko epearen barruan gauzatu beharko dute bitarteko-tza edo arbitrajea. Kontsultaldian akordioa lortzen bada, 1. apartatuan aipaturiko justifikazio-arrazoiak bete direla joko da, presuntzioz; eta, aurkaratzekotan, dagokion jurisdikzioan egin beharko da, iruzurra, doloa, hertsapena edo eskubide-abusua dela motibo. Edonola ere, langileek eskubidea izanen dute artikuluko honen 3. aparta-

tuaren bigarren paragrafoan aurreikusitako auke-raz baliatzeko.

5. Aldaketa kolektiboa baldin bada langileek hitzarmen edo itun kolektiboz onartuta dauzkaten lan-baldintzei buruzkoa, edo enpresaburuak alde-bakartasunez harturiko eragin kolektiboko erabaki bat dela medio dauzkaten lan-baldintzei buruzkoa, kontsultaldia amaitu eta ez badago akordiorik, enpresaburuak aldaketari buruzko bere erabakia langileei jakinaraziko die, zeina indarrean sartuko baita artikulua honen 3. apartatuak aipaturiko epea amaitzen denean.

Apartatu honetan aipaturiko erabakien kontra gatazka kolektibo bat erreklamatu ahalko da, ezertan galarazi gabe artikulua honen 3. apartatuan aurreikusitako akzio indibiduala. Gatazka aurkezteak gelditu egingen du abiatutako akzio indibidualen tramitazioa, hari eta hura ebatzi arte.

6. Lege honen III. tituluan arauturik dauden hitzarmen kolektiboetan jasota datozen lan-baldintzen gainekoa baldin bada aldaketa, berdin diolarik hitzarmen horiek sektorekoak edo enpresakoak diren, aldaketa betiere egin ahalko da akordio bidez, 4. apartatuan zehazturikoaren arabera. Sektoreko hitzarmen kolektiboak baldin badira, akordioa dena delako sektoreko batzorde parekideari jakinarazi beharko zaio.

Lege honen 83. artikulua aurreikusten dituen estatu edo autonomia-erkidego mailako lanbidearteko akordio bidez, aplikazio orokorreko eta zuzeneko prozedurak ezarri beharko dira apartatu honetan aipaturiko akordioak negoziatzeko orduan sorturiko desadostasunak ebazteko, barne harturik desadostasunak arbitraje bidez ebaztera eramateko aurreiazko konpromisoa. Kasu horretan, arbitraje-laudoaren eraginkortasuna kontsultaldiko akordioaren eraginkortasun bera izanen da, eta, errekurritua izatekotan, 91. artikuluan jasotako prozeduraren eta motiboen arabera izan beharko du soilik.

Sektoreko hitzarmen kolektiboetan jasota datozen baldintzen aldaketa 1. apartatuko b), c), d), e) eta f) letretan zehazturik dauden gaiei buruzkoa izan daiteke soilik, eta haren gehieneko indarraldiak ezin izanen du gainditu aldatu nahi den hitzarmen kolektiboaren indarraldia.

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

Hamahiru. Honela idatzita geldituko da 47. artikulua:

«47. artikulua. Kontratua etetea edo lanaldia murriztea arrazoi ekonomiko, tekniko, antolaketa-ko, ekoizpeneko edo ezinbestekoengatik.

1. Arrazoi ekonomiko, tekniko, antolaketa-ko edo ekoizpenekoak bitarteko, enpresaburuaren ekimenez, eten egin daiteke lan-kontratua, lege honen 51. artikuluan eta hori garatzeko arauetan ezarritako prozedurari jarraikiz. Hona hemen kon-tuan hartu beharreko berezitasunak:

a) Prozedura aplikagarria da edozein izanik ere enpresako langile-kopurua eta eteteak ukitutako langile-kopurua.

b) 51.4 artikuluan aipaturiko epea, kontsultak egiteko epearen iraupenari dagokiona, erdira murriztuko da, eta dokumentazioa zorrozki beharrezkoa dena baino ez da izanen, erregelamendu bidez zehaztutako moduan.

c) Neurri hori baimentzea bidezkoa izanen da baldin eta espedienteko dokumentazioetik zentzutasunez ondorioztatzen bada aldi baterako neurri horren beharra dagoela enpresaren jardue-raren egoera koiunturazko bat gainditzeko.

d) Neurri hori baimentzeak ez dakar berarekin inolako kalte-ordainetarako eskubiderik.

2. Zilegi izanen da lanaldia murriztea arrazoi ekonomiko, tekniko, antolaketa-ko edo ekoizpene-koak direla-eta, aurreko apartatuan jasota dato-rren prozedurari jarraikiz. Halakoetan, lanaldi-murrizketatzat joko da lanaldia % 10etik % 70era bitartean murriztea aldi baterako, zenbaketarako oinarri modura eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldia harturik.

Lanaldia murrizturik duten bitartean, langileek ezin dute aparteko ordurik egin, non eta ez den ezinbesteko kasu bat.

3. Ezinbesteko arrazoiak direla medio ere, eten egin daiteke lan-kontratua, lege honen 51.12 arti-kuluan eta hori garatzeko erregelamenduzko arauetan ezarritako prozeduraren arabera.

4. Langileek kontratua etenda edo lanaldia murriztuta duten bitartean, haien lanbide-jardue-arekin zerikusia duten prestakuntza-ekintzak susta-tuko dira, haien balioaniztasuna edo enplegarritasuna areagotzekoak».

Hamalau. 49. artikulua 1. apartatuko h) eta i) letrak honela idatzita geldituko dira:

«h) Lana egitea behin betiko eragozten duen ezinbestea sortzen denean, baldin eta ezinbeste horren gertatzea behar bezala egiaztatu bada,

lege honen 51. artikuluko 12. apartatuan xedatutakoarekin bat etorriz.

i) Arrazoi ekonomiko, tekniko, antolaketako edo ekoizpeneko ondoriozko kaleratze kolektiboa egiten denean, baldin eta horretarako behar bezalako baimena eman bada, lege honetan xedatutakoarekin bat».

Hamabost. 50. artikulua 1. apartatuaren a) letra honela idatzita geldituko da:

«a) Langilearen lan-baldintzetan egindako funtsezko aldaketak, haren lanbide-prestakuntzaren edo duintasunaren kaltetan izan badira».

Hamasei. Honela idatzita geldituko da 51. artikulua:

«51. artikulua. Kaleratze kolektiboa.

1. Lege honetan xedatutakoaren ondorioetarako, kaleratze kolektibo esanen zaio arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduzko edo ekoizpenekoetan oinarrituta kontratuak azkentzeari, azkentzeak laurogeita hamar eguneko epean honako hauengan badu eragina, gutxienez ere:

a) Hamar langilerengan, ehun langile baino gutxiagoko enpresetan.

b) Langileen ehuneko 10engan, ehun eta hiru-rehun langile arteko enpresetan.

c) Hogeita hamar langilerengan, hirurehun langile edo gehiagoko enpresetan.

