



3

# LANBIDE HEZIKETARAKO Materialak

## GIZA BALIABIDEAK

Euskara Zerbitzua  
Ikasmaterialak

Toribio Etxebarria  
Lanbide Heziketarako Materialak

3

**Giza baliabideak**

**ADMINISTRAZIOA ETA FINANTZAK  
GOI MAILAKO HEZIKETA ZIKLOA**

Egileak: Begoña Etxabe Lizaso  
Ina Landa Ayerza



**Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia**  
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2002

**ETXABE LIZASO, Begoña**

Giza baliabideak: administrazioa eta finantzak: goi mailako heziketa zikloa / egileak, Begoña Etxabe Lizaso, Ina Landa Ayerza. -1. argit.- Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia, 2002.  
or.; cm. - (Toribio Etxebarria. Lanbide Heziketarako Materialak; 3)

ISBN 84-457-1781-2

1. Giza baliabideak - Programazioa. 2. Lanbide-heziketa - Euskadi - Programazioa. I. Landa Ayerza, Ina. II. Euskadi. Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila. III. Izenburua. IV. Bilduma.

331.101.262:377.121.4

377.121.4(460.15)

**ARGITARATUTAKO IZENBURUAK:**

1. Prototipo elektronikoen garapena eta eraikuntza
2. Finantza kudeaketa
3. Giza baliabideak

Eskerrak eman nahi dizkiegu ondoko argitaletxeei, hainbat koadro eta diagrama erabiltzeko baimena eman digutelako:

McGRAW HILL: *Recursos humanos* (Vicente del Valle, José Luis Gómez)

CISS-PRAXIS: *Los nuevos contratos laborales y el nuevo despido objetivo*

(Gonzalo Vidal Caruana, Gonzalo Vidal Beneyto)

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak onetsia: 2001eko ekainaren 12an.

---

Argitaraldia:	1.a, 2002ko urtarrila
Ale-kopurua:	600
Egileak:	Begoña Etxabe Lizaso eta Ina Landa Ayerza
©	Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila
Argitaratzailea:	Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia Donostia - San Sebastián, 1 - 01010 Vitoria-Gasteiz
Azala:	Jesús Iturriza
Inprimaketa:	Lankopi, S.A. Colón de Larreategui, 16 - 48001 Bilbao
I.S.B.N.:	84-457-1781-2
L.G.:	BI-117-02

# ***GIZA BALIABIDEAK***



◆ **Administrazio Kudeaketa**  
*(Erdi mailako Heziketa Zikloa)*

◆ **Administrazioa eta Finantzak**  
*(Goi mailako Heziketa Zikloa)*

**EGILEAK**  
**BEGOÑA ETXABE**  
**INA LANDA**

**EUSKARA ZUZENTZAILEA**  
**JUANJO AGIRREZABALAGA**

## AURKIBIDEA

<b>1. ATALA. LAN-MUNDUA ETA LEGERIA .....</b>	<b>1</b>
1.1. Lan Zuzenbidea. Sarrera .....	2
1.2. Lan-gaiekiko Estatuaren arautzeko boterea .....	3
1.2.1. Botere legegilea .....	4
1.2.2. Botere betearazlea .....	5
1.2.3. Botere judiziala .....	6
1.3. Lan-gaiekiko Autonomia Erkidegoaren arautzeko boterea.....	7
1.4. Lan Zuzenbidearen iturriak .....	8
1.4.1. Estatuko legeria eta araudiak. Langilearen Estatutuaren Legeria (LEL) ..	10
1.4.2. Hitzarmen kolektiboak .....	13
1.4.3. Lan-kontratuak .....	13
1.4.4. Usadio eta ohiturak.....	13
1.4.5. Lan Zuzenbidearen printzipio orokorrak.....	14
1.5. Lan-arauen aplikazioa .....	15
1.5.1. Arautegiaren hierarkia.....	15
1.5.2. Lan Administrazioa .....	17
1.6. Nazioarteko arauak.....	19
1.6.1. Lanaren Nazioarteko Erakundea .....	19
1.6.2. Komunitate-arauak. Europar Batasuna (EB).....	20
<b>2. ATALA. GIZA BALIABIDEAK ENPRESAN .....</b>	<b>24</b>
2.1. Enpresaren antolaketa .....	25
2.1.1. Antolaketaren kontzeptua.....	25
2.1.2. Antolaketa-printzipioak.....	25
2.1.3. Organigrama (Antolaketaren adierazpen grafikoa .....	26
2.1.4. Antolaketa-ereduak .....	27
2.2. Giza baliabideen saila .....	32
2.3. Giza baliabideak eta enpresa.....	32
2.4. Giza baliabideen kudeaketa-ereduak.....	34
2.5. Eginkizunak.....	36
2.6. Sailaren egitura.....	38
<b>3. ATALA. GIZA BALIABIDEEN HAUTAKETA.....</b>	<b>40</b>
3.1. Planifikazioa, lehen urratsa .....	41
3.2. Lanpostuaren azterketa.....	42
3.2.1. Lanaren azterketa .....	43
3.2.2. Hautagaiaren azterketa .....	43
3.2.3. Lanbide profila eta profesioγραμμα .....	44

3.3.	Giza baliabideen hautaketa .....	46
3.3.1.	Hautagai-bilketa .....	47
3.3.2.	Aurretiko hautaketa. Curriculum Vitae .....	53
3.3.3.	Hautaketa-probak .....	53
<b>4.</b>	<b>ATALA. GIZA BALIABIDEEN PRESTAKUNTZA .....</b>	<b>59</b>
4.1.	Giza baliabideen garapena eta langileen prestakuntza .....	60
4.1.1.	Prestakuntzaren beharra eta helburua. Langilearen motibazioa .....	60
4.1.2.	Prestakuntzaren egungo egoera .....	63
4.1.3.	Prestakuntza-motak .....	64
4.1.4.	Baliabideak .....	66
4.2.	Prestakuntzaren antolaketa eta kudeaketa .....	68
4.2.1.	Prestakuntzaren baldintzak .....	68
4.2.2.	Metodologia edo txosten pedagogikoa .....	68
4.2.3.	Prestakuntzaren segimendua .....	68
4.2.4.	Ebaluazioa .....	69
4.2.5.	Prestakuntzaren alderdi ekonomikoak .....	69
4.3.	Lanpostuen balorazioa .....	70
4.3.1.	Kontzeptua eta helburuak .....	70
4.3.2.	Balorazio-metodoak .....	71
4.3.3.	Lanpostuen balorazio-prozesua .....	72
4.4.	Lan-sustapena eta pizgarriak .....	72
4.4.1.	Kontzeptua .....	72
4.4.2.	Sustapen-sistemak .....	73
4.4.3.	Pizgarriak eta produktibitatea .....	74
<b>5.</b>	<b>ATALA. LAN-KONTRATUA .....</b>	<b>75</b>
5.1.	Kontzeptua .....	76
5.2.	Lan-kontratuaren ezaugarriak .....	77
5.3.	Lan-kontratuaren osagarriak .....	77
5.3.1.	Funtsezkoak .....	77
5.3.2.	Pertsonalak .....	78
5.4.	Aparteko alderdi eraginkorrak: adina, sexua eta atzerritartasuna .....	79
5.5.	Lan-kontratuaren baldintza formalak .....	82
5.6.	Lan-kontratuaren balio(gabe)tasuna .....	84
5.7.	Lan-kontratuaren edukia .....	85
<b>6.</b>	<b>ATALA. LAN-KONTRATUTIK ERATORRITAKO ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK .....</b>	<b>86</b>
6.1.	Sarrera .....	87
6.2.	Enpresaburuaren eskubide eta betebeharrak .....	87
6.2.1.	Eskubideak .....	87
6.2.2.	Betebeharrak .....	90

6.2.3.	Arau-hauste eta zehapenak.....	91
6.3.	Langilearen eskubide eta betebeharrak .....	92
6.3.1.	Eskubideak .....	92
6.3.2.	Betebeharrak.....	99
<b>7.</b>	<b>ATALA. KONTRATAZIO-MOTAK .....</b>	<b>101</b>
7.1.	Lan-kontratu mugagabea.....	102
7.1.1.	Lan-kontratu mugagabe arrunta .....	102
7.1.2.	Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua .....	102
7.1.3.	Ezinduen kontrataziorako kontratu mugagabea .....	104
7.2.	Egoeraren araberako aldi baterako kontratua.....	105
7.2.1.	Heziketa-kontratua .....	105
7.2.2.	Egoeraren araberako lan-kontratu sinplea.....	110
7.3.	Aldi baterako egitura-kontratua .....	112
7.3.1.	Lan edo zerbitzu jakineko kontratua .....	112
7.3.2.	ekoizpen-gorabeherengatiko behin-behineko kontratua.....	113
7.3.3.	Bitarteko kontratua.....	114
7.4.	Izaera nahasiko lan-kontratuak: lanaldi partzialeko kontratua.....	116
7.5.	Etxean lan egiteko kontratua.....	118
7.6.	Taldeko kontratua.....	118
<b>8.</b>	<b>ATALA. KONTRATUA ETETEA ETA DESEGITEA .....</b>	<b>119</b>
8.1.	Kontratua etetea .....	120
8.1.1.	Kontzeptua (ondorioak .....	120
8.1.2.	Etetearen arrazoiak .....	120
8.2.	Kontratua desegitea.....	125
8.2.1.	Kontzeptua .....	125
8.2.2.	Desegitearen arrazoiak .....	125
<b>9.</b>	<b>ATALA. LAN-HARREMANAK ETA LANGILEEN ORDEZKARITZA .....</b>	<b>132</b>
9.1.	Langileen sindikatua .....	133
9.1.1.	Sarrera .....	133
9.1.2.	Sindikatu eta legea.....	134
9.1.3.	Sindikatu baten sorrera.....	136
9.1.4.	Ordezkaritza gehien dituzten sindikatuak .....	136
9.2.	Langileen ordezkariak enpresan.....	137
9.2.1.	Langileen ordezkariak .....	138
9.2.2.	Enpresa-batzordea .....	138
9.2.3.	Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordekideen hautaketa .....	139
9.2.4.	Langileen ordezkarien eskumen eta lan-bermeak .....	142
9.2.5.	Enpresaburuen elkarteak .....	143

<b>10. ATALA. NEGOZIAZIO ETA GATAZKA KOLEKTIBOA .....</b>	<b>145</b>
10.1. Negoziazio kolektiboa.....	146
10.1.1. Hitzarmen kolektiboa. Motak.....	146
10.1.2. Negoziazio-prozesua .....	147
10.1.3. Hitzarmen kolektiboaren edukia, aplikazioa eta interpretazioa .....	150
10.1.4. Hitzarmenari atxikitzea eta hitzarmena hedatzea .....	151
10.1.5. Esparruko akordioak .....	152
10.1.6. Hitzarmen kolektiboen Kontsulta-batzorde Nazionala .....	152
10.2. Gatazka kolektiboa.....	153
10.2.1. Gatazka kolektiboa. Motak .....	153
10.2.2. Gatazka kolektiboen konponbideak .....	154
10.2.3. Gatazka kolektiboetako prozedura administratiboa .....	155
10.2.4. Greba .....	157
10.2.5. Ugazaben itxiera.....	158



# *Lan-mundua eta legeria*

# 1

- 1.1. Lan zuzenbidea. Sarrera**
- 1.2. Lan-gaiekiko Estatuaren arautzeko boterea**
  - 1.2.1. Botere legegilea**
  - 1.2.2. Botere betearazlea**
  - 1.2.3. Botere judiziala**
- 1.3. Lan-gaiekiko Autonomia Erkidegoaren arautzeko boterea**
- 1.4. Lan Zuzenbidearen iturriak**
  - 1.4.1. Estatuko legeria eta araudiak. Langilearen estatutuaren legeria (LEL)**
  - 1.4.2. Hitzarmen kolektiboak**
  - 1.4.3. Lan-kontratuak**
  - 1.4.4. Usadio eta ohiturak**
  - 1.4.5. Lan zuzenbidearen printzipio orokorrak**
- 1.5. Lan-arauen aplikazioa**
  - 1.5.1. Arautegiaren hierarkia**
  - 1.5.2. Lan administrazioa**
- 1.6. Nazioarteko arauak**
  - 1.6.1. Lanaren nazioarteko erakundea**
  - 1.6.2. Komunitate-arauak. Europar Batasuna (EB)**

## 1.1. Lan Zuzenbidea. Sarrera

Gaur egun, kontsidera daiteke lana gizarte baten premiak asetzeko behar diren ondasun eta zerbitzuak lortzera bideratutako giza jarduera fisiko edo intelektuala dela.

Lana Konstituzioak (35. art.) onartzen duen eskubide eta betebeharra da; eskubidea dela onartu arren, arazoak sortzen dira, lanerako adina duten pertsona guztiek ezin dutelako eskubide konstituzional hori erabili, batez ere, krisialdi ekonomikoetan.

Bestalde, egun, lan-munduaren funtsezko ezaugarri bat, besteren kontura lana egiten duten langileen kopurua, bere kontura lan egiten dutenena baino askoz handiagoa dela kontuan izanik eta, era berean, familia edo pertsona gehienentzat oinarrizko bizibide edo sarrera ekonomikoa soldata dela kontuan hartuz, lan-kontuak gizartean oso garrantzi handia hartu dute.

Lan-harremana edozein lan-taldetako jarduera ekonomikoaren ardatza dela esan daiteke. Bertan, batzuetan, gatazka handiak sortzen dira, bai enpresa eta langileen artean, baita langileen artean ere; beraz, ezinbestekoa da lan-harremanak erregulatzen dituzten arauak egotea.

Estatuak lan-harremanak bideratzeko prozedura egokiak azaltzen dituzten arauak ezarriko ditu.

Azaldutako honek guztiak Lan Zuzenbidea ondorengo moduan definitzera eramaten gaitu: ***Lan zuzenbidea lan-harremanak bideratzen dituen arau eta printzipioen multzoa da, lana pertsonala, norberaren borondatezkoa eta beste baten konturakoa denean.***

### ► Lan-motak

Lan-kontzeptua aztertzen badugu, hainbat sailkapen egin daitezke. Alde batetik, lan produktiboa eta, bestetik, borondate onez egindakoa. Lehenengoak, bizirik irauteko bitarteko materialez hornitzen du pertsona; bigarrena, aldiz, ordain materialik (kontraprestazio materialik) gabe egindakoa da, beste zenbait baliok bultzaturik, hala nola, ideiak, elkartasuna, ahalmena...

Bestalde, lana norberaren kontura egiten den lana (autonomoa) eta besteren kontura egiten dena bereizi behar ditugu:

#### ***Lan autonomoa***

Norberaren kontura egindako lana da. Kasu honetan, langileak berak jasoko ditu, bere lan-jarduera dela medio, sortzen dituen emaitza edo fruituak, eta ondoren, merkatuan saltzen jarri, aldez aurretik finkatutako prezio batean.

Autonomoak bere jardueraren arrisku eta emaitzen ondorioak jasan beharko ditu (alde horretatik, enpresaria da), eta hau modu pertsonal batez egiten du, hau da, bere kontura, inoren menpe egon gabe. Lan Zuzenbideak ez du pertsona horien funtzioa arautzen; soldata baten truke, beste baten kontura, lan egiten ez dutenez, ezin baitaiteke esan beren lan-denbora saltzen dutenik, fruituak lortu ondoren, hauek salduko dituztela baizik. Ez dago, beraz, lan-kontraturik.

### ***Soldatapeko lana***

Industri Iraultza ezker, oraingo gizartean nagusitu den lan-mota da. Bere oinarritzko ezaugarria langileak bere jardueran lortutako emaitza eta fruituak lana eman dion pertsonaren eskura jartzea da, horren truke soldata bat jasoz. Lan-mota horren ondorio zuzena izango da, beraz, langileak beste batentzat lortzen dituela fruituak, horren agindu eta zuzendaritzapean. Hemen, bada, lan-kontratua egongo da.