Ulertzen da arrazoi ekonomikoak tartean direla enpresaren emaitzetatik egoera ekonomiko negatiboa ondorioztatzen denean; esaterako, egungo edo aurreikusitako galerak daudenean edo diru-sarreraren maila etengabe jaisten denean, horiek haren bideragarritasunean edo enplegu-bolumenari eusteko gaitasunean eragina izan dezakete. Horretarako, enpresak alegatutako emaitzak frogatu beharko ditu, eta justifikatu beharko du emaitza horientatik dela egokia kontratua azkentzeko hartutako erabakia, enpresak merkatuan duen posizio lehiakorrari eusteko edo horretara iristen laguntzeko.

Ulertzen da arrazoi teknikoak tartean direla, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, ekoizteko bitarteko edo tresnen alorrean. Antolamenduzko arrazoiak gertatuko dira baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, langileen lan-sisteman eta metodoetan. Eta ekoizpeneko arrazoiak gertatuko dira baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, enpresak merkatuan sartu nahi dituen produktuen edo zerbitzuen eskarian. Horretarako, enpresak frogatu beharko du aipatutako arrazoi-tako bat tartean

dela, eta justifikatu beharko du arrazoi horietatik ondorioztatzen dela azkentze-erabakiaren arrazoizkotasuna, eta erabaki hori lagungarri gertatuko dela enpresaren bilakaera negatiboari aurrea hartzeko edo haren egoera hobetzeko, haren baliabideak egokiago antolatuz, horren bitartez merkatuan lehiakorra bilakatzeko edo merkatuaren eskaerari hobeto erantzuteko.

Kaleratze kolektibotzat joko da, halaber, enpresako plantilla osoari eragiten dioten lan-kontratuaren azkentzea; betiere, azkentze horrek bost langileri baino gehiagori eragiten badie, eta, lehen aipatutako arrazoi berberak oinarri direla, enpresaren jardura oso-osorik gelditu delako gertatzen bada amaitzea.

Artikulu honen lehenengo paragrafoan aipatutako kontratu-azkentzeen kopurua zenbatzeko, aipatutako aldiaren enpresaburuaren ekimenez gertatutako amaitze guztiak hartuko dira kontuan, lege honen 49. artikulua 1. apartatuaren c) paragrafoan aurreikusitako arrazoiaren indarrez barik langileari ez dagozkion beste batzuen indarrez badira, eta amaitutako kontratu-kopurua gutxienez bostekoa bada.

Enpresak, artikulu honetan jasotako aurreikuspenak saihesteko, lege honen 52.c) artikuluan xedatutakoaren babespean eta adierazitako mugaren azpitik, bata bestearen ondoko laurogeita hamar eguneko aldietan lan-kontratuak azkentzen baditu, portaera hori onartzeko arrazoi berri egon gabe, kontratu-azkentze berri horiek legeari iruzurra eginez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta indarrik gabeak direla deklaratuko da.

2. Kaleratze kolektiboa egiteko asmoa daukan enpresaburuak baimena eskatu behar du lan-kontratuak azkentzeko, lege honetan eta erregelamendu bidezko garapenerako arauetan aurreikusitako enplegu-erregulaziorako jardunbidearen arabera. Eskumenak dituzten laneko agintariei baimena eskatuz hasiko da jardunbidea, eta aldi berean hitz egiten hasi beharko da langileen legezko ordezkariekin.

Enpresaren zuzendaritzarekiko solaskidelanak, kontsulta-prozedurakoak, sindikatu-atalek egiten dituzte, horiek hala adosten dutenean, baldin eta enpresa-batzorde-tako kideen gehiengo edo langileen ordezkarien gehiengo badute.

Laneko agintariei eta langileen legezko ordezkariak jakinarazpena egitearekin batera, espedienteak sorrarazi duten arrazoiak frogatzeko beharrezko agiri guztiak aurkeztu behar dira, baita hartu beharrezko neurriak justifikatzeko agiriak ere, erregelamendu bidez zehaztuko den moduan.

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

Langileen legezko ordezkariak ez baldin bada enpresan, langileek aukera izanen dute, beren kontsulta garairako eta akordio bat lortzeko, beren ordezkariak 41.4 artikulua xedatzen duenaren arabera izendatutako batzordeari emateko.

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

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

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

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

4. Langileen legezko ordezkariarekin egindako kontsultaren iraupena ez da hogeita hamar egun natural baino gehiagokoa izanen, edo hamabost egun natural baino gehiagokoa, berrogeita hamar langile baino gutxiagoko enpresetan. Enplegudoikuntzarako espedientea izapidetzean, alderdi interesatuaren izaera izanen dute ordezkari horiek. Kontsulta hori izan beharko da espedientea eragin duten arrazoiei eta horien ondorioak saihestu edo gutxitzeko moduei buruzkoa; bai eta horren eraginpean dauden langileek jasan behar-

ko dituzten ondorioak leuntzeko beharrezko neurriak buruzkoa ere; adibidez, birkokatze-neurriak, zeinak birkokatze-enpresa baimenduek egin ahalko baitituzte, edo enplegu-gaitasuna hobetzeko eta enpresa-proiektuaren jarraitutasuna eta bideragarritasuna ahalbidetzeko prestakuntza-ekintzak nahiz birziklatze profesionaleko ekintzak.

Nolanahi ere, berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresetan, gorago aipatutako neurriak jasotzen dituen plan bat gehitu behar zaie espedientea hasteko agiriari. Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.

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

Kontsultaldia amaitzean, emaitzaren berri eman beharko dio enpresaburuak lan-agintariari, eta neurrien edukia edo aurretik aipatutako plan horren behin betiko edukia ere jakinaraziko dio.

Enpresaburuak eta langileen ordezkariak edo noiz adostu dezakete kontsultaldiaren ordezkariaren esparruan aplikatzeko den bitartekotza edo arbitraje-prozedura aplikatzea; hala egin ez gero, aldi horretarako zehaztutako gehieneko epearen barruan gauzatu beharko dute bitartekotza edo arbitrajea.

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

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

6. Akordiorik gabe amaitzen bada kontsultaldia, enpresaren eskabidea osorik edo zati batean onartuz edo gaitzetsiz eman behar dute

erabakia laneko agintariek. Kontsultaldia amaitu dela laneko agintariei jakinarazi eta hamabost egun naturaleko epean eman behar da erabakia; aipatutako epea amaitu arren, beren-beregiko erabakirik ematen ez badute, kontratuak amaitzea eskabidean adierazitako modu-moduan onartu dela ulertu behar da.

Laneko agintarien erabakian arrazoiak eman behar dira, eta enpresaren eskabidearekin kongruentea izan behar da. Baimena bidezkoa izanen da baldin eta espedientearen jasota dagoen dokumentuak adierazten badu enpresaburuak alegatzen duen kasua benetan gertatzen dela, eta neurria arrazoizkoa dela artikulu honen 1. apartatuan adierazitakoaren arabera.

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

8. Artikulu honetan xedatutakoarekin bat etorritik amaitutako kontratuak dituzten langileek hogeitau soldata-eguneko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izanen dute, zerbitzuan egindako urtebete bakoitzeko; urtebetetik beherako aldiak hilabetekoa hainbanatuko dira, eta hamabi hilabetekoa izanen da gehienez ere eskura daitekeen kalte-ordaina.

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Artikulu honetan aurreikusi ez diren kasuetan, Administrazio Publikoen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen xedatutakoa aplikatu behar da, batez ere errekurso-kontuetan.

Egin beharreko egintza guztiak eta langileei egin behar zaizkien jakinarazpen guztiak beren legezko ordezkarien bidez egin behar dira.

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

14. Konkurtso-prozeduran sartuta ez dauden enpresei dagozkien enplegu-erregulazioko espedienteen kasuan, eta enpresa horietan berrogeita hamabost urte edo gehiagoko adineko langileak baldin badaude, 1967ko urtarrilaren 1ean mutua-lista-izaerarik ez zutenak, langile horientzako hitzarmen berezi bat finantzatzeko kuotak ordaindu beharra egonen da, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean jasotako moduan».

Hamazazpi. 52. artikuluen b), d) eta e) letrak honela idatzita geldituko dira:

«b) Langilearen lanpostuan gertatutako berrikuntza teknikoetara langilea egokitu ez delako, baldin eta aldaketa horiek arrazoizkoak badira, eta berrikuntza sartu zenetik gutxienez bi hilabete igaro badira. Kontratuak, bestalde, eten egiten da

behar den beste denborarako, baina hiru hilabeterako gehienez ere, baldin eta, eskumenak dituen erakunde ofizialaren kontura, lanerako birmoldatzeko edo hobeto prestatzeko ikastaroren bat eskaintzen badu enpresak, hain zuzen langileak behar duen egokitzapena lortzeko bada ikastaroa. Langileak jaso izan duen batez besteko soldataren parekoa ordaindu behar zaio langileari ikastaro denboran ere».

«d) Tarteka lanera ez joategatik, eta hutsegiteak justifikatuta egon arren, elkarren segidako bi hilabetetan lan-egunen % 20ra iristen badira hutsegiteak; edo, hamabi hilabeteko aldi, solteko lau hilabetetan lan-egunen % 25era iristen badira, betiere, aldi horietan lantokiko plantilla osoaren absentismoa % 2,5 baino gehiagokoa denean.

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

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

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

Hemezortzi. 53. artikulua 4. apartatuaren azkenurreko paragrafoa honela geldituko da idatzita:

«Erabaki azkentuzailea desegokitzen joko da ez baldin bada egiaztatzen erabaki azkentuzailea har-

tzeko oinarri izan zen kausa badenik; edo ez badi-ra betetzen artikuluko honen 1. apartatuaren jarritako betekizunak».

Hemeretzi. Honela geratzen dira idatzita 56. artikuluko 1. 2. eta 4. apartatuak:

«1. Kaleratzea bidegabekoa dela aitortzen bada, epaia jakinarazten denetik bost eguneko epean, enpresaburuak bi aukera izanen ditu: a) edo langilea lanean berriz hartzea, 1. apartatu honen b) paragrafoan aurreikusitako moduan izapideldiko soldatak ordainduta, edo honako hartzeko ekonomikoak ordaintzea, epaian esandakoaren arabera:

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

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

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

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

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

«4. Kaleratutakoa langileen legezko ordezkari bat edo sindikatuetao delegatu bat bada, berorri dagokio beti aukera. Aukerarik egiten ez badu, berriro lanera sartzeko aukera egiten duela ulertu

behar da. Eta aukera, bai beren-beregi egindakoa, bai ustezkoa ere, lanera berriro sartzeko bada, derrigorrezkoa izanen da lanean hartzea».

Hogei. Honela idatzita geldituko da 57. artikulua:

«57. artikulua. Estatuaren ordainketa.

1. Baldin eta demanda sartzten denetik kalera-tzea bidegabekoa dela aitortu arte hirurogei egun baliozko baino gehiago igarotzen badira, 56. artikulua 1. apartatuaren b) paragrafoan aipatu eta langileari emandako hartzeko ekonomikoa Estatuari eskatu ahal izanen dio enpresaburuak, hirurogei egun horietatik gorako denborakoa Estatuak berak ordain dezan.

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

Hogeita bat. 82. artikulua 3. apartatuak honako testu hau izanen du:

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

Aurrekoa hala izanik ere, enpresak eta, 87.1 artikulua indarrez, hitzarmen kolektiboa negoziatzea zilegi duten langileen ordezkariak hala adosten badute, eta 41.4 artikulua ezartzen duen moduan aurretik kontsulta-epaia landu ondoren, aukera dago enpresaz gaindiko eremuetako hitzarmen kolektiboetan jasotako soldata-araubidea ez aplikatzeko, baldin eta enpresak bere diru-sarreretan jaitziera iraunkorra duenean edo bere egoera edo perspektiba ekonomikoak oso eragin negatiboa paira dezaketenean aplikazio horren ondorioz, betiere horrek hartan enpleguari eusteko aukeretan eragina baldin badu.

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

Kontsultaldian akordioa lortzen bada, bigarren paragrafoan aipaturiko justifikazioa bete dela joko da, eta, aurkatzekotan, jurisdikzio eskudunean soilik aurkatu ahal izanen da, iruzurra, dolua, heretsapena edo zuzenbide-gehiegikeria dela motibo. Akordio hori hitzarmen kolektiboaren batzorde paritariori jakinarazi beharko zaio.

Ez aplikatzeko akordioa eta soldata-baldintzak berreskuratzeko programazioa ezin dira inola ere izan bidea generoagatiko ordainsarien diskrimina-

zioa ezabatzeko sinatutako hitzarmenean jasotako zenbait obligazio ez betetzeko.

Kontsultaldian desadostasunik sortzen bada, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izanen du auzia; batzordeak gehienez ere zazpi egun izanen ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita. Hark akordiorik lortzen ez duenean, aldeek hurrengo paragrafoan aipatzen diren prozedurara jo ahalko dute.