Lan Zuzenbideak soldatapean egiten den lana arautzen du, langile eta enpresariaren arteko harremanez arduratuz.

Soldatapeko lanaren ezaugarriak ondorengoak dira:

- ▶ **Pertsonala:** Lan-kontratuak adierazten duen pertsonak bete beharko du lana eta ez beste inork.
- ▶ **Borondatezkoa:** Lan-kontratuan formalizaturiko erlazio laborala aske eta borondatezkoa izango da.
- ▶ **Soldatapekoa:** Lanaren ondorioz lortutako ondasun edo zerbitzuen onura enpresariari dagokio eta ez langileari, eta honi bere lanaren ordainetan soldata zor zaio.
- ▶ **Menpekoa:** Langilea enpresariaren zuzendaritzapean egongo da.

### **1.2. Lan-gaiekiko Estatuaren arautzeko boterea**

Aurreko hainbat aurrekaritan oinarrituz, Montesquieu-k, Bordeleko legebiltzarkide izan zen idazle frantziarrak, bere *Legeen Izpirituaz* izenburupeko lanean, botere-banaketa teoria azaldu zuen 1748. urte inguruan. Teoria honen arabera, gehiegikeriak edo neurrigabekeriak ekiditeko, Estatuak bere boterea eginkizun ezberdinak lituzketen hiru organotan banatuz mugatu beharko luke; hurrenez hurren, ondorengo hauexetan, hain zuzen ere:

- **Botere legegilea.**- Legeak egin eta onartzea legokiokeena.
- **Botere betearazlea.**- Legepean gobernatzea legokiokeena, eta
- **Botere judiziala.**- Legeek diotena gauzaraziz, gatazkak ebatziko lituzkeena

Egun, ordea, botere banaketa hau ez da dirudien bezain argi eta zehatza; izan ere, botere legegilea eta botere betearazlearen artean, esaterako, bada loturarik, eta indar politiko nagusien osaketa nolakoa, lotura horren zenbaterainokoa halakoa. Halaber, hiru botere horien egituraketak, sistema politikoaren araberrako moldaerak ez ezik, aldaera ugari ere onar ditzake.

Ondorengo ataletan, Espainiako Parlamentuko erregimen politikoaz arituko gara labur-labur.

### 1.2.1. Botere legegilea

Espainiako Parlamentua *Gorte Nagusiak* izenaz ere ezaguna da eta bi ganberaz osatua dago: alde batetik, Diputatuen Kongresuaz (beheko ganbera), eta, bestetik, Senatuaz (goi ganbera).

Gorte Nagusi hauek herriaren ordezkari zarik zuzenena duen Estatuaren organoa dira. Bertako partaideek, botoa emateko eskubidea dugunok hautatuak, gizartean diren hainbat aukera politiko ordezkatzeko dituzte.

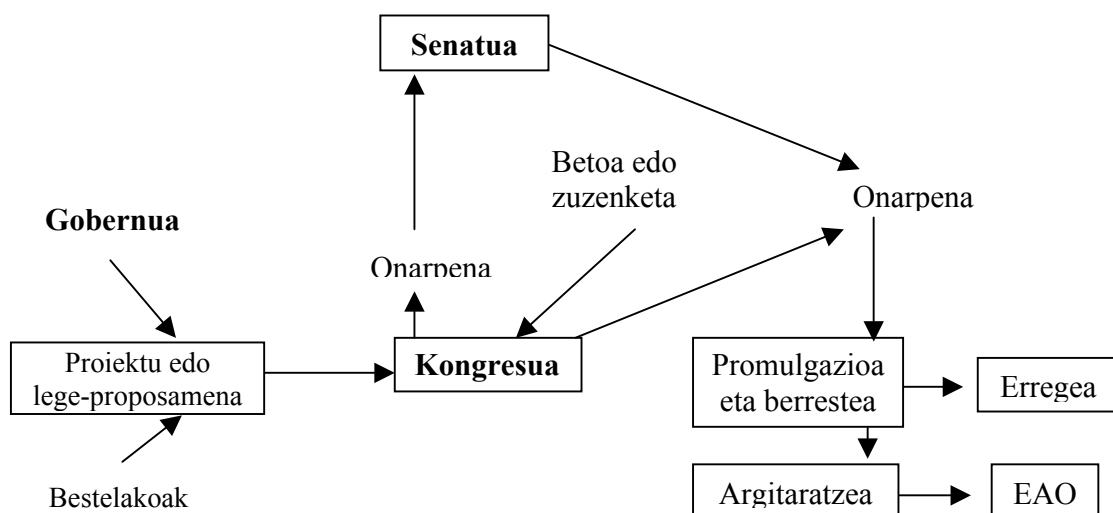
Kongresuak gutxienez 300 diputatu eta gehienez 400 izan ditzake. Diputatuek lau urterako kargua dute, eta boto aske, berdin, zuzen eta isilekoz aukeratzen dira.

Konstituzioak Senatua lurraldeen ordezkari-tza-ganberatzat dauka, eta, besteak beste, honako eginkizun nagusi hauek ditu: aurrez Kongresuak onarturiko lege-proiektu eta proposamenak aztertu, aldatu edo –hala baleritzo– bere betoa ezartzea. Senatuak aldatu nahiz betaturiko testua Kongresura bueltatzen da berriro; horrek, lehen bozketan gehiengo absolutuz edota gehiengo soilez bigarren bozketan batean, beto hori gaintu dezan. Kongresuak Senatutik letozkiokeen emendakin edo zuzenketa gehiengo soilez onartu edo atzera bota ditzake.

Parlamentuaren bidez, Konstituzioaren osteko garrantzi handieneko legeriak –lanekoak barne– egiteko nahiz onartzeko orduan, erabateko aginpidea du Estatuak.

Gorte Nagusiek lege organikoak eta lege arruntak egiten dituzte, onartzeko gehiengo-mota diferenteak erabiliz.

Legea, bi Ganberetako bidea amaitzean eta behin-betiko testua ontzat ematen denean, promulgatu egiten da (betearazteko agindua eman), Erregeak berretsirik (sinaturik) eta EAOn (Estatuko Buletin Ofizialean) argitaratutakoan, indarrean dagoen lege kategoria hartuko du. (ikus 1.1 eskema)



1.1. eskema.- Lege-bidearen laburpen grafikoa.

Lan-gaietan, araudiak egiteko boterea honako lege hauetan garbi ikus liteke:

- a) Konstituzio-arauetan
- b) Langileen Estatutuan (ikusi eranskina)
- c) Hitzarmen kolektiboei buruzko xedapenetan
- d) Sektorekako arautegietan

### **1.2.2. Botere betearazlea**

Espanian botere betearazlea monarkia parlamentarioan datza, eta, ondorioz, bi magistratura ezberdineko bi aitzindari ditu: batetik, Erregea, Estatuaren buruzagitzaren lekukoa, eta, bestetik, Gobernu buruzagitzaren oinordeko gisa Gobernuko lehendakaria bera.

Erregeak, gobernuburua izendatzeaz gain, legeak aurrez finkaturiko eginkizun formalak betetzea beste zereginik ez du, eta inolako botere politikorik ez duenez, ez du inolako erantzukizun politikorik ere. Dena den, lehendakari izendapen horri Parlamentuak bere onarpena edo oniritzia eman beharko dio inbestidura-bozketaz.

Gobernuko lehendakaria Ministro-kontseilu edo Kabinetearen buru da eta, lehendakariak egindako ministro-karguetarako izen-proposamena entzun ondoren, Erregeak izendatuko ditu kabinetekideok.

Gobernuak bere gain hartuko du nazioaren jarduera politiko nahiz administratibo ororen zuzendaritza, eta beregan datza, beraz, benetako botere exekutibo edo betearazlea; azken batean, Erregea Estatuaren sinboloa besterik ez baita.

Parlamentuak, bestalde, Gobernuari konfiantza uka diezaioke, bai lehendakariari berari konfiantza emateko edo ez emateko auzi-proposamenez, bai Parlamentuaren zentsura-mozioaren bidez; konfiantza galtzeak/ukatzeak berekin dakartza Gobernuaren dimisioa eta, Konstituzioak dioenaren arabera, Gobernuak erabat aldatu beharra. Ildo beretik jarraituz, lehendakariak bere aldetik, Legegintza Ganberak desegitea eta beste hauteskunde batzuetarako deialdia egin dezala eska diezaioke Erregeari.

Lan-gaietan, ordea, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak du benetako botere exekutiboa. Alabaina, eraginkortasun eta funtzionaltasun handiagoaren izenean, botere hori Lan eta Gizarte Gaietarako Ministeriopean dauden Lurralde Zuzendaritzen esku gelditu ohi da maiz, eta horien ekintza-eremua lurralde jakin horretara mugatzen da.

Autonomietan, lan-gaietarako eskumena edo aginte-ahalmena dutenek dagoeneko sorturik dituzte euren organoak, Kontseilaritzak edo Sailak, eta horien botere betearazlea Autonomia Erkidego osora hedatzen da.

Lan-gaietarako organo teknikoa Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileen goi-mailako kidegoa da, eta, jakina, Gizarte Gaietarako Ministeriopean dago. Horren eginkizunik nagusienetarikoa Gizarte Segurantza, migrazio eta enplegu gaietan indarrean dauden legeriak bete daitezen bermatzea da, obligaziodunak jakinaren gainean jarritz eta aholkatuz, eta, egoerak hala eskatuko balu, mailaz mailako erantzukizunak eskatuz. Eginkizun hori behar bezala aurrera

eramateko, gainera, 25 langile baino gutxiagoko enpresetan diharduten lan-kontrolatzaileen laguntzaz ere balia daiteke.

### 1.2.3. Botere judiziala

Epaitzeko nahiz epaiturikoa betearazteko ahalmena, epailez eta magistratuz osaturiko botere judizialari soilik dagokio.

Epaile eta magistratuak, independenteak, kenezinak, arduratsuak eta bakar-bakarrik legearen agintepekoak dira.

Epaile eta magistratuen burujabetasuna jarraian datozkizun baldintza biotan datza:

- Inolako joera politikorik ez izatean; izan ere, bere lanbidean dirauten bitartean, ezin izango baitute inolako alderdi politikoren kide izan
- Bere eskumeneko/jurisdikziopeko erabakietan (epai, auto...) inortxorengandiko eraginik jasan beharrik ez izatean.

Bestalde, egonkortasunaren ezaugarria aurreko independentzia horren ondorioa litzateke, hein handi batean, bederen; zeren, erabakiak hartzeko unean eraginik izan dezakeen bestelako zernahi presio ekiditearren, ezin izango baitute ez lekualdaketarik, ezta berkokapenik ere jasan.

Organo judizialon erantzukizuna bide judizialetik, legokiokeen sententziaz, nahiz diziiplina aldetik eska liteke; azken honetan bere gobernu-organoak, hots, Botere Judizialeko Kontseilu Orokorrak (BJKO) administrazio-zehapenak ezar diezazkiekete eta.

Botere judiziala Montesquieu-k aurreikusitako Estatuaren hiru botereetatik independenteena da eta, inolako zalantza barik, benetan Estatuaren legearekiko menpekotasuna bermatuko lukeena; honek guztiak, ondorioz, demokrazia ahalbidetzeko ez ezik, hiritarron eskubide nahiz betebeharren ikuspegia argitzeko, hiritarron ziurtasun juridikoa bermatzeko alegia, aukera ezin hobeak eskainiko lituzke.

Lan-gaietan botere judiziala ondorengo organoen bidez eratzen da:

- \* **Lan-epaitegiak.**- Antzinako Lan Magistraturen ordezkioak dira. Bere esparrua probintzia da. Alabaina, probintzia batek Lan-epaitegi bat baino gehiago izan ditzake. Lan-gaiak instantzia bakarrean bideratuko ditu.
- \* **Justizi Auzitegi Nagusiko Lan arloko Sala.**- Honen eskumena Autonomia Erkidego osora hedatzen da. Ondorengo gaien ardura du :
  - a) Autonomia Erkidegoko Lan-epaitegien arteko eskumen lehiak.
  - b) Autonomia Erkidegoko Lan-epaitegietan aurkezturiko helegiteak.

- \* **Entzutegi Nazionaleko Lan arloko Sala** .- Bere jurisdikzioa Estatu osora zabaltzen da eta Madrilen du egoitza. Autonomia Erkidegoa baino esparru zabalagoko sindikatu nahiz hitzarmen kolektiboen inguruko prozesuak bideratuko ditu.
- \* **Auzitegi Goreneko Lan arloko Sala**.- Aurrekoak bezala, honen eskumena Espainia guztira hedatzen da eta Madrilen du honek ere bere egoitza. Eginkizunik nagusienetarikoa, gai honen inguruko doktrina koordinatzea da, eta halaber, goragoko auzitegi bera ez duten organo judizialen eskumen lehiak bideratuko ditu.

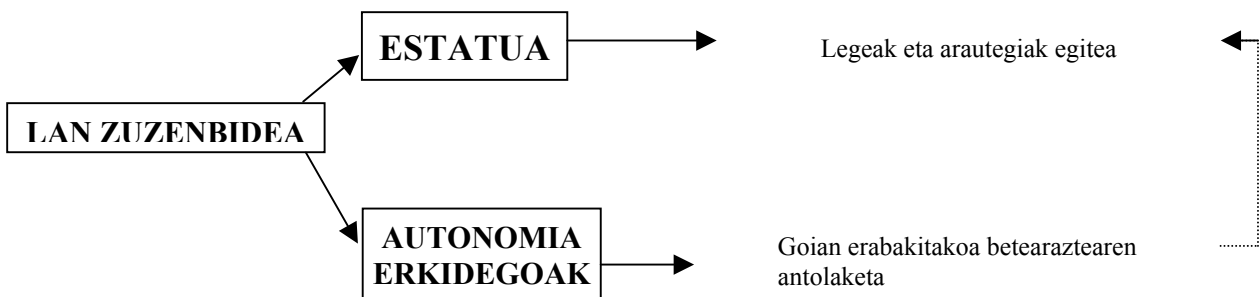
### 1.3. Lan-gaiekiko Autonomi Erkidegoen arautzeko boterea

Autonomien Estatuaren antolaketak berekin ekarri zuen lan araudien nolabaiteko "betearazte" lanak autonomia horiei transferitzea; baina oraindano, araudion lanketa nahiz eraketa Estatuari huts-hutsik dagokio bete-betean.

Horrela gauzak, batetik, garai batean lan administrazioak zituen eskumenak, egun jurisdikzioko organoei esleitu zaizkie; hala nola, lanbide-sailkapenaren inguruko gatazkena, hain zuzen ere; bestetik, berriz, oraindik zenbait kasutan Estatuako Administrazioaren esku leudekeen aginpideak transferituak izan dira dagoeneko eta gainerantzekoak transferitzekotan lirateke etorkizun laster batean.

Konstituzioak, dena den, lan eta gizarte-segurantza legeriak **bakarrrik** Estatuaren beraren ardurapekoak direla dio, zenbait Autonomia Erkidegok, estatuko hainbat oinarri-legeen garapenerako bitarteko liratekeen legeak eman ditzaketen arren.

Autonomi Erkidegotik datozkigun xedapenak ez dira hierarkia-ordena orokorrean kontuan hartu ohi, zeren autonomia-legeak lurralde horretan soilik baitu subiranotasuna. Beraz, lan-gaietan, autonomia erkidegoek ezin izango dute inolaz ere legerik egin; izan ere, antzeko debekurik ez balego, eskualdeetako langileriaren arteko diskriminaziozko tratu juridikoa bailekarke ondorio gisa. Konstituzio Epaitegia ere bere aldetik, aipatu erabakia berretsiz, guztiz aldekoa da, "*lan-munduan, Gorte Nagusiek eta ez Autonomia Erkidegoetako Legebiltzarrek dute legegintza-agintea*" dioenean.