Estatuko edo autonomia-erkidegoko lanbide arteko akordio bidez –lege honen 83. artikuluan daude aurreikusita–, aplikazio orokorreko eta zuzeneko prozedurak ezarri beharko dira, hori izanen baita modua konponbide egokiak hartzeko, apartatu honetan mintzagai darabiltzagun akordioak negoziatzeko orduan bat ez etortzerik baldin badago, edo halakoak zuzen ebazteko, desadostasunak arbitrajera eramateko aurretiazko konpromisoa barne. Hala egin beharra gertatzen bada, arbitraje-laudoak kontsultaldian hartutako akordio pareko balioa izanen du, eta, errekurritzekotan, 91. artikuluan jasota datozen prozeduren arabera eta motiboengatik errekurritu ahal izanen da soilik».

Hogeita bi. Honela geratzen dira idatzita 84. artikulua 1. eta 2. apartatuak:

«1. Hitzarmen kolektiboari, indarrean dauden bitartean, ezin die eragin beste eremu bateko hitzarmenetan xedatutakoak, 83.2. artikuluan xedatutakoaren arabera negoziatuta kontraktorik itundu ez bada.

2. 83.2 artikuluan xedatutakoaren arabera negoziatutako estatu mailako edo autonomia erkidegoaren mailako akordio edo hitzarmen kolektiboa batek negoziazio kolektiboaren egoerari buruzko edo hitzarmen arteko lehiari buruzko arau desberdinen bat ezartzen ez badu, enpresa-hitzarmen batean ezarritako baldintzak lehenasunez aplikatuko dira Estatuko edo autonomia erkidegoko edo beheagoko esparruko hitzarmen sektorialaren aurretik, honako arlo hauetan:

a) Oinarrizko soldataren eta soldata-osagarrien zenbatekoa, enpresaren egoerarekin eta emaitzekin lotutako osagarriak barne.

b) Aparteko orduen ordainketa edo konpentsazioa, eta txandakako lanaren berariazko ordainsaria.

c) Ordutegia eta lan-denboraren banaketa, txandakako lanaren araubidea, eta oporren urteko plangintza.

d) Langileen lanbide-sailkapeneko sistema enpresa-eremura egokitzea.

e) Lege honen bidez ematen diren kontratazio-modalitateen alderdiak enpresa-hitzarmenetara egokitzea.

f) Laneko bizitza, familiako bizitza eta bizitza pertsonala uztartzeko neurriak.

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

83.2 artikuluan aipatutako akordio eta hitzarmen kolektiboek aurrez aipatutako lan-baldintzen zerrenda handitu ahalko dute».

Hogeita hiru. 85. artikulua 3. apartatuak honako testu hau izanen du:

«3. Aurreko paragrafoan 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 ere zehaztu behar dira.

c) Hitzarmen kolektiboetan ezarritako lan-baldintzetan aldaketa sakonak egiteko negoziazioan sor daitezkeen liskarrak erabat eta behar bezala konpontzeko prozedura, 41.6 artikuluan xedatutakoaren arabera, eta 82.3 artikulua aipatzen duen soldata-araubidea ez aplikatzeko prozedura; beharrezkoa izanen balitz, artikulua horietan xedatutakoaren arabera estatuko edo erkidegoko mailako lanbide arteko akordioetan ezarritako prozedurak ere egokitu beharko liriateke.

d) Hitzarmenaren amaiera iragartzeko modua eta baldintzak, eta indarrean den bitartean beraren amaiera iragartzeko gutxieneko epea. Aurkako ituntzen ez bada, hitzarmen kolektiboaren amaiera iragartzeko gutxieneko epea haien indarraldia amaitu baino lehenagoko hiru hilabetekoa izanen da.

e) Hitzarmen berri bat negoziatzen hasteko gehieneko epea, aurrekoaren amaiera iragarri ondoren. Aurkakoa ituntzen ez bada, gehieneko epe hori 89.2 artikuluan ezarritakoa izanen da.

f) Hitzarmen berri bat negoziatzeko gehieneko epea, aurreko hitzarmenaren indarraldiaren iraupenaren arabera zehaztuko dena. Aurkakoa itun-

tzen ez bada, epe hori zortzi hilabetekoa izanen da aurreko hitzarmenaren indarraldia bi urte baino gutxiagokoa denean, edo hamalau hilabete baino gutxiagokoa, gainerako hitzarmenetan, indarraldia galtzen duen datatik kontatzen hasita.

g) Negoziaziorako gehieneko epea akordiorik lortu gabe iragan ondoren dauden desadostasunei benetako konponbidea emateko 83. artikuluan aurreikusitako estatuko edo autonomia erkidegoko esparruko lanbidearte akordio bitartez ezarritako prozedurei atxikitzea eta haien menpe jartzeari, prozedura horiek zuzenean aplikatzekoak ez direnean.

h) Alde negoziatzaileen ordezkarien batzorde paritarioa izendatzea, legean zehaztutako gaiak eta esleitzen zaizkion beste batzuk azter ditzan; bereziki, honako hauek:

1.a Hitzarmen kolektiboaren aplikazioaren eta interpretazioaren arloko gaiak ezagutzeko eta ebazteko terminoak eta baldintzak, 91. artikuluan ezarritakoari jarraituz.

2.a Egokitze-eginkizunen garapena edo, kasu bada, hitzarmenaren aldaketa, hark indarra duen bitartean. Kasu honetan, batzorde paritarioari gehitu beharko zaizkio negoziatzeko legimitatu diren subjektu guztiak, nahiz eta hitzarmenaren sinatzaileak ez izan, eta exigitzekoa izanen da lege honen 87. eta 88. artikuluetan aurreikusitako legimitazio-baldintzak gertatzea aldaketa-akordioek eraginkortasun orokorra izan dezaten.

3.a Kontsultaldia amaitu ondoren, hitzarmen kolektiboetako lan-baldintzen arloko edo soldata-araubidearen ez-aplikatzearen arloko desadostasunak ezagutu eta ebazteko terminoak eta baldintzak, hurrenez hurren 41.6 eta 82.3 artikuluetan ezarritakoaren arabera.

4.a Hitzarmen kolektiboetako lan-baldintzen funtsezko aldaketak egiten direnean edo soldata-araubidea aplikatzen ez denean erabakitzen den esku-hartzea, langileek enpresan legezko ordezkariarik ez dutenean.

Hitzarmenak batzorde paritarioaren prozedurak eta jarduketak epeak ezarri beharko ditu haren azkartasuna eta eraginkortasuna bermatzeko eta ukitutako eskubideak babesteko. Zehazki, batzorde horren barruko desadostasunak eraginkortasunez ebazteko prozedurak ezarri beharko ditu, horren barne dela gatazkei konponbidea emateko sistema ez-judizialen pean jartzea, 83. artikuluan aurreikusitako estatu mailako edo maila autonomikoko profesionalen arteko akordio bitartez.

i) Enpresaren barne-malgutasuna laguntzeko neurriak, zeinek erraztuko baitute hark merkatuan

lehiakortasuneko posizio bat eduki dezan edo hobeki erantzun diezaien demandaren eskakizunei eta hartan enplegu-egonkortasuna izateari; berariaz, honako hauek:

1.a Lanaldiaren gehieneko eta gutxieneko porzentaje bat, urtean zehar modu irregularrean banatu ahalko dena. Aurkakoa itundu ezean, porzentaje hori ehuneko 5ekoa izanen da.

2.a Enpresako mugikortasun funtzionalerako prozedurak eta denborazko zein erreferentziarako aldiak».

Hogeita lau. Honela geratzen dira idatzita 86. artikulua 1. eta 3. apartatuak:

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

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

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

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

zeduraren mende nahitaez edo borondatez jarri behar duten ezin bada itundu, arbitrajea nahitaezkoa dela ulertuko da.

Itunik ez bada, negoziazioaren gehieneko epea akordiorik gabe iragaten denean eta itunaren aldeek aurreko paragrafoan aipatutako prozeduren pean jartzen ez direnean, edo horiek desadostasunari konponbiderik eman ez diotenean, hitzarmen kolektiboaren indarraldiari eutsiko zaio».

Hogeita bost. 89. artikulua 2. apartatuak honako testu hau izanen du:

«2. Hitzarmen baten amaiera iragarri, 85.3 artikulua arabera hitzarmen kolektiboak erregulatu gabe badaude, apartatu honetan xedatutakoaren arabera jokatu da.

Komunikazioa jaso eta gehienez ere hilabeteko epean, negoziazio batzordea eratuko da; komunikazioa jasotzen duen aldeak negoziazio-proposamenari erantzun beharko dio, eta bi aldeek negoziatorako egutegi edo plan bat ezarriko dute. Negoziazioa hasteko hamabost eguneko gehieneko epea egongo da, negoziazio-batzordea eratzen denetik kontatzen hasita.

Hitzarmen kolektibo bat negoziatzeko gehieneko epea zortzi hilabetekoa izanen da, aurreko hitzarmenaren indarraldia bi urte baino gutxiagokoa denean, edo hamalau hilabete baino gutxiagokoa, gainerako hitzarmenetan, indarraldia galtzen duen datatik kontatzen hasita».

Hogeita sei. 90. artikulua 3. apartatuak honako testu hau izanen du:

«3. Hitzarmena erregistroan aurkeztu eta hamar eguneko gehieneko epean, lan-agintariak hitzarmen hori nahitaez eta doan argitaratuko du «Estatuko Aldizkari Ofizialean» edo, haren lurralde-esparruaren arabera, kasuko probintziako autonomia erkidegoko aldizkari ofizialean».

Hogeita zazpi. Hamargarren xedapen gehigarria honela idatzita geldituko da:

«Hamargarren xedapen gehigarria. Hitzarmen kolektiboetan ohiko erretiro-adina bete beharraz ari diren klausulak.

Hitzarmen kolektiboetan badago aukera lan-kontratua azkentzeko bidea ematen duten klausulak ezartzeko, baldin eta langileak ez badu betetzen Gizarte Segurantzako araudian ezarritako ohiko erretiro-adina, betiere, honako baldintza hauek gertatzen badira:

a) Hitzarmen kolektiboan jasotako enplegu-politikarekin bat datozen helburuekin lotuta egon behar du neurri horrek, adibidez, enpleguaren

egonkortasuna hobetzearekin, aldi baterako lan-kontratuak kontratu mugagabe bihurtzearekin, enpleguaren jasangarritasunarekin, langile berrien kontratazioarekin edo enpleguaren kalitatea hobetzeko xedea duen beste edozein helbururekin.

b) Lan-kontratuaren azkentzeak kaltetutako langileak beteta eduki behar du gutxieneko kotizazio-epea, zeinak ahalbidetuko baitio pentsioaren zenbatekoa kalkulatzeko oinarri arautzaileari ehoneko 80ko portzentajea aplikatzea eta kotizazio-peko modalitateko erretiro-pentsiorako eskubidea edukitzeko Gizarte Segurantzaren legediak exigitzen dituen gainerako baldintzak betetzea».

Hogeita zortzi. Hogeigarren eta hogeita batgarren xedapen gehigarriak eduki gabe gelditzen dira.

Hogeita bederatzia. Azken xedapenetan hirugarrena gehitzen da. Honako testu hau izanen du:

«Azken xedapenen hirugarrena. Lan Harremanen eta Negoziazio Kolektiboaren Kontseilua.

1. Lan Harremanen eta Negoziazio Kolektiboaren Kontseilua sortzen da, kontsultarako eta aholku emateko kide anitzeko organo gisa. Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioari atxikita egonen da eta hiru aldeko izaera paritarioa izanen du, honako hauek osatuta: Estatuko Administrazioako ordezkariak eta ordezkariak handiena duten enpresa- eta sindikatu-erakundeetako ordezkariak.

2. Lan Harremanen eta Negoziazio Kolektiboaren Kontseiluak honako eginkizun hauek beteko ditu:

a) Urtero ezagutuko du Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioak lan-harremanen arloan garatuko duen jarduketaprograma.

b) Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren eta Bitartekotza eta Arbitrajeko Konfederazio arteko Zerbitzua Fundazioaren arteko harremanak; harreman horiek, nolana ere, bi aldeko izaerari eutsiko dio, Lan Gatazken Konponbide Autonomoari buruzko Bosgarren Akordioan (ASAC V) –2012ko otsailean 7an izenpetu zen– edo hura ordeztzen duten ezarritakoaren araberak.

c) Hitzarmen kolektiboaren eremu funtzionalen planteamenduari eta zehaztapenari buruzko gaien arloko aholkularitza eta kontsulta, eta hitzarmen kolektiboaren luzapenerako prozedura administratiboa, erregelamendu bidez ezartzen diren terminoetan.

d) Urteko txosten bat egitea negoziazio kolektibori, soldatei eta lehiakortasunari buruz, eskura

dagoen informazio estatistikoa eta jarduera ekonomiko orokorrari eta sektorialari buruzko datuen eta aurreikuspenen gaineko adierazle publikoak analizatuz eta aztertuz, mailan nazionalean zein autonomia erkidegoaren mailan, beste herrialde batzuetakoarekin –bereziki, Europar Batasuneko herrialdeetakoarekin– alderagarria den informazioa erabiliz.

e) Negoziazio kolektiboari buruzko dokumentazioaren azterketa, informazioa eta lanketa, bai eta haren zabalkundea ere, Lan Harremanen eta Negoziazio Kolektiboaren Kontseiluan bertan integratuta dagoen negoziazio kolektiboaren behatoki baten bitartez. Behatoki horrek, besteak beste, honako egiteko hauek beteko ditu:

1.a Negoziazio kolektiboaren mapa bat egin eta mantentzea, zeinean sistematikoki islatuko baitira, ordenaturik eta xehetasun guztiekin Espainian dauden hitzarmen kolektibo guztiak, sarbide publikoa izanen duen haien indarraldiari eta eraginei buruzko informazio erabilgarria eta gaurkotzea izateko.