1.1 eskema.- Estatuaren eta Autonomia Erkidegoen arteko eskumen-banaketa.

#### 1.4. Lan Zuzenbidearen iturriak

Lehendabizi eta bi hitzetan laburbildurik, Zuzenbidea Estatuak –borondatez bete ezean– derrigorrean ezarraraz ditzakeen arau eta printzipioz osatua dagoela adierazi behar dugu.

Arau eta printzipio hauek, besteak beste, ondorengo hauxe lukete helburu: bizikidetzarako gutxieneko baldintzak gordez, edozein gizarte, elkarte nahiz erakundetan sor litezkeen interes kontrajarriak arautzea.

Aipatu dugunaren adibide gisa, enpresa askotako enpresaburu eta langileen arteko gatazkak: lehengoek, enpresariak, lanaldi ahalik eta luzeenak soldatarik ahalik eta baxuenean eta langileak noiznahi kaleratzeko eskubidea izatea nahiko lukete; langileek, aldiz, lanaldi lasaiak, soldatarik altuenak eta erabateko egonkortasuna eskainiko liekeen lanpostuaren bila dabilta. Horrelako interes kontrajarrien aurrean, bizikidetzaz zaindu eta enpresen barne funtzionamendua eta lana bideragarri egiteko, ezinbestekoa zaigu alderdi ezberdinen arteko nolabaiteko oreka berma dezakeen sistema juridikoa. Eta Zuzenbideak, Lan Zuzenbideak hain zuzen, helburu hori lor dezagun bide aproposa eskainiko digu.

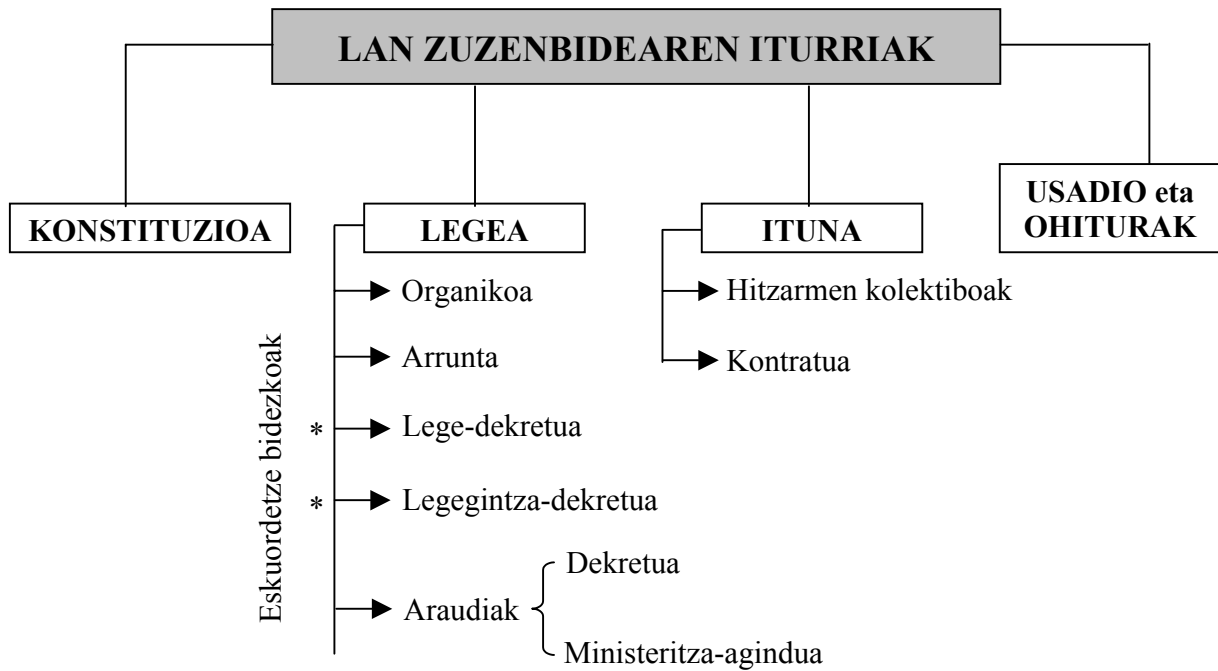
Bestalde, Zuzenbidearen iturriari dagokienez, legeak *NONDIK*, *NORK/ZERK* edo *NON* sortuak diren adierazi nahi digute, eta abstraktu samarra gerta dagikukeen kontzeptu hau argitzeko, autore frankok (Albadalejok, esate baterako) honako bi adierok eskaintzen dizkigute:

- ◆ Iturri materiala.- Zein gizatalde edo estatuko zein organo izan den arauaren sorburua adieraziko digu. Hala, lege baten iturburu materiala Legebiltzarra edo Parlamentua dugu, bertan aurkeztu eta egiten baitira legeak; hitzarmen kolektibo baten iturri materiala, berriz, berori izenpetzen duten alderdiak liriateke. Beste iturri material batzuk: Kongresua, Gobernua, AE-etako (Autonomia Erkidego) Biltzar Legegileak, herri-ekimena, e.a.

- ◆ Iturri formala.- Kasu bakoitzaren konponbiderako baliagarri den araua zein testu edo idatzik jasotzen duen adieraziko liguke. Esate baterako: etxebizitza baten errentari buruzko legeriaren berri izan nahiko bagenu, Hiri Errentamendu Legea (HEL) jo beharko genuke eta hauxe izango litzateke iturri formala; bestalde, demagun, edozein banketxetako behin betiko langile batek gutxienez zenbat kobra dezakeen jakin gura dugula; orduan, banketxe pribatuen hitzarmen kolektiboari begiratuko genioke, hauxe hartu beharko baikenuke Zuzenbidearen iturri formaltzat.

Beraz, Zuzenbide iturriak bere orokortasunean eta LELaren 3. artikuluko 1. atalal dioena oinarritzat harturik, ondoren doazkizu lan-harremanetatik sorturiko eskubide eta betebeharrak arautuko lituzketen lan-zuzenbidearen iturriak.





Lan Zuzenbidearen iturri hauen aplikagarritasunerako lehentasun-ordena finkatzerakoan, eta kasu berean iturrietako bat baino gehiagora jotzean iturri arteko gatazkarik sortuko balitzaigu, *arazoa langilearentzat onuragarriena litzatekeena hartuz konponduko genuke, betiere legezko gutxieneakoak betez.*

\*\*\*\*\*

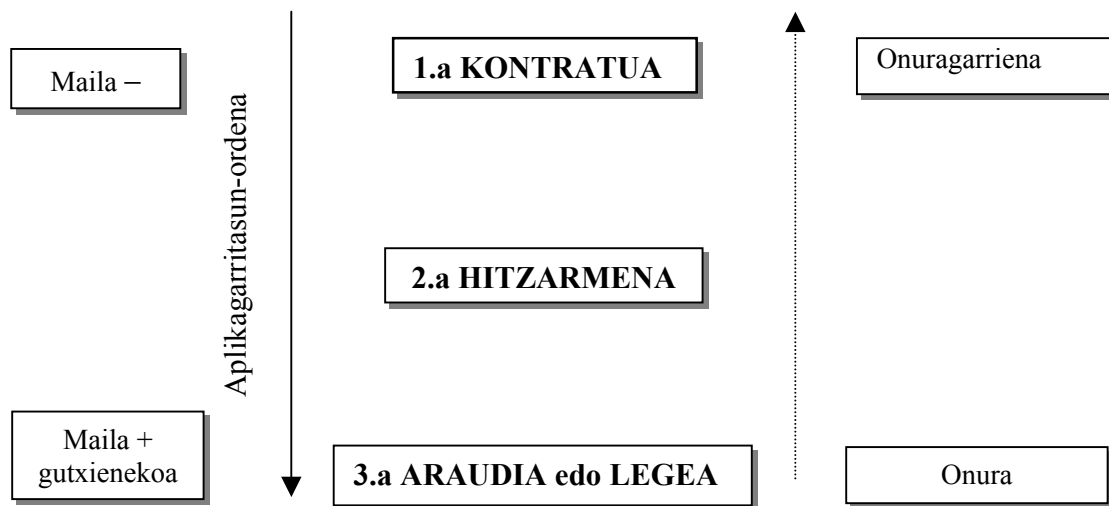
XX enpresan, AZ jn/and.ak bere kontratua izenpetu berria du urtero lau haborokin jasoko dituelako aparteko baldintzaz; hitzarmen kolektiboak, ordea, haborokinak lau ez, baizik 3 direla dio, eta LELeko 31. artikulua bere aldetik, berriz, langile orok urtean zehar haborokinak kobratzeko duen eskubidea 2ta mugatua du. Arazo honi irtenbiderik emateko baditugu jada hiru iturri ezberdin, eta hauetatik langilearentzat onuragarriena litzatekeena aukeratuko genuke, jakina; AZ jaun/anderearen kasuan, lau haborokin kobratzeko eskubidea eskainiko liokeena, hain zuzen *ere*.

Bestalde, eta aurrekoaz at, kontratuek, hitzarmenek nahiz usadio edo ohiturek ezin lezakete inoiz legeak langilearen alde ezarritako baldintzak baino ezer kaltegarriagorik jaso; horrenbestez, bada, lanbide arteko gutxieneko soldata (lags) baino txikiagorik jasoko lukeen hitzarmena, esaterako, guztiz balio gabetzat hartuko genuke.

\*\*\*\*\*

Azkenik, usadio eta ohiturez ohartzoren bat edo beste. Izan ere, Lan Zuzenbidearen iturri honek lege, hitzarmen eta kontratuekiko izaera osagarria duela azpimarratu behar.

Zer esanahi ote du "izaera osagarria" izateak? Bada, lehentxeago izendaturiko hiru iturri horiek *ezean*, kontuan hartuko litzatekeela, alegia; berrietariko batek edo bestek usadio eta ohituretara zuzenean jotzearen aldeko aipamenik eginen ez balu, bederen. (ikus 1.3 eskema).



1.3. eskema. Lan Zuzenbidearen iturburuen lehentasun-ordena.

Hemendik aurrerako orrialdeetan, iturburu bakoitza sakonago azter dezagun bideak jorratu eta berrietaz informazio zabalagoa eskuratzeko moduan izanen gara.

#### 1.4.1. Estatuko legeria eta araudiak

Estatutik datozkigun legezko xedapenek osatzen dute lan-harremanak arautuko lituzkeen aurreneko zuzenbide-iturria.

Oro har, Gorteek ontzat eman, berretsi, promulgatu eta Erregearen aginduz, Estatuko Aldizkari Ofizialean (EAOn) argitaraturiko araua da legetzat ulertu beharko genukeena.

Dena den, legearen hain definizio zabalaren baitan, bada jakina, horrelako hierarkia edo mailakatze bat, eskura duzun honako hauxe:

##### 1.4.1.1.- Konstituzioa

Gorteetako bi ganbarek, hots, Diputatuen Kongresuak eta Senatuak, 1978ko urriaren 31n onartua, Erreferendumez, 1978ko abenduaren 6an berretsia, hil bereko 27an Erregeak onetsi eta 1978ko abenduaren 29an promulgatua izan zena Estatuko oinarrizko araurik garrantzitsuena dugu.

Bere 169 artikulua eta gainerako eranskinetan, bada lan-antolaketari buruzko aipamen frangorik. Besteak beste, hona hemen zenbaitzuk:

<b>KONSTITUZIOAK JASOTAKO LAN-ESKUBIDERIK NAGUSIENAK</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Alderdi politikoan, erakunde sindikalen eta enpresa-elkarteen legeztapena.</li> <li>* Askatasun sindikalerako nahiz grebarako eskubideen aitortpena.</li> <li>* Lanerako, bizibidea askatasunez aukeratzeko, mailaz igotzeko eta ordainsari egoki baterako eskubidea.</li> <li>* Hitzarmen kolektiborako eskubidea eta hitzarmenen loturapeko indarra.</li> <li>* Langileek nahiz enpresaburuek gatazka kolektiboetara eramanez dezaketenez neurriak hartzeko duten eskubidea.</li> <li>* Erabateko enplegutaserako politika</li> <li>* GSren (Gizarte-Segurantz) publikotasuna gordetzea</li> <li>* Botere publikoek langileek produkzio-baliabideen jabetza lor dezaten bideak finkatzea</li> </ul>

Konstituzioan aintzatetsitako eskubideok botere publikoak lotesten dituzte, legez bakarrik arautzen dira eta, eurek haustean babes eskeko edo konstituzionaltasun helegitez soilik babesten dira. Konstituzio bermeak Konstituzio testuan bertan daude jasotako eta, zabaltasun handiagoz, Auzitegi Konstituzionalaren lege organikoan eta bere arautegian.

#### 1.4.1.2.- Legea

Konstituzioak honako lege mailakatzea azaltzen digu:

- a) Lege organikoak. - Lege hauek, oinarritzko eskubide eta betebeharrak publikoek (askatasun sindikalari buruzko lege organikoa, esate baterako), Autonomia Estatutuaren onarpenaz eta hauteskundeetarako erregimen orokorrak dihardute. Euren onarpena, aldaketa nahiz indargabetzea bideratzeko, behar-beharrezkoa da proiektuaren orokortasunari buruzko azken bozketa batean, Kongresuaren **gehiengo absolutua**
- b) Lege arruntak. - Botere legegilearen adierazpenik garbiena dira. Aurrekoetan ez bezala, ohiko legeren bat onartua izan dadin **ez dago** Kongresuaren gehiengo beharrik. Beraz, akordioak lortzeko, aski litzateke Ganbara bakoitzeko kideen gehiengo soilak.

Behin Diputatuen Kongresuak lege organiko nahiz ohiko lege-proiektua onartu eta gero, Kongresuko lehendakariak Senatukoari berehala haren berri emango dio eta horrek eztabaidarako dagokion tokian aurkeztuko.

Ordutik aurrera, Senatuak bi hilabete izanen ditu, bere betoa ezarri edo emendakinak aurkezteko. Betoa ezartzea erabakiko balu, beronek, aurrez, gehiengo absolutuz onartua izan beharko du.

Azkenik, Erregeak 15 eguneko epea izango du Gorte Nagusiek onarturiko legeak berresteko eta, ondoren, promulgatu eta argitaratuak izan daitezzen aginduko du.

- c) Legegintza-dekretua.- **Gobernutik** datozkigun xedapenak dira dekretuok. Zenbait kasutan, Gorte Nagusiek Gobernuaren esku utz dezakete lege kategoria duten arauak emateko aginte edo ahalmena. Legegintzan esku-hartze hau honako bi eratara xeda edo eman liteke:

- 1.- Oinarrizko-legez.- Artikuluz osaturiko testua balitz helburu.
- 2.- Ohizko legez.- Hainbat lege-testu, bakar batean birmoldatu behar denean. Testu hau, maiz, "testu bateratua" izenez ezagutua da.

Eskuordetze honek arautze-prozesua arintzea edo bizkortzea du helbururik nagusia, eta bakar-bakarrik Gobernuari, eta ez beste inori, gai eta denboraldi zehatz eta jakin baterako eskaintzen zaio.

- d) Lege-dekretuak.- Aparteko eta presazko kasuetan, Gobernuak behin-behineko ematen dituen lege xedapenak dira. Xedapen hauek, lege kategoria duten arren, ezin izango dute Estatuaren oinarrizko erakunde antolamenduan eta hiritarron askatasun, eskubide eta betebeharrak mailan eraginik izan, ez eta Autonomia Erkidegoetako araubide eta hauteskundeetarako eskubide orokorrean ere.

Promulgazio unetik, 30 eguneko epealdia irekiko da, Diputatu Kongresuak, lege-dekretuok bere osotasunean eztabaida eta bozka ditzan.

Epe horretan, Kongresuak lege hauen baliozkotzeaz nahiz indargabetzeaz bere azken hitza eman beharko du.

Bien bitartean eta denboraldi berean, Gorteen, euren aldetik, lege-proiektu gisako izapideak egin ditzakete.

- e) Araudiak.- Aurreko bietan bezalatsu, Gobernuak litzateke oraingoan ere xedapen orokor hauek emango lituzkeena. Araudi hauek ondorengo izenatariko bat har dezakete:

- 1.- **Errege-dekretua**.- Ministro Kontseiluak ontzat emana balitz.
- 2.- **Ministerio-agindua**.- Araudia ministro jakin batengandik baletorkigu.

### 1.4.2. Hitzarmen kolektiboak

Hitzarmen kolektiboetan, enpresa nahiz bere atalen bateko, edo ekonomi sektore jakin bateko lan baldintzak ez ezik, emankortasuna edota laneko bizikidetzak-baldintzak ere ezarri ohi dira, betiere, langileen gutxieneko eskubideak bermatuko lituzketen Estatuko lege eta araudiak errespetatuz.

Gai honi buruzko auzirik eztabaidagarrienetariko bat hitzarmen kolektiboen izaeran datza. Honi dagokionez, eta aditu frankoren iritzi ezberdinak laburbilduz, hitzarmen kolektiboa *kontratuan oinarridun araua* dela esan genezake. Arauaren eta tratu bereziaren arteko nahas-mahaseko izaera honek, hitzarmenari darion ezinbestekotasuna, babespeko lituzkeen aldean akordiotik datorkigula aitortzera garamatza.

Hitz bitan, beraz, hitzarmen kolektiboa lan-baldintzak erregulatuko dituen araua genuke, langileen eta enpresariaren arteko akordiotik sorturikoa, beroiengan eragina duena eta alde bakoitzeko ordezkarien arteko tratutik datorkiguna (ikus 1.4 eskema).



**1.4. eskema.** Hitzarmen kolektiboaren izaera.

### 1.4.3. Lan-kontratua

Lan-kontratuan jasotako alderdien borondatea, hau da, enpresaburu eta langileena, hain zuzen ere, lan-harremanei dagozkien eskubide eta betebeharren iturburu gerta dakiguke, baldin eta ondorengo hauexek emanen balira:

- Lan-kontratuan adieraziak egotea.
- Bere helburu edo xedea legezkoa izatea.
- Inoiz ere ezin izango da lehenago aipaturiko lege nahiz hitzarmen kolektiboetan jasotako kontrako edo onura gutxiagoko baldintzarik finkatu.

### 1.4.4. Usadio eta ohiturak

Usadio eta ohiturak ere lan-zuzenbide iturritzat har genitzake. Komunitate batean etengabe eta behin eta berriz eman ohi diren jokamolde eta ekintza edo gertaeretatik datozkigu.

Alabaina, beroietara kontratuzko edo bestelako inolako lege idatzirik ezean bakarrik jo genezake, edota, beste inon beroietara zuzen-zuzen eramango gaituzten aparteko aipamenik ez balego bederen.

Gainera, usadio eta ohitura judirikoetara jo ahal izateko, bere arautzeko baliagarritasunaren ideia oso present izatea ezinbestekoa zaigu. Izan ere, eskerrak ematea, esaterako, bizikidetzak jatorrerako usadio aparta dela ukaezinezkoa den arren, ezin, inolaz ere, ohitura juridikotzat har, ez baitu ezertxo ere arautzeko helburu edo xederik. Hala ere, nekazaritza

munduko lan kontratuetan bada maiz eta benetan eman ohi den ohitura juridikotzat har genezakeen usadio frankorik, eta euren helburua lan-harremanak arautzea denez, hemendik datorkie juridikotasunaren ezaugarri berezia.

Lan usadio eta ohituren ezaugarriak aipatzeko garaian, anitz dira hauetan ohitura juridiko arruntarekin komunak direnak, baina baita bere-bereak dituen beste hainbat ere. Besteak beste, honako hauexek:

a) Ohitura juridiko orokorraren parekoak:

- \* Arautzeko bitarteko baliagarria izatea
- \* Ez da ez bestelako lege, ez moral ez eta ordena publikoaren kontrakoa
- \* Epailearen aurrean alegatu eta hala dela frogatu beharra, zeren, legearen kasuan ez bezala, epaileak ez baitu honen berri zer ukanik.

b) Berezkoak lituzkeenak, berriz:

- \* Tokian tokikoa izatea
- \* Lanbidean lanbidekoa.- Ogibide edo bizibide jakin eta zehatz bati bakarrik zuzendua.

Laburbilduz, beraz, inolako lege-xedapenik, hitzarmenik edo kontraturik ezean, lan-usadio eta -ohituretara jo beharra lukeen alegatzaileak ohitura hori gatazka sorturiko leku eta ogibidean urteetan zehar eta behin eta berriz hala eman dela erakutsi beharko du. Dena den, Lan Zuzenbideak oso gutxitan joko du iturburu honetara.

#### **1.4.5. Lan Zuzenbidearen printzipioak**

Oro har, printzipio orokorrak edozein antolamendu juridikoren oinarri-oinarrian dauden zentzuzko ideia edo ildo nagusiak dira. Printzipio hauek gainerako arauak eta legeak egiteko funtsa izatea dute ezaugarri nagusia eta, gainera, Zuzenbidearen iturburu osagarri gisa, legezko inolako idatzirik nahiz usadio edo ohiturarik ezean, beroietara jo beharko genuke beti zuzenean.

Anitz dira printzipio hauek, nola zenbakiz hala motaz ere, zuzenbide-adar adina, esan genezake. Esate baterako, aditzera izango duzu ziur aski, frankotan entzundako *bestelakorik frogatzen ez den bitartean, edonor beti errugabea da* dioen esamoldea; hain zuzen, hauxe duzu Zigor-zuzenbideko printzipioetariko bat. Gainerakoan, antzerako eran aipa genitzake zuzenbide-mota bakoitzekoak ere.

Dena den, eta, Lan Zuzenbidearen printzipio nagusienak aztertzen hasi baino lehen, aldeztu aurretiko ideia zenbait kontuan hartzea arrazionala litzateke. Hala nola:

1. Arau bat geroagoko beste maila bereko edo handiagoko batek indargabetuko du.
2. Idatziriko araua, idatzi gabekoaren gainetik (usadio/ohitura) dago beti.

Hona hemen, orain, Lan Zuzenbidearen printzipiorik ezagunenak:

- *Gutxieneko arauaren printzipioa.*- Lan-arau bakoitza mailaketan hurrengo arauaren oinarri da eta bere edukiak hurrenkerako ondorengoaren gutxieneko edukia finkatuko du. Beraz, kategoria baxuagoko arauak ezin lezake inoiz kategoria handiagoko bat indargabetu.

- *Araurik onuragarrienaren printzipioa.*- Aurrekoaren ildotik jarraituz, arazoren baten konponbiderako, indarrean dauden arauetariko bat baino gehiago bada baliagarri, *bere osotasunean* langilearentzat onuragarriena dena aukeratuko da; arau bakoitzetik hoberena hartu eta kontrakoa baztertuz jokatzearabiat ezinezkoa litzaiguke, beraz; bidezkoena, orduan, –bakarra– bere osotasunean betetzea da.

- *Baldintzarik onuragarrienaren printzipioa.*- Printzipio hau, langileak berak, banaka –lan-kontratuz edota enpresaburuarekin izenpeturiko aparteko itunez– eskuratutako eskubideei buruzkoa da, gerokoan, langileak dituen eskubideok baino baldintza okerragoak lituzkeen xedapenik (konbenioren bat esaterako), orokorki, onartua izan arren.

- *“In dubio pro operario”ren printzipioa.*- Lan-arauaren baten interpretazioaz zalantzarik sortuko balitz, epaitegiek langilearentzat onuragarrienaren alde erabaki beharko dute.

- *Eskubideen utziezintasunaren printzipioa.*- Langileak ez die, bere buruaren kaltetan, sekula uko egingen, ez lege-xedapenek aintzatetsiriko eskubideei (oporak edo soldata, esate baterako), ezta hitzarmen kolektiboz aintzatetsiriko eskubideei ere.

## 1.5. Lan-arauen aplikazioa

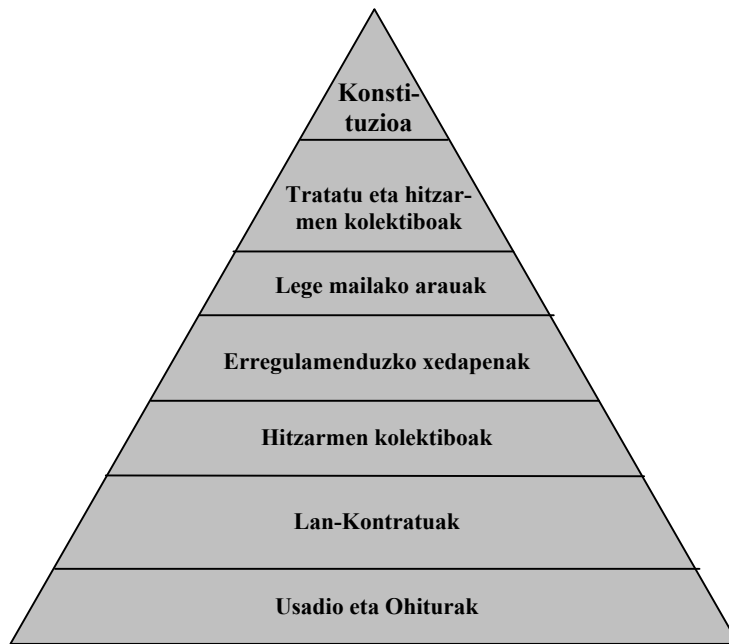
Lan-arau ezberdinen aplikazioak kasu zehatz bakoitzean arazoak sor ditzake. Hau dela eta, ikus dezagun zein irizpide erabili behar diren, eta zein den arauen sailkapena bere garrantziaren arabera.

### 1.5.1. Araudiaren hierarkia

Arau guztiak ez dute indar berdina: arau batzuek besteek baino garrantzi handiagoa edukitzeak batzuen menpekotasuna dakar bestekiko (ikus 1.4. irudia). Lan Zuzenbidea osatzen duten arauak honela sailkatzen dira hierarkikoki:

1. Europa Batasuneko Zuzenbidean zuzenean aplikagarri diren xedapenak.
2. Konstituzio espainola
3. Nazioarteko itun eta hitzarmenak
4. Lege mailako arauak: lege organikoak, lege arruntak  
Legegintza-dekretuak
5. Lege-dekretuak

6. Hitzarmen Kolektiboak
7. Lan-kontratuak
8. Usadio eta Ohiturak
9. Zuzenbidearen printzipio orokorrak



**1.4. irudia.** Araudien iherarkia.

Dena den, Lan Zuzenbidearen aplikazioak sailkapen hierarkiko honi soilik kasu egingo balio, oso zaila izango litzateke hitzarmen kolektiboak aplikatu ahal izatea, beraiek baino goragoko maila duten lege eta erregulamenduzko xedapenek lehentasuna bailukete.

Hitzarmen kolektiboaren helburuetako bat estatuko arauetan onartutako lan baldintzak hobetzea denez gero, hauen aplikazioa nagusituko balitz, negozioazio kolektiboek ez lukete zentzurik edukiko.

Lan-egoera zehatz baten aurrean, arau bat baino gehiago aplikagarria denean, Langileen Estatutuak ezarriko du sor daitezken gatazka ezberdinen ebazpena (legea eta hitzarmen kolektiboaren artean, adibidez), langilearentzat onuragarrien dena aplikatuko dela adieraziz.

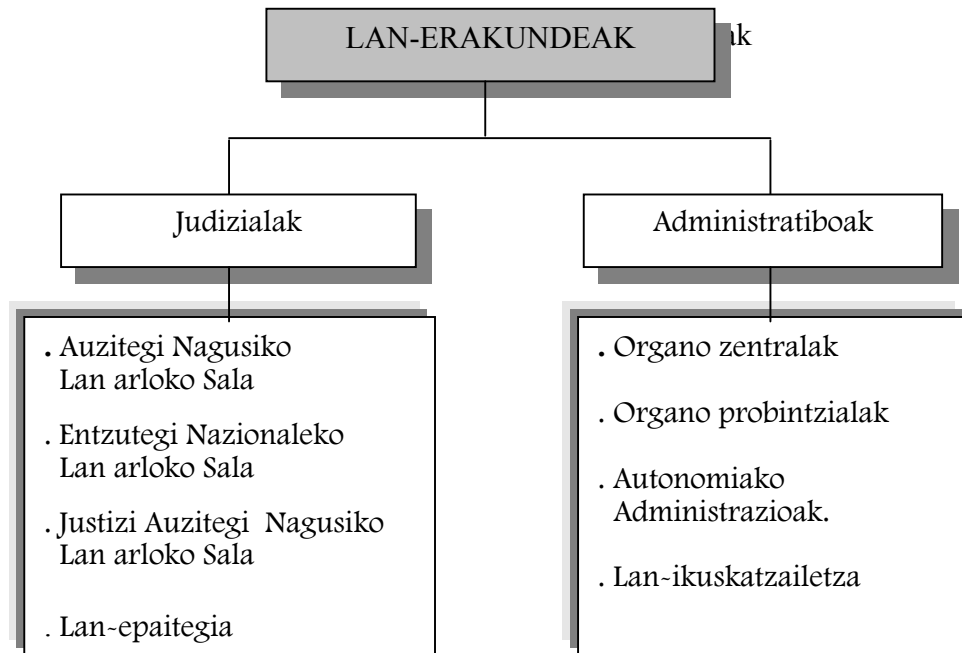
Beraz, Lan Zuzenbidean, orokorrean, langilearen aldekoen araua aplikatuko da, eta ez hierarkiaz maila handiagoa duena; honela, hitzarmen kolektiboa, lege edo erregulamenduzko arauak baino lehenago aplikatuko da.

Komunitate eta nazioarteko arauen artean ez da gatazkarik sortzen, hauek, gutxieneko baldintzak ezartzen baitituzte, eta beharrezkoa da herrialdeko lege-xedapen onuragarrienak errespetatzea.



### 1.5.2. Lan Administrazioa

Lan Zuzenbidearen aplikazio kontrola bi erakunde publiko hauek egingo dute: Judizialak eta Administratiboak. (ikus 1.5. eskema)



#### Organo administratiboak

Konstituzioaren 103. artikulua dioenez, **Herri-Administrazioaren** funtzioa interes orokorrak modu objektibo batez zerbitzatzea izango da, eraginkortasun, hierarkia, deszentralizazio eta koordinazio printzipioen arabera, lege eta zuzenbidearen menpe arituz.

**Administrazio zentralari** dagokionez, Lan eta Gizarte-gaietarako ministerioa izango da organo gorena eta bere esparruan **Zuzendaritza probintzialak** eta **Autonomiako Administrazioa** arituko dira.

Erkidego Autonomoak, bere Kontseilaritza eta Departamentuen bidez, Lan eta Gizarte-gaietarako ministerioaren hainbat funtzio beteko ditu Erkidego barrutian (lan legeriaren betetze kontrola, adibidez, baimen-emateak, gatazka kolektiboak, hitzarmenak...).

**Lan Ikuskatzaitza** izango da, arautegi laboralaren aplikazioa bermatzeko, Herri-administrazioaren organo garrantzitsuena. Ondorengoak dira bere eginkizunak:

- Langile eta enpresariei beren eskubide eta betebeharrei buruz aholkuak ematea.
- Laneko gatazka kolektiboetan bitartekari izatea.
- Segurtasun eta higienari buruzko neurriak hartzea.

- Lanbideen sailkapen, enplegu-doiketa espediente, lan istripu eta abarren prozesuetan txostenak igortzea.
- Prozedura judizialari hasiera ematea (bere kabuz, inoren eskakizunik gabe).
- Etab.