2.a Urteko txostenak egitea, orokorrak edo sektorialak, Espainiako negoziazio kolektiboaren egoerari buruz, ikuspegi juridiko eta ekonomiko batetik; txosten horiek, autonomia kolektiboa ezertan kendu gabe, lagungarri gertatu ahal dira lan-arloko solaskideek negoziazio kolektiboaren edukia zehaztu ahal ditzaten.

f) Lege edo erregelamendu mailako arauen bidez ardurapean jartzen zaion gainerako edozein».

3. artikulua. Aldi Baterako Laneko Enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen ondoren aipatuko diren arauak hurrengo apartatuetan adierazitako moduan idatzita geldituko dira:

Bat. Honela idatzita geldituko da 1. artikulua:

«1. artikulua. Kontzeptua.

Aldi baterako laneko enpresa da berak kontratatutako langileak, aldi baterako, beste enpresa erabiltzaile baten esku jartzen dituen, eta horixe duen jarduera gisa. Aldi baterako laneko enpresak bakarrik kontratatatu ahal izanen dituzte langileak beste enpresaren bati aldi baterako lagatzeko; betiere, lege honetan ezarritako moduan onartuta badaude».

Bi. 2. artikuluko 1. idatz-zatik b) letra honela idatzita geldituko da:

«b) Soilik aritzea aldi baterako laneko enpresen jardueran».

Hiru. Honela geratzen dira idatzita 2. artikulua-ren 2. eta 4. apartatuak:

«2. Baimen administratiboa enpresaren lantokia kokatuta dagoen probintziako Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza Probintzialak emanen du, edo lanaren arloko legedia gauzatzearen esparruan eskumena duten autonomia erkidegoetako organo parekideak.

Aldi baterako laneko enpresak lantokiak hainbat probintzian baldin badu, baimena Enpleguko Zuzendaritza Orokorrak emanen du, edo autonomia erkidego eskudunaren organo baliokideak, baldin eta enpresa horren jarduketa-eremua autonomia erkidegokoarekin bat badator.

Lantoki berriak irekitzeak jarduketarako eremu geografikoa aldatzea dakarrenean, eremu berria dela-eta eskuduna den lan-arloko agintariak, aurreko paragrafoan ezarritakoari jarraituz, baimen administratibo berria emanen du, aurrekoa indarrik gabe utzita.

Lehen baimeneko edo luzapeneko espedienteetan, lan-arloko agintariak nahitaezko txosten ezlotlesle bat eskatuko dio Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Ikuskatzailtzari».

«4. Artikulu honetan ezarritakoaren arabera aurkeztutako baimen-eskaria bera aurkeztu eta hurrengo hiru hilabeteke epean ebatziko da. Epe hori iragaten bada ebazpen espresa eman gabe, eskaera hori ezetsi dela joko da, aldi baterako lan-enpresaren funtzionamendurako lehen baimena denean; eta baietsi dela joko da baimenaren ondoz ondoko luzapenak direnean».

Lau. 4. artikulua-ren 1. apartatuak honako testu hau izanen du:

«1. Lege honen 2. artikuluan ezarritakoaren arabera baimen administratiboa ematen duen lan-agintariak aldi baterako enpresen erregistro bat kudeatuko du, eta hartan inskribatu eginen dira baimendutako enpresak, eta honako datu hauek utziko dira jasota: enpresaren identifikazioa; zuzendaritza-karguak dauzkatenen edo sozietatearen forma juridikoa duten enpresetako administrazio-organotako kideen izenak; helbidea; jarduketaren eremu profesionala eta geografikoa; baimen administratiboaren zenbakia, eta baimen horren indarraldia. Halaber, lan-arloko agintariak erabakitzen duen jardueren etetea inskribatuko da, lege honetan ezarritakoari jarraituz, bai eta aldi baterako lan-enpresaren izaerari uztea ere.

Erregelamenduz ezarriko dira lurralde-eremu desberdinetako aldi baterako laneko enpresen erregistroen artean eduki beharreko konexioak».

4. artikulua. Urriaren 23ko 3/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsitako Enpleguaren Legearen Testu Bateginetik ondoren aipatzen diren arauak honako apartatu hauetan aipatzen den testua izanen dute:

Bat. 33. artikulua-ren 2. apartatuak honako testu hau izanen du:

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

Baimena emateko prozeduraren gehieneko epea bete bada, eta epe horretan ez bazaio interesdunari berariazko ebazpenik jakinarazi, haren eskaera administrazio-isiltasunaren bidez ezetsi egin dela ulertuko da, langileak egoki babestuta daudela bermatze aldera».

Bi. 33. artikulua-ren 6. apartatua edukirik gabe gelditzen da.

5. artikulua. Urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsitako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren Testu Bateginetik ondoren aipatzen diren arauak honako apartatu hauetan aipatzen den testua izanen dute:

Bat. 197. artikulua-ren 4. apartatuak honako testu hau izanen du:

«4. Oinarri arautzailea kalkulatzeko aintzat hartu beharreko aldiak kotizatzeke betebeharrak egon ez den hilabeteak badaude, hutsune horiek osatuko dira hemezortzi urte baino gehiagoko langileentzat une bakoitzean dauden oinarrietatik txikienarekin.

Oinarria kalkulatzeko aintzat hartu beharreko hilabeteren batean parte baterako bakarrik baldin badago kotizatzeke betebeharra, aurreko paragrafoan aipatutako irizpideari jarraituko zaio kotizatzeke betebeharrak ez den hilabete-parteari dago-kionez; betiere, lehenbiziko aldiari dagokion kotizazio-oinarria ez bada adierazitako hileko gutxieneko oinarriaren zenbatekora iristen. Kasu horretan, txertatzeak azkeneko zenbatekoari ere eraginen dio».

Bj. 209. artikulua 1. apartatuak honako testu hau izanen du:

«1. Kotizaziopeko modalitateko erretiro-pentsioaren oinarri arautzailea zatiketa honen emaitza izanen da: egitate kausatzailearen aurreko hilabetearen aurreko 180 hilabetearen interesdunak izandako kotizazio-oinarriak zati 210.

1.1 Aurreko paragrafoak aipatu duen oinarri kontaketa egiteko honako arauok hartuko dira aintzat, zeinen adierazpen matematikoa apartatu honen bukaeran ageri den formula baita.