Lan-ikuskatzaitzaren jarduera hauetako norbaiten ekimenez has daiteke: bere ekimenez, goiko aginduz, auzitegiko erabakiz, salaketa publikoz, Gizarte-segurantzaren entitatearen eskakizunaz, enpresarien eskaeraz, edo, ohikoena dena, langileen salaketaz.

### 1.5.2.1. Organo Judizialak. Lan-eskumena

Botere judiziala Estatuko hiru botereetako bat da eta bere zeregina epaitu eta epaitutakoa betearaztea da; gainera, Administrazio jardueraren legaltasuna kontrolatzeaz gain, pertsona guztiei, berezko eskubide eta interesen erabileran, babesa eskainiko die.

Pertsona guztiak dute, beren interes eta eskubideen erabilera bermatzeko, epaile eta auzitegietara jotzeko eskubidea. Epaile eta lan-auzitegiak Justizia Administrazioaren barne sartzen dira, eta beren eginkizuna, gatazka laboralak ezagutu eta erabakiak hartzea izango da, kasu konkretu bakoitzari aplikarri zaion legea zehaztuz (ikus 1.6. eskema).



1.6. eskema. Lan-auzitegiak

Lan-auzitegien antolaketa eta eginkizunak ondorengoak dira:

#### Lan-epaitegiak

Beren esparrua probintzia izango da, eta bere gain daude lan eta gizarte-segurantzarekiko gatazka indibidualak eta gatazka kolektibo eta sindikalak, bere zentzu orokorrean, dagokion probintzi esparrutik kanpo geratzen ez direnean.

## **Autonomia erkidegoetako Justizi Auzitegi Nagusiko Lan arloko Sala**

Gizarte epaitegiko epaien aurkako helegiteak ezagutuko ditu eta modu berean, probintzi esparrutik kanpo geratzen diren gatazka kolektibo eta sindikalen aurkakoak ere, zentzu orokorrean, eta Erkidego Autonomoaren barrutian.

## **Entzutegi Nazionaleko Lan arloko Sala**

Erkidego Autonomikotik kanpo geratzen diren gatazka kolektibo eta sindikalak jasoko eta erantzungo ditu, zentzu orokorrean.

## **Auzitegi Goreneko Lan arloko Sala**

Entzutegi Nazionaleko eta Justizi Auzitegi Nagusiko epaien helegiteak jasoko ditu. Auzitegi Nagusia Estatuan dagoen Botere judizialeko maila hierarkiko gorena duen organoa izango da.

Botere judizialek kanpo **Auzitegi Konstituzionala** dago, hau Konstituzioaren interprete nagusia izanik. Honek funtsezko eskubide eta askatasun publikoak hausteagatik dauden helegiteak ebazten ditu.

## **1.6. Nazioarteko arauak**

Gaur egun, komunikabideetan, komertzioaren garapenean eta nazioarteko harremanetan egon den iraultzaren ondorioz, pertsonen nazioarteko mugikortasuna eta estatuen arteko integrazioa geroz eta handiagoa da.

Hau dela eta, beharrezkoa izango da edozein herrialdetako langileen baldintza egokiak ziurtatuko dituen arautegi eta eremu instituzional bat edukitzea; hitzegin daiteke, era berean, nazioarteko batasunaren barneko lanekuaren mugikortasunaz, eta hori horrela da hainbat lekutan (EBn adibidez), baina zailtasun handiagoak egongo dira desoreka ekonomiko nabarmena duten herrialdeen artean; honela gertatzen da, hain zuzen ere, herrialde latinoamerikarrekin, Estatu Batuekiko, edo afrikarrekin, Europarekiko.

### **1.6.1. Lanaren Nazioarteko Erakundea**

Erakunde hau 1919an sortu zen Bigarren Mundu-Gerraren ondoren, bere helburua, lan eta langileen bizi baldintzak hobetzea izanik, eta bere funtziorik garrantzitsuena, Hitzarmenak deitzen diren arauak sortzea.

Hitzarmen bat Lanaren Nazioarteko Erakundeko (LANEko) kideak adostutako nazioarteko arau bat izango da. Erakunde hau Estatu kide bakoitzeko lau ordezkari osaturik dago: bi gobernuarenak, bat sindikatuena eta beste bat enpresa-elkarteena.

Bestalde, bi estaturen arteko **hitzarmen eta alde biko ituna** egin daitezke. Espainiak, adibidez, Europa eta Ameriketako herrialde batzuekin emigrazio eta gizarte-segurantzako hainbat itun berretsi ditu. Honela, hauen bitartez, espainolak herrialde ezberdinetan egindako lana kontuan izango da bere pentsioa kobratzerakoan, Gizarte-Segurantzaren kotizatu balu agertuko baita.

### 1.6.2. Komunitate-arauak. Europar Batasuna

Espainia 1986an egin zen Europar Batasuneko kide. 1989an, hamaika Estatu kidek (Erresuma Batua kanpo geratu zelarik) Langileen Oinarrizko Eskubideen Gizarte-karta onetsi zuten. Bertan, Europar Batasuneko langile guztiak izango dituzten eskubideak adierazten dira:

- Joan-etorri askea.
- Enplegua eta ordainsaria.
- Lan baldintzen hobekuntza.
- Babes soziala.
- Elkarte eta negoziazio kolektiborako askatasuna.
- Tratu-berdintasuna gizon eta emakumeekiko.
- Osasun eta gizarte-segurantzaren babesa lantokian.
- Ume eta nerabeen babesa.
- Adin handiko pertsonen babesa.
- Etab.

1992ko otsailean **Maastrichteko Ituna** izenpetzen da. Honen bidez, Komunitatea Europar Batasuna bihurtzen da, Batasunaren hiritartasuna sortuz Estatu kide baten hiritartasuna duten pertsona guztiak, Batasuneko hiritarrak izango dira, eta edozein Estatu kideetan bizi eta lan egiteko askatasuna izango dute. Garai honetan 12 ziren Estatu kideak: **Alemania, Belgika, Danimarka, Espainia, Frantzia, Grezia, Holanda, Irlanda, Italia, Luxenburgo, Portugal eta Erresuma Batua.**

1995ean 15era zabaldu zen Estatu kideen zenbakia, **Austria, Finlandia eta Suediaren** sarrerarekin.

## LANGILEEN ESTATUTUAREN LEGEA (LEL)

1995. urte hasieran, Lan Zuzenbideari zegokion lege-egoera oso zen nahasia, batez ere oinarrizko lan-legeriak aldarazi zituzten hainbat eta hainbat “lege-adabaki” jartzen ibili ostean. Honek guztiak, lan-araudia egoera ekonomikoari egokitzeko ahaleginetan, enpresen biziraupena eta enplegua sortzea zituen helbururik nagusienak.

Egun, ordea, Lan Zuzenbidearen araudirik garrantzitsuenak ondorengo hiru lege boteretsuenen inguruan dabilta:

- a) Martxoaren 24ko 1/1995 Errege-dekretuz onaturiko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratua. Bertan, besteak beste, honako hauek bat egin eta jaso ziren: Langileen Estatutua eta 1993. urte arteko aldaketak, 10/1994 Legea, 11/1994 Legea, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapen Legearen zati bat, 42/1994 Legearen beste zati bat eta Amatasun/Aitatasun baimenak arautzen zituen 4/1995 Legea.
- b) Apirilaren 7ko 2/1995 Errege-dekretuz onaturiko Lan Prozedurari buruzko Legearen (LPL) testu bateratua.
- c) Konstituzioaren 28.1 art.ak aitorturiko askatasunez sindikatzeo oinarrizko eskubidea garatu zuen 1985eko Askatasun Sindikalerako Lege Organikoa (ASLO).

Dena den, Konstituzioaren 28.2 art.ak babesturiko grebarako oinarrizko eskubideak, 1981eko Konstituzio Epaitegiaren sententziaren batek neurri batean aldaketa eragin bazion ere, oraindik 1977ko arautegi batean arauturik jarraitzen du, grebaren inguruko Lege Organikorik promulgatzeko asmoak hutsean gelditu baitira egundaino.

LELa gizabanako lan-harremanak ez ezik, enpresako langileen ordezkariak nahiz bilkura eskubideak, negoziaketa nahiz hitzarmen kolektiboekin loturiko zernahi eta lan-zehapenak ere erregulatuko dituen araua da.

LELak, 4 titulu, 11 atalburu, 96 artikulua eta aldi baterako xedapen gehiagarriak eta azken xedapen zenbait ere baditu.

### I. Titulua: Gizabanakoaren lan-harremanak

- I. atalburua: Xedapen orokorrak
- II. atalburua: Lan-kontratuaren edukia
- III. atalburua: Lan-kontratuaren aldaketa, etetea eta iraugipena
- IV. atalburua: Langileen arau-hauste eta zehapenak
- V. atalburua: Preskripzio-epeak

### II. Titulua: Langileen ordezkariak nahiz bilkuretarako eskubideak enpresan

- I. atalburua: Ordezkaritza kolektiboaren eskubidea
  - II. atalburua: Bilkura eskubidea
- ### III. Titulua: Negoziaketa eta hitzarmen kolektiboak

- I. atalburua: Xedapen orokorrak
- II. atalburua: Prozedura

IV. Titulua: Lan-xedapenak

- I. atalburua: Xedapen orokorrak
- II. atalburua: Zuzenbide-ordeztailea

**LELaren eremua**

LELa langileei dagokie erabat. Lege honek, soldatapean eta bere borondatez, beste pertsona – fisiko nahiz juridikoaren– antolaketa eta zuzendaritzapean dihardutenak ditu **langiletzat**. Halaber, lege honek berak ondorengo zerbitzuak jasoko lituzketen pertsona fisiko, juridiko edota ondasunen erkidegoak hartuko ditu **enpresaburutzat**:

- a) Langileengandiko zerbitzu-prestazioa hasieran aipaturiko eran jasoko lituzketenak
- b) Legez eraturiko aldi baterako laneko enpresek (ABLE) kontratatu/alokatu eta enpresa (usuarias) utzitako pertsonengandik jasotakoak.

Bestalde, enpresaburu eta langilearen arteko harremana lantegian gertatu ohi da. Lege honek dioenez, **lantegia** lan-agintaritzaren aurrean alta eman eta berariazko antolaketadun ekoizpen-unitatea da.

Espainiako Lan-legeriaren **lurralde-eremuari** dagokionez, berriz, Espainian alokatu eta atzerrian finkaturiko enpresa espainiarretako langileei ere, lege hau aplika dakiekela esan behar; euren lantokian indarrean leudekeen arauak bete behar izan arren.

Langileok gutxienez Espainian bailira adina eskubide ekonomiko dituzte.

**LELetik kanpo utzirikoak**

LELetik kanpo dauden lan-harremanak honako hauexek dira:

- a) Herri-funtzionarioena; halaber, Estatuaren, Udalbatzen nahiz Erkidegoko erakunde publikoen zerbitzura dauden langileena, baina, betiere, harreman hori, legeren baten babespean, estatutu-edo administrazio-arauekoa balitz.
- b) Nahitaezko prestazio pertsonalak.- Ordezko Gizarte Zerbitzua (OGZ)
- c) Sozietate eran antolaturiko enpresen administrazio-organoen kide edo kontseilari-karguari datxekion eginkizunak betetzea, eta nolnahi ere, partaide horien enpresa-jarduera soil-soilik euren karguari legozkiokeen zereginetan aritzea balitz.

- d) *Lagun izateagatik, borondate onez edota auzolanean* egindako lanak.
- e) *Senideartekoen lana*, baldin eta horretan aritzen dena soldatapekoa ez dela garbi frogatzen ez den bitartean behintzat.
- f) Enpresaburu bakar baten edo gehiagoren izenean, *merkataritzako eragiketetan* parte hartzen dutenen jarduera, betiere, eragiketaren arrisku eta zoria euren eginez, erantzukizun pertsonala izatera behartuak balira.
- g) Oro har, besteren konturako lanetan ez bezalako harremanik sortuko litzatekeen beste zernahi lanetako.
- h) Azkenik, LELaren esparrutik kanpo leudeke, administrazio-baimenen baten titularra izan eta garraio-zerbitzuan aritzen direnak, baldin eta, zerbitzua legokiokeen prezioz, eta jabetasuna edota erabiltzeko eskumena duten zerbitzu publikoko ibilgailu komertzialez(etan) eginen balitz; berdin dio, zerbitzu hori behin eta berriz zamaketari berari egingo balitzaio ere.

### **Izaera bereziko lan-harremanak**

LELak, bete beharreko lanaren erabateko berezitasunak direla eta, zerrendaturik ditu izaera bereziko hainbat lan-harreman. Besteak beste, ondorengo hauek:

- a) *Goi-zuzendaritzako langileak*.- Enpresako euren jarduera bere karguari dagozkion eginkizunetara bakarrik mugatuko ez balitz, bederen, kasu honetan lege honetatik kanpoko izango bailitzateke.
- b) *Etxeko lanetarako neskameak*.
- c) *Zigor-erakundeetako zigortuak*.
- d) *Kirolari profesionalak*
- e) *Ikuskizun publikoetako artistak*
- f) Enpresaburu bakar baten edo gehiagoren izenean, *merkataritzako eragiketetan* parte hartzen duten pertsonak; betiere, eragiketaren arriskua euren gain hartuko ez balute.
- g) *Legez horrela izendaturiko gainerako lan-harremanak*. Hala nola: portu-zamaketariena edo elbarriena

Egun, aipatu harreman juridiko hauetariko bakoitza berariazko dekretu bidez arautzen da.

# *Giza baliabideak enpresan*

# 2

## **2.1. Enpresaren antolaketa**

### **2.1.1. Antolaketaren kontzeptua**

### **2.1.2. Antolaketa-printzipioak**

### **2.1.3. Organigrama (Antolaketaren adierazpen grafikoa)**

### **2.1.4. Antolaketa-ereduak**

## **2.2. Giza baliabideen saila**

### **2.2.1. Giza baliabideak eta enpresa**

### **2.2.2. Giza baliabideen kudeaketa-ereduak**

### **2.2.3. Eginkizunak**

### **2.2.4. Sailaren egitura**



## 2.1. Enpresaren antolaketa

### 2.1.1. Antolaketaren kontzeptua

Enpresek eta erakunde guztiek, orokorrean, ekonomian **produktio-faktore** izenez ezagutzen diren hainbat elementuren eraginpean dihardute, hala nola, lehengaien, makinariaren, eskulanaren, energi baliabideen, etab. Faktore horien garrantzia beren jarduera eta erabilitako teknologiaren arabera izango da, baina bada beste faktore bat nahitaezkoa izango dena edozein erakundetan, bere izaera nolana izanik ere, ordezkaria ezina enpresaren jarduera bide onetik joateko: pertsonala.

Giza kapitala —langileak, teknikoak, zuzendaritza-taldeak— beharrezkoa da enpresa eta erakundeetako funtzionamendu onerako, elkarlanean arituz enpresaren helburuak lortu ahal izateko. Lankidetzara hori ezin daiteke edonola bideratu, era antolatu batean baizik.

Enpresa-jardueraren garapena bera osatzen duten funtzio-arlo ezberdinen bidez gauzatzen da, elkarren artean informazioa trukatzuz eta sor daitezkeen arazoaren aurrean modu bateratuan lan eginez. Behar-beharrezkoa da, hortaz, euren arteko koordinazio egokia izatea, hots, enpresa-antolaketa ona lortzea.

**Enpresa-antolaketa** honetan datza: enpresa barruan garatuko diren lanak zuzendaritzak finkaturiko helburuetara bideraturik zehaztu eta giza talde ezberdinen artean banatzea.

Enpresa-antolaketa orotan ondorengo puntuak izan behar dira kontuan:

- a) Taldeko kide bakoitzak egindako lanak ez dezala besteena oztopa. Horretarako beharrezkoa da, funtzioen banaketan jarduera-eremuak finkatuz, lan bakoitzerako egokien den pertsona aukeratzea,
- b) Lan-taldeetako kideen arteko komunikazio-bide eta prozedurak ezarri behar dira, helburu beraren aurrean, guztien ahaleginak bateratzeko.

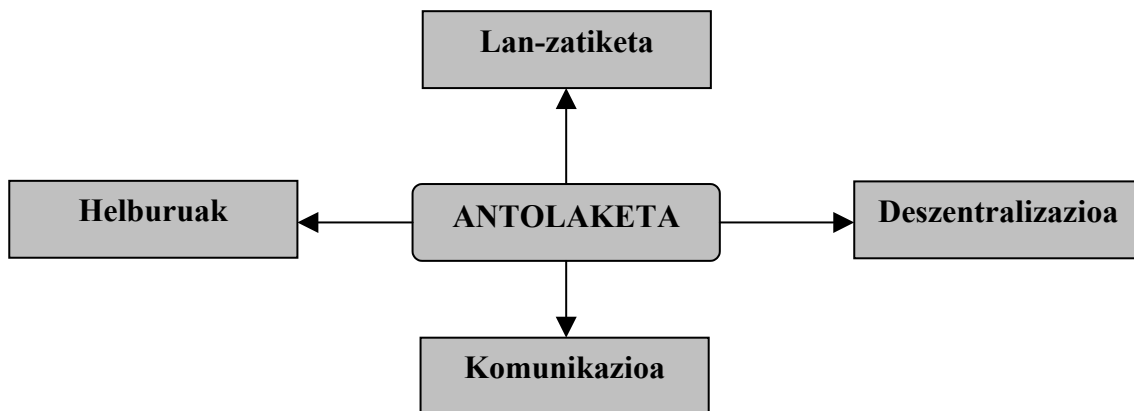
Amaitzeko, *antolaketa* hitza definituz, hauxe esan daiteke: **antolatzea, enpresako kide bakoitzari bere gaitasunaren arabera egokien zaion lana esleitu eta helburu bera lortzeko behar diren harreman-motak finkatzea da, erantzukizunak eta aginte-maila ezarri.**

### 2.1.2. Antolaketa-printzipioak

Enpresa-antolaketan aplikagarri diren printzipioak zehazteko garaian, irizpide bat baino gehiago har daitezke kontuan; hemen, lortu nahi diren helburuen arabera sailkatuko ditugu:

- a) **Espezializazioa eta lanaren zatiketa.** Eginkizunak lan egiteko modu hoberena suposatzen duen moduan esleitu behar zaizkie lan-taldee.

- b) **Helburu komuna.** Erakundeko kide bakoitzak enpresa-helburua lortzen lagundu behar du.
- c) **Deszentralizazioa.** Hartu behar diren erabakien arabera, aginte eta erantzukizun-maila ezberdinak ezartzean datza. Erabaki maila horiek funtzio eta erantzukizunak eskuordetzearen ondorioz azaltzen dira.
- d) **Komunikazioa.** Antolaketa-maila guztien arteko informazioa eta komunikazioa erraza eta arina izango da. (ikus 2.1. eskema)



2.1. eskema. Antolaketa-printzipioen grafikoa

### 2.1.3. Organigrama

Organigrama oso baliagarria da enpresa baten antolaketaren ikuspegi orokor bat izateko; antolaketa egituraren adierazpen grafikoa dela esan daiteke. Bertan azalduko dira: alde batetik, antolaketaren arteko hierarki harremanak; bestetik, antolaketaren barruan unitate bakoitzak egiten duen jarduera-mota, eta, azkenik, unitateak harremanetan jartzeko modua.

Organigrama mapa baten antzekoa izango da; bertan, antolaketa-egituraren alderdi garrantzitsuak aurkitzen ditugu berehala. Goren dagoen posizioa zuzendaritza orokorrari edo enpresaren hierarkian maila gorena duen pertsonari dagokio. Organigrametan, gehienetan, ez dira langileen lanpostuak agertzen, aginte edo ikuskatze-lanpostuak baino.

Organigrama bat modu egokienean egiteko, ondorengo puntuak hartu beharko dira kontuan:

- a) Enpresaren arduradunak egingo du, horrela, egitura errazago onartuko baita.
- b) Lehendabizi, lanpostuaren beharrak eta ezaugarriak aztertuko dira eta, ondoren, beteko duen pertsona egokiena aurkituko, subjektibotasuna alde batera utzirik.

- c) Hierarkia modu argi, zehatz eta laburrean ezarriko da.
- d) Organigramak enpresa-egituraren eboluzioa (garapena) ahalbidetuko du, gerta daitezkeen aldaketen ondorioz.

#### **2.1.4. Antolaketa-ereduak**

Enpresaren antolaketa aldatu egiten da kontuan hartzen diren hainbat printzipio eta irizpideen arabera; irizpide horietan oinarrituz, gaur egun erabiltzen diren ereduak aztertuko ditugu.

##### ***Antolaketa formala***

Enpresak hainbat departamentu eta maila hierarkiko sortzen ditu, bakoitzari zenbait funtzio esleituz eta euren arteko komunikazio-bideak ezarriz. Egitura hori alde zehatzetik ongi zehaztua eta finkatua izango da, eta bere kideen arteko koordinazioa aurrez jakiniko arauen arabera egingo da.

##### ***Antolaketa informala***

Egitura formalek at, beste hainbat talde, buru, komunikazio-bide, etab. sor daitezke berezko eran, bat-batean; talde txikiak izatea eta kidetasunez elkarturik egotea dituzte euren funtsezko ezaugarriak. Egitura alternatibo honi *informala* deritzo.

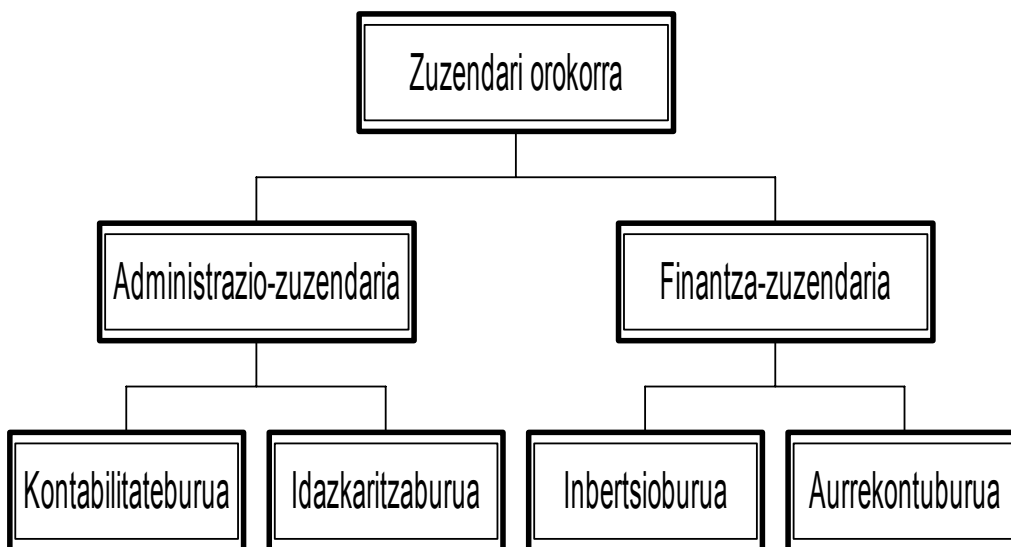
Enpresa batek antolaketa modu hori ere kontuan izan beharko du bere funtzionamendu ona bermatzeko, eta bere antolaketa formala ezartzeko garaian, bien helburuak bat etortzen ahalegindu; honela izan ezean, taldeak kontrajarriak izateagatik edota elkarri kalteak sortzeagatik, desagertzeko edo ezabatzeko arriskua baitago. Zuzendaritzak bere enpresako antolaketa-mota horien izaeraren jakinaren gainean egon behar du, eta enpresa-helburua lortzeko, elkarren arteko koordinazioa zaindu.

##### ***Antolaketa hierarkikoa***

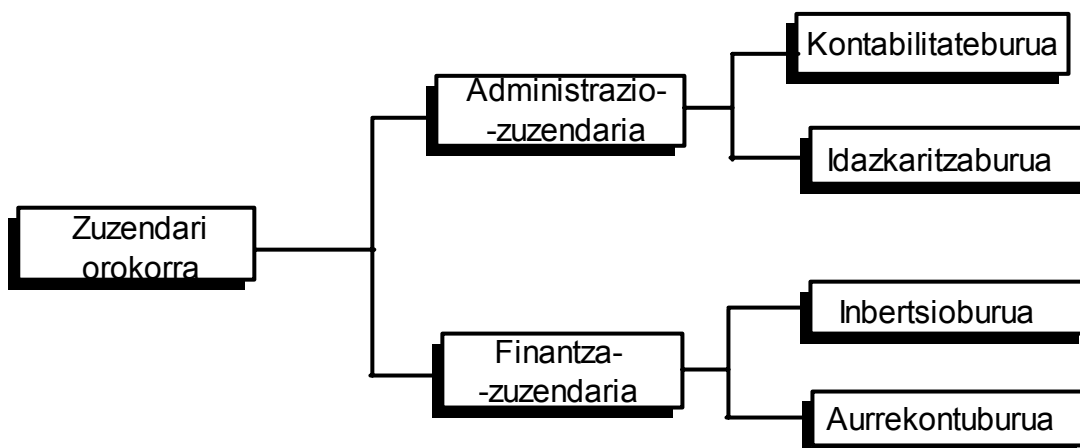
Giza baliabidea modu hierarkikoan antolatzen da enpresa barruan, kategoriaren arabera maila ezberdinetan sailkatuz.

Maila hierarkiko bakoitzeko arduradunaren jarduera-eremua bere agindupean dituen pertsona-kopurura mugatzen da eta, era berean, kontrolatzen dituen funtzio eta departamentuetara.

Antolaketak *piramidearen* antzeko itxura hartzen du: oso estua goialdean (goiko karguak azalduz), eta gailurrean. puntan, zuzendaria; beheko aldean, berriz, zabaldu egiten da, erdi-mailako agintari eta langileen kopurua handiagoa delako. Antolaketa hau enpresa txiki eta ertainetan eman ohi da (ikus. 2.2. eskema).



2.2. eskema. Antolaketa hierarkikoaren organigrama  
**Organigrama bertikala**

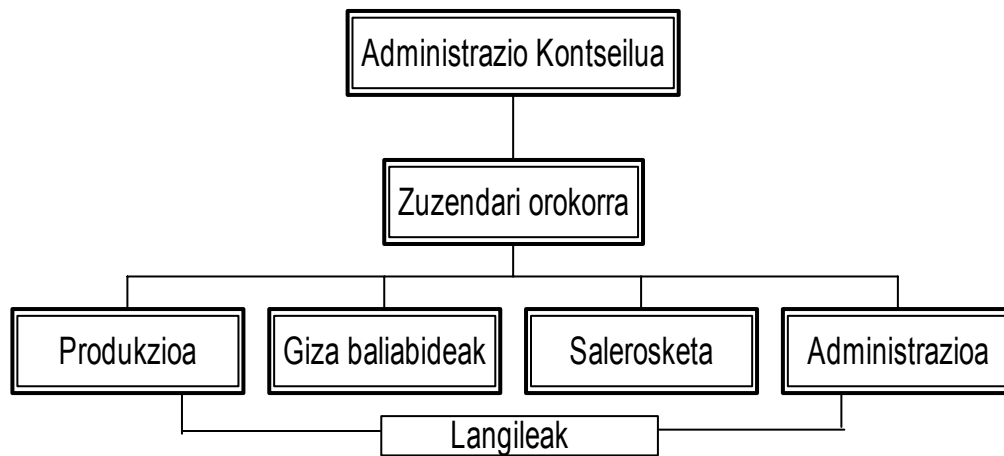


2.2. eskema. Antolaketa hierarkikoaren organigrama  
**Organigrama horizontala**

### **Funtzio-antolaketa**

Funtzioen *banaketa* eta *espezializazioan* du bere oinarria; pertsona bakoitza garatzen duen funtzioan izango da espezialista, eta gai bereko beste espezialisten aginduak bakarrik jasoko ditu.

Enpresa handituz doan heinean, bere funtzio-kopurua ere gorantz joaten da. Enpresak, orduan, funtzio zehatz bakoitzari loturiko unitateak sortu eta pertsonen espezializazio handiagoa lortuko du, hau da, pertsona bakoitza jarduera edo zeregin bakarrera mugatzeko aukera izango du, jarduera hori ongi ezagutuz gero, hobekuntza errazagoa izango baita (ikus. 2.3. eskema).

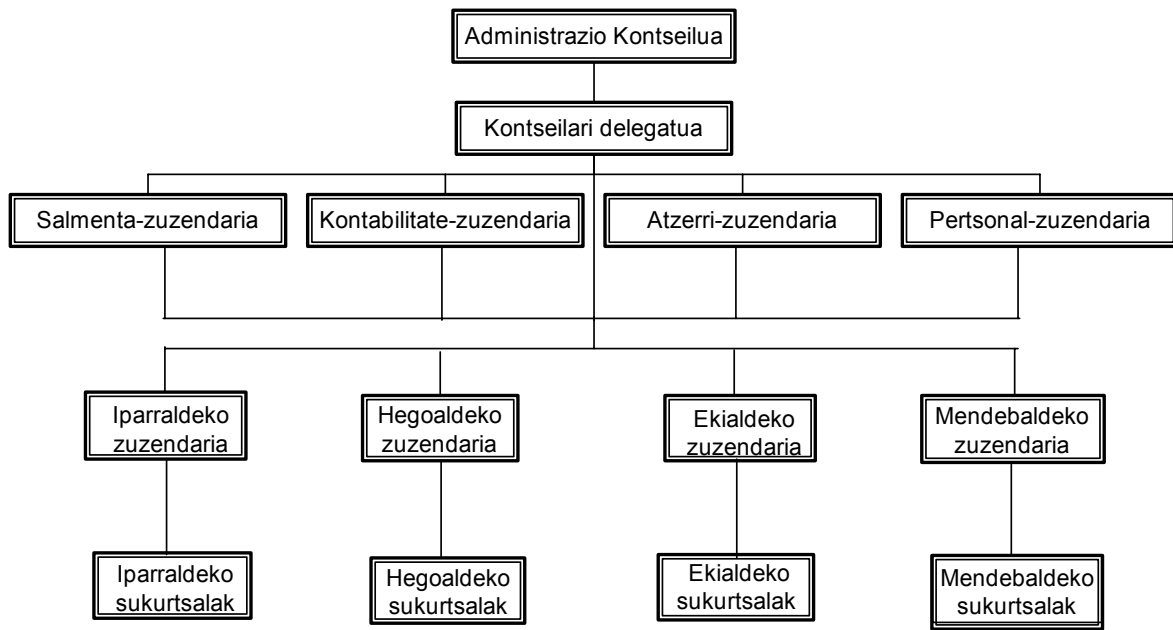


**2.3. eskema.** Antolaketa funtzionalaren organigrama.

Enpresak oso handiak egiten direnean, antolaketa hori ez da nahikoa izango; egitura **merkatuan oinarritutako antolaketaren** arabera eratuko dute, bere eremu geografikoa, produktua edo bezero-mota kontuan izanik. Kasu horretan, enpresa hainbat taldetan banatuko da, eta talde bakoitzak funtzio guztiak garatuko ditu.