1.a. Gertaera eragilearen aurreko hogeitalau hilei dagozkien oinarriak beren balio nominalen zenbatuko dira.

2.a. Gainerako kotizazio-oinarriak eguneratu eginen dira, dagokien hiletik hasi eta aurreko erregelaren aipatzen den aldia hasten den hilaren aurrekora bitartean kontsumoko prezioen indizeak izandako bilakaeraren arabera.

$$Br = (\sum_{i=1}^{24} Bi + \sum_{i=25}^{180} Bi \times (I25 / Ii)) / 210$$

Non:

Br = Oinarri arautzailea.

Bi = Gertaera kausatzailearen aurreko i. hilaren kotizazio-oinarria.

Ii = Gertaera kausatzailearen aurreko i- hilaren kontsumo-prezioen indize orokorra.

i izanik = 1, 2..., 180.

1.2 Oinarri arautzailea kalkulatzeko aintzat hartu beharreko aldian kotizatzen betebeharrik egon ez den hilabeteak badaude, hutsune horiek osatuko dira hemezortzi urte baino gehiagoko langileentzat une bakoitzean dauden oinarrietatik txikienarekin.

Oinarria kalkulatzeko aintzat hartu beharreko hilabeteren batean parte baterako bakarrik baldin badago kotizatzen betebeharra, aurreko paragrafoan aipatutako irizpideari jarraituko zaio kotizatzen betebeharrik ez den hilabete-parteari dagokionez; betiere, lehenbiziko aldiari dagokion kotizazio-oinarria ez bada adierazitako hileko gutxieneko oinarriaren zenbatekora iristen. Kasu horretan, txertatzeak azkeneko zenbatekoari ere eraginen dio».

Hiru. Honela geratzen dira idatzita 262. artikulua 2. eta 3. apartatuak:

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

3. Langabezia partziala izanen da langileari aldi baterako murrizten bazaio ohiko lanaldia, gutxienez ere heren batean, betiere hein bereko murrizketa izaten badu soldatan.

Eragin horietarako, ohiko lanaldiaren murrizketa izanen da enplegu erregulazioko aldi baterako baimentzen dena, behin betiko lanaldi-murrizketak aintzat hartu gabe eta lan-kontratuaren indarraldia bukatzeko gelditzen den aldira luzatu gabe».

Lau. 267. artikulua 1. apartatuaren a).1.a, b) eta c) letrak honela idatzita geldituko dira:

«1.a Enplegua erregulatzeko espedientearen edo konkurtso-prozeduran epaileak hartutako ebazpenaren ondorioz».

«b) Langileen lan-harremanak enplegu-erregulazioko espedientearen bidez eteten direnean, edo konkurtso-prozedura batean emandako ebazpen judizial baten bidez, edo Langileen Estatutuaren 45. artikulua 1. apartatuaren n) letran jasotako kasuan.

c) Lanaldia gutxienez ere heren batean gutxitzen denean, erregelamendu bidez ezartzen diren terminoetan».

Bost. 267. artikulua 3. apartatua edukirik gabe gelditzen da.

Sei. Honela geratzen dira idatzita 268. artikulua 4. apartatua eta 5. apartatuaren a) letra:

«4. Kaleratzeen edo lan-harremana amaitzearen kasuan, harremana amaitzeko enpresaburuak hartutako erabakia legezko langabezia-egoeratzat hartuko da, bere horretan eta aurkatzeko beharrik gabe. Izapidetze-soldatei dagokien aldirik egotekotan, prestazioetarako eskubidea sortuko da aldi hori iragaten denean, eta horrek jasota egon beharko du horretarako egindako enpresa-ziurtagirian.

Kaleratzearen edo harreman-amaieraren kontrako ekintza baliatzeak ez du prestazioa jasotzeko eskubidea sortzea eragotziko.

5. Kaleratze-prozeduretan edo lan-kontratu deuseztatzeko prozeduretan emandako ebazpenen kasuan:

a) Kaleratzea bidegabe jotzen denean, erreklamazioaren edo errekursoaren ondoren, eta kalteordainak ematea erabakitzen denean:

Langileak ez baldin badu izapidetze-soldatak jasotzeko eskubiderik, langabeziagatik prestazioak jasotzen jarraituko du, edo jasotzen ari ez bada, jasotzen hasiko da, lana amaitzen duen egunetik aurrera, artikulua honen 1. apartatuan ezarritakoa betetzen bada. Horretarako hasiera-

data adiskidetze-ekitaldiaren aktarena edo kalte-ordaina aukeratzeko erabakiarena, edo horiek ezean, epailearen ebazpenarena izanen da.

Langileak izapidetze-soldatetarako eskubidea baldin badu eta ez bada prestaziorik jasotzen ari haiek jasotzen hasiko da soldata horien ordainketarako betebeharra amaitzen den datan, eta prestazioak jasotzen ari baldin bada, haiek jasotzeari utziko dio, bidegabekotzat jota, eta berriz jasotzen hasi ahalko da soldata horien ordainketarako betebeharra amaitzen den datatik aurrera, hasiera batean aitortutako eskubidearen entitate kudeatzaileak aurrez erregulatuta, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari erreklamatu prestazioak jasotzen ari zen bitartean egindako kotizazioak eta bidegabeki jasotako prestazioengatik dagokion konpentsazioa eginez, edo, bestela, haien zenbatekoa langileari erreklamatu.

Bi kasu horietan, langileak prestazioak aitortzea eska dezake, artikuluko honen 1. apartatuan aurreikusitako epean. Horretarako hasiera-data adiskidetze-ekitaldiaren aktarena edo kalte-ordaina aukeratzeko erabakiarena, edo horiek ezean, epailearen ebazpenarena izanen da, eta izapidetze-soldatei dagokien aldia egiaztatu beharko du».

Zazpi. 269. artikuluko 5. apartatuak honako testu hau izanen du:

«5. Langabezia partzialaren kasuan, orduka baliatuko dira sortutako prestazioak, ez egunka. Horretarako, baliatutako ehuneko baimendutako lanaldi-murrizketaren ehunekoaren parekoa izanen da».

6. artikulua. Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegitzako Errege Dekretuaren bidez onetsitako Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginetik ondoren aipatzen diren arauak honako apartatu hauetan aipatzen den testua izanen dute.

Bat. 6. artikuluko 3. apartatuak honako testu hau izanen du:

«3. Etxetiko lan-kontratua daukaten langileek egindako lan-jardueraren kontrol-agiria eskura ez jartzea».

Bi. 6. artikuluko 5. apartatuak honako testu hau izanen du:

«5. Lanaldi partziala duten langileei eta iraupen jakin bateko kontratuak edo aldi baterako kontratuak dituzten langileei ez informatzea enpresan dauden lanpostu hutsei buruz, Langileen Estatutuaren 12.4 eta 15.7 artikuluetan aurreikusitako moduan».