Mundu osoan ezarritako enpresa askok lurralde bakoitzerako talde bat sortzen dute, bat Amerikarako, beste bat Europarako, beste bat Asia edota munduko gainerako lurraldeetarako (**eremu geografikoen arabera** antolaketa) (ikus 2.4. eskema). Beste batzuetan, berriz, produktu bat baino gehiago fabrikatu edo saltzen direnean, **produktuen arabera** antolaketa ezartzen dute. Adibidez, automobilak fabrikatzeko enpresa batek hiru talde sor ditzake: automobilak, kamioi edo traktoreak, eta nekazaritzan erabiltzeko makina mugikorak

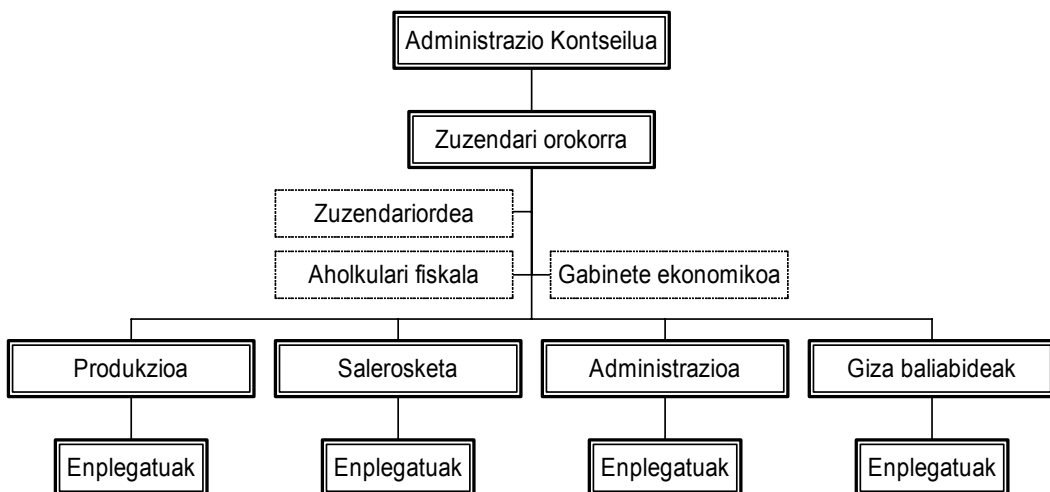
Azkenik, zenbaitetan, taldekatzea **bezero-motaren** arabera egiten da, bezero ezberdinen beharrak asetzeko lan-talde ezberdinak sortuz. Horrela, esate baterako, lehen aipaturiko automobil enpresan, talde bat luxuzko automobilen salmentaz arduratuko da; beste bat, hirian mugitzeko auto txiki eta merkeez, eta azken bat, bi motatako automobilen salmentaz.



2.4. eskema. Antolaketa funtzionalaren organigrama (eredu geografikoa).

**Antolaketa mistoa**

Bi eredu horiek (antolaketa hierarkikoa eta funtzionala) elkartuz sortzen da, hau da, agintea eta espezializazioa bateratuz. Maila hierarkikoez aholkuak hartzen dituzte espezialistengandik (*staff* figura sortzen da). *Staff*ak antolaketan aginterik ez duten espezialistak dira, eta egokitzen zaizkien azterketa teknikoak egin eta aholkuak ematea izango dira euren eginkizunak, egindako lanaren erantzule zuzena beraiek izanik (ikus 2.5. eskema).



2.5. eskema. Antolaketa mistoaren organigrama.

Gaur egun, mementuko beharretara egokitzen diren antolaketa egitura berriak sortu dira, batez ere industri enpresetan, *antolaketa matriziala*, adibidez. Eredu horretan, enpresa bere merkatu-egituretatik sortzen diren arazoei erantzuna ematen ahalegintzen da. Hierarkia eta *staffa* nahastu egiten dira hemen, eta eskumen-gatazkak srtzen direnean, hierarkiak hartzen du parte. Proiektu handiak burutu dituzten enpresek erabili izan dute eredu hau, esate baterako, NASAk.

***Antolaketa-ereduen abantailak eta eragozpenak***

<b>Antolaketa-eredua</b>	<b>Abantailak</b>	<b>Eragozpenak</b>
Hierarkikoa	<p>Pertsona bakoitzak bere eginkizuna ezagutzen du.</p> <p>Langileak badaki noren aurrean erantzun behar duen.</p> <p>Maila gorenekoek erraz kontrolatzen dute.</p>	Malgutasunik eza
Funtzionala	<p>Pertsona bakoitzak bere lana ongi menperatzen du.</p> <p>Malgutasun handiagoa.</p> <p>Koordinazio hobea.</p>	Langileak nagusi bat baino gehiago duenez, diziplina gutxiago.
Mistoa	Aginte-unitateak izateaz gain, espezialistak ere sartzen ditu antolaketan.	Hutsegiteak izaten direnean, erantzukizuna ez da espezialistarena, aholkua jaso duen nagusiarena baizik.

## 2.2. Giza baliabideen saila

### 2.2.1 Giza baliabideak eta enpresa

Giza faktorearen deskribapena enpresak bere helburuak betetzeko bideak egiten dituen pertsona-multzoarena da. Enpresa-munduan, dena den, faktore hau *Pertsonala* edo *Giza baliabideak* izenez ere oso ezaguna da.

Egun, giza baliabideen eragina enpresan ukaezina den arren, historian zehar bere garrantzia eta kudeaketa oso modu ezberdinetakoak izan dira. Industria Iraultza garaian, esaterako, kapitalak berak, bakarrik, jaso zuen protagonismo guztia, eta produkzio-lana arintzeko asmoz sorturiko hainbat eta hainbat makinaren agerpenak giza baliabideak besteen arteko bat zirela pentsatzera eramane zuten. Orduko langileek enpresaburuak agindutako ordu guztietan jarduteko ordena zuten, ez euren beharrak, ez euren nahiak kontuan hartu barik. Ondorioak? Besteak beste, honako hauexek: aurrena, langilearen lanarekiko interesik eza, eta, ondoren, horrek berekin ekarri zituen produkzio-akats eta atzerapen ugariak.

Interesik ezaren eragina hain izan zen handia enpresen eguneroko jardueran, ezen berauek giza faktoreaz arreta nahiz ardura handiago izatera bultzako baitzituen; horrela, egun geroz eta indartsuago den giza baliabideen benetako protagonismoa ez zen XIX. mende amaiera arte hasi.

Ikusiko dugunez, historian zehar *Pertsonal*-sailak hainbataldi edo garai berezi izan ditu. Hurrenez hurren, ondoren doazen hauek:

#### 1. Garaia.- Kontrol-eredua

Gutxi gorabehera, XIX. mendearen bigarren erdialdetik XX. mendearen lehen herena arteko aldia da. Garai horretako ereduak eskola klasikokoek, edo mekanizistek, izugarritzko eragina izan zuten. Garrantzitsuenak, Taylor, bere lanaren antolaketa zientifikoagatik, eta Ford, kate-lana eratzeagatik.

Enpresak merkataritza-entitate handiak bihurtu ziren eta enpresaburuak administrazio-eginkizunen ardura euren konfiantzako pertsonen gain uzten hasi ziren. Lehen aldiz *Pertsonal arduradunak* izendatu ziren.

Zuzendaritza larderiatsua, hierarkikoa eta goitik beherakoa zen; boterea eta aginpidea delegatzea oso nekez eta era murriztuan egiten zen.

Garai honetako *Pertsonal*-sailaren eginkizunak gaur egun administrazio-funtzioarenak bezalatsukoak ziren. Horren ardurapean jartzen ziren, besteak beste, langileen ordainsariak, administrazio-lan soilak, diziplinaren ingurukoak, lanbidean mailaz igotzeko baldintzak eta beste ardura orokorrak.



## 2. Garaia.- Eredu juridikoa

Garai horrek XX. mendearen lehen herenean hasi eta 40ko hamarkada arte iraun zuen. Ideiarik nagusienak Fayol eta bere enpresa-zuzendaritzarako ekarpenetatik zetozen. Autore horrek pertsonalaren kudeaketa-ardura zuen sailaren garrantzia azpimarratu zuen behin eta berriz, eta, lehen aldiz, horren eginkizun nagusiak (enplegua, langileen prestakuntza, ordainsariak, barne-komunikazioa, gatazketan bitartekotza, e.a.) eta ezaugarriak jakinarazi eta zabaldu zituen.

Hamarkada zail eta gatazkatuak ziren horiek, langileen nahiz sindikatuen aldarrikapenak ozenki entzuten ziren eta horrek guztiak enpresak lege-aholkuak jaso behar izatera eraman zituen. Garaiotako Pertsonalburua legetan, bereziki Lan Zuzenbidean, jakituna eta jantzia izatera behartua zegoen; gainera, aldaketa berrien aurrean, enpresaren defentsan aritzeko ardura ere bere gain hartu zuen.

Bestalde, erakundeek, Pertsonaleko sailaren bitartez, giza nahiz sorospen-laguntzak sustatzen hasi ziren, langileak gustura egon zitezten eta, aldi berean, sor zitezkeen gatazkak ekiditeko asmoz. Zuzendaritza-eredu burokratiko horretan, sailaren eginkizunak aurreko aldi edo etapako berberak ziren, administrazio--funtzioa salbu; izan ere, azken horrek, garaiko teknologia-berrikuntzak direla medio, birmoldaketa franko jasan zituen, guztiak lan-metodoak hobetzeko eta denborak bizkortzeko.

## 3. Garaia.- Eredu teknikoa

Aldi horrek 50eko hamarkada hasieratik 60ko hamarkadako krisialdira arte iraun zuen.

Urte oparo horietan, mende hasieratik nabarmen garatu ziren psikologiaren eta soziologiaren ekarpenak gauzatzeko ahaleginak egin ziren. Batetik, psikologiak gizabanakoak jaiotzetik berezkoak dituen gaitasunak igarriko ditu eta lanean horiek izan dezaketen eraginkortasuna zehaztuko. Soziologia, bestetik, eta batik bat Giza Baliabideen Eskola (Elto Mayo), gizabanakoak lan-munduan erabateko integrazioa lor dezan ahaleginduko da.

Garai horretako Pertsonal-arduradunak enpresako langileen planifikazioa, antolaketa, zuzendaritza, kontrola eta ebaluazioa izan zituen eginkizun nagusiak. Xedea bat baino ez: enpresan finkaturiko helburuak lortzea. "Pertsonal" departamentuari "Giza baliabideak" izena ezarri zitzaion eta, aipaturikoez gain, enpleguaren funtzioa ere bere gain hartu zuen.

## 4. Garaia.- Egungo eredia

Hori 60ko hamarkadako krisialditik gaur egun arteko etapa da. Enpresen mozkinak gutxituz doaz eta plantila-murrizketa arras gogorren politikari ekiten zaio. Asaldaketa sozialen garaia da eta enpresak giza faktorearen kudeaketaren koherentziaz nahiz plangintza-politikaren

garrantziaz konturatzen hasten direnekoa. Langileria, enpresarentzat, balio handiena har dezakeen aktiborik garrantzitsuena bihurtzen da. Bide horretatik joango dira, bada, Gizarte-sistema Eskolaren aldarrikapenak eta, berorien arabera, zuzendaritzak aurrez ikusitako helburuak lortzeko, enpresak dituen baliabide guztien arteko koordinazioa ezinbestekoa da.

Giza baliabideen saileko arduradunaren irudiak etapa juridikoko abokatu itxurarik ez du; guztiz bestelakoa da. Izan ere, orain, kargura heltzeko bide zabal-zabala psikologoek eta soziologoek dute.

Departamentua hiru eginkizun nagusi (langileriaren administrazioa, hautaketa eta garapen-funtzioak) aurrera eramateko egituratu eta antolatzen da bereziki.

### 2.2.2. Giza baliabideen kudeaketa ereduak

Pertsonala kudeatzeko erak eragina du, jakina, bai Giza baliabideen sailaren antolaketan eta eginkizunetan, bai enpresa funtzionamendu orokorrean ere. Era berean, pertsonalaren kudeaketa-politiken diseinuak zerikusi nabarmena du “enpresa-kultura” izenaz ezagutzen denarekin. Luis Puchol-en esanetan, enpresan lanean aritzen direnen jokabideak, ezartzen dituzten pentsamoldeak, partekaturiko baloreak eta araudiak osatzen dute enpresa-kultura hori.

Maiz, giza baliabideen kudeaketa ereduak partaidetza/agintea ardatzaren inguruan sailkatu ohi dira. Ildo horri jarraiki, alde batetik, *sistema guztiz larderiatsuak* ditugu. Sistema horiek, gehienetan, oso-oso zentralizatuak dira eta goi-zuzendaritzak antolaketaren xedek finkatu ez ezik, bere gain hartuko du arlo guztien ardura ere. Gainera, berrietan izaten den goitik beherako komunikazioa –gerentziatik erdi-mailako arduradunengana eta horiengandik menpekoengana– arras garrantzitsua da, zeren erdi-mailako arduradunek eta langileek, egile/gauzatzaile hutsak bihurtuta, goi-zuzendaritzatik jasotako aginduak bete besterik ez baitute egin behar.

Juxtu horien beste aldean, kontrajarririk, *sistema esku-hartzaileak* ditugu, askoz ere antolaketa era berriagoak eta deszentralizatuagoak, gainera. Sistema horietan, lana helburuen araberakoa da eta, ekitaldirako finkaturiko xedek betetzeko, erabakigune bakoitzari autonomia gehixeago edo gutxixeago eskainiko zaio. Halaber, aurrekoetan ez bezala, antolaketa sistema horietan bai lan-taldeak sortzea, bai pertsonalaren kudeaketarako azken teknikak askoz ere hobeto taxutzen dira.

Idalberto Chiavenato-k, bere “*Giza baliabideen kudeaketa*” lanean, azken batean giza baliabideen kudeaketa-ereduak baino ez diren giza erakundeen administrazio-sistemez dihardu, eta, betiere Likert-ek emandako sailkapenaren aipamena eginez, ondorengo mailakatze zehatz hauxe proposatzen digu bertan:

Sistema larderiatsu eta indartsua

Sistema hori menpekoenganako mesfidantza giroa sortzean datza. Komunikazioa oso eskasa da eta noizean behinkako sari edo zigorrei aparteko garrantzia ematen zaie. Erabakiak, berriz, antolaketaren goi-kargu gorenengandik datoz eta era guztiz zentralizatuan hartzen dira.

Sistema larderiatsu onbera

Oraingoan, sistema zeharo paternalista deritzogun konfiantza aldakorreko giroan oinarritzen da; jabe batek bere morroietariko bati eskaini liezaiokeenaren modukoa da ematen den konfiantza, hain zuzen ere. Hemen ere komunikazioa urria da, zigorrak ere litezkeenak, elkarrekiko harremanak eskasak eta zenbait erabakik, zentralizatuak direnez, agindu nahiz ohikerian du bere funtsa.

Sistema esku-hartzailea eta aholku-emailea

Sistema honek konfiantza giroa, erabatekoa ez bada ere, izateko bideak egingo ditu. Sariren bat edo beste ere eman liteke, elkarrekiko harremana neurrikoa da, enpresarekiko banakako langile-lotura motela izan ohi da, eta, zenbait erabaki antolaketa-oinarrian daudenek hartzea ahalbideratzen du.

Taldeakoko sistema esku-hartzailea

Antolaketa-mota horrek erabateko konfiantzazko giroan du bere oinarria eta menpekoek taldeka aritzeko askatasun osoa dute; jarrerak oso baikorrak dira eta aurkezten diren ideiak, berriz, eraginkorrak; partaidetza eta taldearen enpresarekiko lotura nabarmena izaten da, horrela, pertsona orok antolaketaren maila guztietan eta bakoitzean erantzukizuna soma dezakeelarik.

Laburbilduz, beraz, Likert-en aipatu sailkapenak, alde batean, zentralizaioa eta kudeaketa larderiatsua ditu, eta bestean, hauei kontrajarririk, deszentralizazio eta kudeaketa esku-hartzailea.