Hiru. 7. artikuluko 6. apartatuak honako testu hau izanen du:

«6. Enpresaburuak bere kabuz lan-baldintzetan funtsezko aldaketak ezartzea, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritakoaren arabera».

Lau. Honela geratzen dira idatzita 3. artikuluko 8. eta 14. apartatuak:

«3. Baimenik gabe enpresa ixtea, edo enpresako jarduerak aldi baterako edo behin betiko etetea, laneko agintaritzaren baimena eduki gabe, derrigorrezkoa izan arren».

«14. Langileen Estatutuaren 40.2. artikuluan aipatutako moduan, laneko agintarien aginduz beste lan-toki batean hasteko epea atzeratu egin den kasuetan, enpresaburuak lekualdaketa eraginkortasuna geldiarazteko duen betebeharra bete gabe uztea».

Bost. 16. artikuluko 1. apartatuaren a) letra honela idatzita geldituko da:

«a) Bitartekaritza-jarduerak egitea, edozein motatakoak eta edozein eremu funtzionalak, jardura horien xedea denean langileak kokatzea aurrez behar den baimen administratiboa lortu gabe, edo langileei prezio edo kontraprestazio bat eskatzea emandako zerbitzuengatik».

Sei. 18. artikuluko 3. apartatuaren c) letra honela idatzita geldituko da:

«c) Ez aritzea soilik aldi baterako laneko enpresen jardueran».

Zazpi. 40. artikuluko 1. apartatuaren lehen paragrafoa honela geldituko da idatzita:

«Zehapenak ezarriko dira honako arlo hauetako arau-hausteengatik: lan-harremanak eta enplegua, Gizarte Segurantzaren, ezertan kendu gabe hurrengo 3. apartatuan ezarritakoa, migrazio mugimenduak eta atzerritarren lana; halaber, oztopatzea dela-eta egindako arau-hausteak zehatu egingen dira».

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

«Hamaseigarren xedapen gehigarria. Etekinak dituzten enpresetako 50 urteko edo gehiagoko langileei eragiten dieten enplegu-erregulazioko espedienteak.

1. Langileen Estatutuaren 51. artikuluari jarraiki kaleratze kolektiboak egiten dituzten enpresek,

baldin eta kaleratzeok 50 urteko edo gehiagoko langileei eragiten badiete, ekarpen ekonomiko aigin beharko diote altxor publikoari, erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan, kaleratze kolektibook honako ezaugarri hauek badituzte:

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

b) Eragina izatea gutxienez ere 100 langilerengan hiru urteko erreferentzia-aldian, edozein dela ere ukitutako 50 urteko edo gehiagoko langileen kopurua.

c) Justifikatzen dituzten eta azkentzeko erabakia arrazoizko egiten duten ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiak egonda ere, enpresek edo parte diren enpresa-taldeak etekinak lortu izana enplegu erregulazioko espedienteak baimentzen den ekitaldiaren aurreko bi ekitaldietan. Eragin horietarako, joko da enpresa batek etekinak lortu dituela ekitaldiko emaitza, Kontabilitate Plan Orokorra onesten duen azaroaren 16ko 1514/2007 Errege Dekretuan definitzen den beza-la, positiboa denean.

d) 50 urteko edo gehiagoko langileen langabeziagatik prestazioen eta subsidioen zenbatekoak, baldin eta langileoi beste lanpostu bat eman ez bazaie enpresa berean, parte den taldearen beste enpresa batean edo beste edozer enpresatan, lan-kontratuak amaitu ondoko sei hilabeteetan.

2. Aurreko apartatuan aipatutako ekarpen ekonomikoa kalkulatzeko, enplegu-erregulazioko espedienteak eragindako 50 urteko edo gehiagoko langileen langabeziagatik prestazioen eta subsidioen zenbatekoa hartuko da kontuan, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak Gizarte Segurantzari egindako kotizazioak barne.

Ekarpenaren zenbatekoa zehaztuko da enpresak langileen kopuruan oinarritutako eskala baten arabera, kaleratze kolektiboak ukitutako 50 edo urte gehiagoko langileen kopuruaren arabera eta enpresaren etekinen arabera, erregelamenduz zehazten den moduan.

Halaber, erregelamenduz zehaztuko dira ekarpena egiteko prozedura, modua eta unea.

3. Xedapen honek aipatzen dituen ekarpenak, kasua bada, guztiz edo partzialki bideratu ahalko dira adintsuenak diren langileen enplegurako poli-

tika aktiboak finantzatzeko, erregelamenduz zehazten den moduan».

8. artikulua. Azaroaren 28ko 35/2006 Legetik ondoren aipatzen diren arauak hurrengo apartatuetan aipatzen den testua izanen dute –lege horrek pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga arautzen du, eta partez aldatzen ditu sozietateen gaineko, ez-egoiliarren errentaren gaineko eta ondarearen gaineko zergen legeak–.

Bat. Honela idatzita gelditzen da 7. artikulua e) letra.

«e) Langilea kaleratzeagatik edo lana uzteagatik ematen diren kalte-ordainak, Langileen Estatu-tuan edo hori garatzeko araudian, edo kasua bada, epaiak betearazteko araudian nahitaezko izaeraz ezarritako kopuruetan; hitzarmen, itun edo kontratuaren indarrez finkatutakoa ezin izanen da, ordea, derrigorrezko izaeraz ezarritako kalte-ordaintzat hartu.

Lan-kontratu adiskidetze-ekitaldiaren aurretik amaitzen bada, salbuetsita egongo dira kaleratzeagatik kalte-ordainak; betiere, berau bidegabetzat joz gero eman beharrekoak baino handiagoak ez badira, eta elkarrekin adostutako amaitze bat ez bada sustatutako bajen plan edo sistema kolektiboen barruan.

Aurreko paragrafoetan xedatutakoa kendu gabe, enplegu erregulazioko espedienteen ondoriozko kaleratze edo kargugabetzetan, baldin eta Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 51. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritz izapidetuta badaude eta alde aurretik agintari eskudunak onetsi baditu, edo estatutu horren 52. artikulua c) letran aurreikusitako kausengatik gertatu badira, salbuetsita geldituko da Estatutu horretan bidegabeko kaleratzearen kasuan nahitaez ezarritako mugak gainditzen ez dituen kalte-ordainaren zatia; betiere adierazitako bi kasu horiek kausa ekonomiko, tekniko eta antolaketaengatik edo ezinbesteko kausengatik gertatzen badira».

Bi. Hogeita bigarren xedapen iragankorra eduki gabe gelditzen da.

Azken xedapena. Indarra hartzea.

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