Dena den, antolaketa nahiz giza baliabideak kudeatzeko goraxeago zerrendaturiko ereduaren baitan, McGregor-en proposamenak *-X eta Y teoriak* izenez ezagutzen direnak- azpimarratzea ere ezinbestekoa dugu.

X teoria kudeaketa larderiatsuaren ereduari dagokio; kontrol zorrotz eta zuzenak ditu; sariak ekonomikoak soilik, eta zigorrak, berriz, langileak berekin dakarren "utzikeria/alferkeria" rako berezko joera nolabait zuzentzeko baliagarriak.

Y teoriak, bestalde, kudeaketa sistema demokratikoa da; konfiantza eta pertsonen motibazioan du bere oinarria; kontrolak emaitzen gain egiten dira eta ez langileak burutzen dituen eginkizunetariko bakoitzaren gain.

### 2.2.3. Giza baliabideen sailaren eginkizunak

Giza baliabideen sailaren egituraketa enpresa-tamainaren araberakoa denez, guztiz aldagarria da. Ikus dezagun nola.

Enpresarik txikienetan, esaterako, sail horren eginkizunak, gehienetan, bere ataletariko batean edo gutxi batzuen artean gauzatu ohi dira, eta, maiz, zeregin hauetariko banaka batzuk aholkularitza-enpresei, aseguru-erakundeei eta abarri igortzen zaizkie. Enpresa handienetan, aldiz, sail hori arras konplexua izan ohi da eta enpresa ataletariko bakoitzak bere betebeharrak eta ardurak ditu, besteetatik ezberdinak.

Bestalde, giza baliabideen sail horri egotzi ohi zaizkion zereginei buruz, eta betiere ICADEko Pertsonaleko Zuzendaritza sailak eginiko ikerketek diotenari kasu eginez, departamentu horrek enpresa gehientsuenetan, besteak beste, ondorengo ardurak omen du:

#### a) Pertsonalaren antolaketa

Enpresaren osoko antolaketa-filosofian datza giza baliabideen sailak eratzen duen langileen egituraketa-moduaren benetako gakoa. Gauzak horrela, hierarkia-antolaketa duen enpresa batek nekez izan lezake eredu esku-hartzailea duen beste baten langile-antolaketa bera; ez eta 50 langile duen batek edota 1.500 dituenarena ere. Beraz, enpresa bakoitzaren berezko ezaugarrien arabera finkatzen du giza baliabideen departamentuak antolaketarik egokiena.

#### b) Giza baliabideen plangintza

Giza baliabideen saila, estrategia-helburuen lanketan partaide izaki, epe motz nahiz luzerako planak egitera behartua dago, nolabait ere etorkizunerako langile-premiak aurreikusteko asmoz.

Enpresak, jakina, dituen lanpostuak kategorian kategoriakoak sailkatuz finkatzen ditu, baina hori ez da nola-halako ausazko prozesua. Guztia parametro jakin batzuen arabera neurturiko lanpostu bakoitzaren garrantzia ongi baino hobeto aztertu ondoren egin ohi baita. Horrela, lanpostuen antolamendu objektiboa lortzeko ez ezik, planifikazioarekin loturiko ikasketak, ordainsari-sistemak, lan-antolaketa, e.a. aztertzeko ere baliagarria izango baitzaigu.

#### c) Langileen bilketa eta hautaketa

Enpresan langile-premiarik badago, edota lanposturen bat betetzeko, garbi dago era batera edo bestera langileen kopurua handitu egingo dela. Dena den, ezertan hasi aurretik, enpresak bidezkoa izango du langileak eskain diezazkiokeen "harrobia" bilatzea, nola bertako langileen artean, hala enpresaz kanpoko pertsonen artean ere; nolana ere, behin erabaki hori hartu ondoren, hautagaien arteko aukeraketa-prozesua berehala hasiko da.

d) Prestakuntza

Barne nahiz kanpoko zernahi aldaketari aurre egiteko prest legokeen antolaketa-aren bat hautatzeko garaian, ezinbestekotzat jotzen da guztia nolabaiteko malgutasunez hornitzea, eta hori, hein handi batean, bederen, sor litezkeen aldaketok norik bere gain hartzeko gai izango diren langileak egoki prestatuz lortuko da.

e) Enpresa barneko komunikazio sistemak

Enpresa elkarren artean komunikatu nahiz elkarri informazio eman beharra duten pertsonak osatzen dute. Beraz, giza baliabideen sailak, horretarako informazio-kanalak gertu edukiz, komunikazio hori ahalik eta erarik arin eta errazenean izateko bideak proposatuko ditu.

f) Giza baliabideen administrazioa

Izen horrekin giza baliabideen sailari tradizioz egotzi izan zaizkion eginkizun mekanizista hutsak azaldu nahi dira. Horien arteko batzuk honako hauexek dira:

- \* Nominen kudeaketa
- \* Langileen Ogasunarekiko betekizunak
- \* Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak
- \* Barne-kontrola
- \* Kontratuen kudeaketa
- \* Aparteko lanorduenak
- \* ...

g) Lan-harremanak

Enpresaren baitan lan-giroa zaputz dezaketen eztabaidak sortu ohi dira maiz, eta beroriek ahalik eta bizkorren konpontzea komenigarria da. Gehientsuenetan, eginkizun edo funtzio hori langile-ordezkarien bitartez bideratuko da, eta kontratazioa, soldata-politika, negoziazio kolektiboa edo beste antzeko gaietan aritzen da departamentu hori. Zenbait enpresak, gainera, langileen aldeko enpresaren giza ekintzak, laneko segurtasun- eta higiene-neurriak edo diziplina nahiz lan-baldintzen inguruko gaiak ere sar ditzake funtzio horren baitan.

h) Kudeaketaren kontrola

Funtzio horren helburua honako behar honetantxe datza: giza baliabideen sailaren beraren jarduera, lorturiko emaitzen, "fruituen" arabera aztertzea izatean. Era horretara soilik emango baitaie konponbiderik egokiena bidean sorturiko arazoei. Horrek guztiak, ordea, datu fidagarriak jasoko dituen informazio-sistema baten premia dakar berekin; datuok, gero, ratioetan nahiz langileen hainbatetan azterketatan adieraziak, enpresako langileen egoera kontrolatzeko baliagarri izan zaizkigu.

### 2.2.4.- Giza baliabideen sailaren egitura

Eginkizunen aurreko atalean aipaturiko funtzio guztiak gauzatu ahal izateko, ezinbestekoa zaigu giza baliabideen departamentu hau behar bezala egituratua eta antolatua egotea.

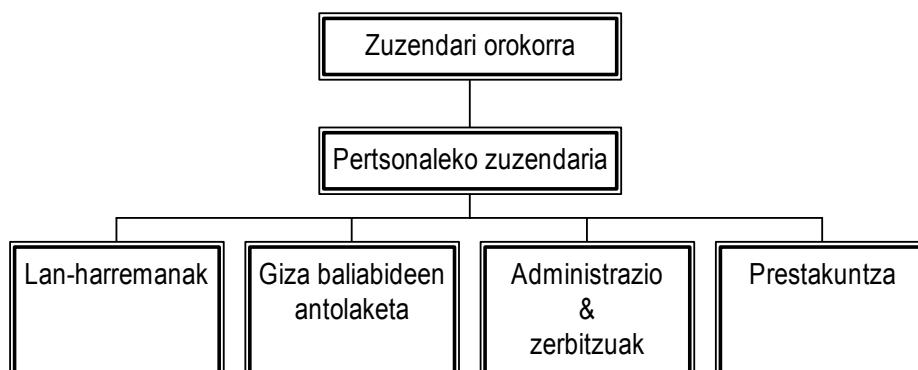
Pertsonal-saila hainbat hierarkia edo mailaz osatu ohi da; gehienetan, lehendabiziko kate-maila giza baliabideen zuzendari edo gerenteak betetzen du, eta sarritan, enpresako goi-mailako kargu gorenekin harreman oso-oso zuzenak, ia bat egiteraino, ditu gainera. Departamentuburu horren eta gainerako langileen artean – administratiboak gehientsuak –, hierarkia-maila bat edo beste eman liteke, betiere sailaren zerbitzura dauden langileen zenbatekoaren eta enpresak, orotara, dituenen arabera. Oro har, giza baliabideen arduradun horren eta gaitasun-maila apalagoko pertsonalaren artean, gutxienez, mailakatze bat emanen da eta azken horien jarduera dibertsifikatzea izango du helburu. Dena den, giza baliabideen zuzendaria da, guztiaren gainetik, osotasunaren ikuspegi orokorra gorde beharko duena.

Bestalde, pertsonal-sailak gainerako departamentuekin izan ditzakeen harremanak bi motatakoak izan litezke:

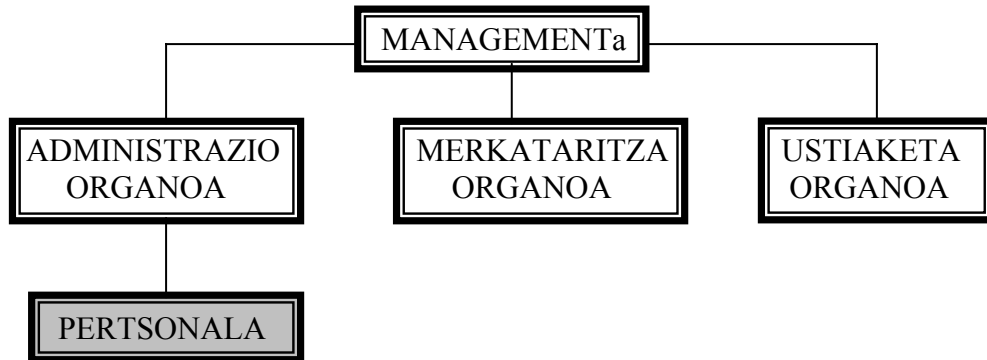
- a) **Aholkularitza.-** Langileekin benetan harremanetan jartzen direnak euren zuzeneko arduradunak dira. Horiek dira, beraz, langileek izan ditzaketen bilakaera nahiz arazoen berri hobekien dakitenak. Horrexegatik, horien inguruan arazorik edo eztabaidarik sortuko balitz, giza baliabideen sailak egin dezakeen gauza bakarrenetarikoa aholkatzea da, ez baitu pertsonal guztia zer ezaguturik.
- b) **Neurri-eraketa.-** Bada erabakirik departamentu-arduradunen esku utzi ezin litekeenik, bidegabekeriei eta desberdintasunei bidea emanen bailitzaieke, eta enpresan benetan lortu nahi denak, giro atsegina izatea, alegia, guztiz bestelako jokabideak eskatzen ditu.

Ondorengo hau giza baliabideen sailaren antolaketetariko bat izan liteke; aukerak hain dira zabalak eta ugariak, ezin ditugu denak osorik agertu.

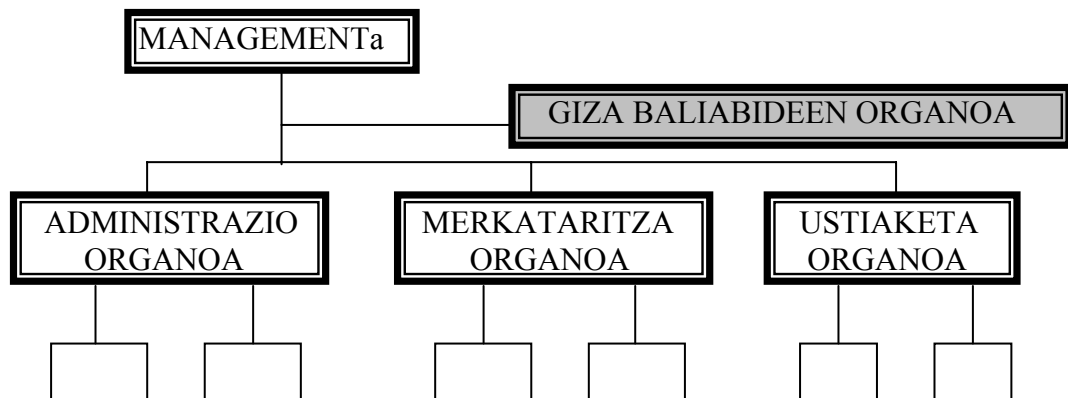
Ildo beretik jarraiki, baina oraingoan enpresaren tamaina kontuan hartuko bagenu, honako beste hauek aterako litzaizkiguke:



Arren, har itzazu eredutzat soilik!



Enpresa txiki bateko Pertsonal-sailaren eredia



Enpresa handi bateko Giza baliabideen sailaren eredia

# *Giza baliabideen hautaketa*

# 3

## **3.1. Planifikazioa, lehen urratsa**

## **3.2. Lanpostuaren azterketa**

### **3.2.1. Lanaren azterketa**

### **3.2.2. Hautagaiaren (gizabanakoaren) azterketa**

### **3.2.3. Lanbide profila eta profesioγραμμα**

## **3.3. Giza baliabideen hautaketa**

### **3.3.1. Hautagai-bilketa**

. Bilketa-motak

. Lan-eskaintza

### **3.3.2. Aurretiko hautaketa. Curriculum Vitae**

### **3.3.3. Hautaketa-probak**

. Elkarrizketa

. Test psikoteknikoak

. Jakintza-probak

. Azterketa medikoa

. Beste zenbait

## **3.4. Hautagaia – lanpostua: azken erabakia**

### **3.4.1. Proposamena**

### **3.4.2. Erabakia**



### 3.1. Planifikazioa, lehen urratsa

Pertsonalaren hautaketa-prozesua, gehienetan, hainbat urrats eta neurri jarraituz burutu ohi da. Guztiaren helbururik garrantzitsuen bat baino ez: anitz hautagairen artean, enpresako lanposturen bat betetzeko egokiena den gizabanakoaren aukeraketa, hain zuzen ere.

Alabaina, hautaketa-prozesuari berari pausoz pauso ekin aurretik, ezinbestekoa dugu aurreazterketa zenbait gauzatzea, gero, aukeraketa ahalik eta zuhurrena gerta dakigun. Aurretiazko zereginok, batetik, enpresa bere langileak gehitzera bultzaraziko duten benetako arrazoiak ezagutzeko eta, bestetik, lanpostu berri horretan bete beharreko eginkizun zehatzak ez ezik, bilatu nahi den pertsonaren ezaugarriak ere ezagutzeko bideak eskainiko dizkigute.

Enpresaren bestelako zernahi arlo planifikatzen den bezala, giza baliabideen premia ere ezin liteke zorizkoa izan, etorkizun laster batean pertsonal-arloan izan daitezkeen beharrak aurrez ikusi egin beharko baitira. Beraz, langile berriak enpresan xertatzea, zientifikoki antolatu eta, maiz, plan orokor zabal baten emaitza da.

Giza baliabideen planifikazioak honako etapa hauek gainditu beharra dakar:

a) **Enpresa-ingurunea ezagutzea eta aztertzea.**- Enpresaren garapena mugatu edota berorrenagan eragina (horrenbestez pertsonalaren premian ere) izan dezakeen marko ekonomiko jakin batean murgildurik dagoelako.

b) **Erdi nahiz epe luzerako enpresa-helburuak proposatzea.**

c) **Enpresa barneko langileriaren egoera ezagutzea eta aztertzea.**- Ea finkaturiko helburuak lor daitezen pertsonala behar hainbatekoa den ala ez egiaztatzeko; ez bakarrik kopuruz, ordea, baita bere ezaugarrietan ere. Pauso honek langileen osaketa/nolakotasuna eta euren egoera (erretiroa hartzekotan leudekeenak, igoerak, lanetik kaleratzeak, e.a) ez ezik, beraiek buruturiko eginkizunak ere zehazki ezagutzeko bideak eskainiko dizkigu.

Giza baliabideen planifikazio prozesua ondorengo bi deliberamendu motaz amaituko da:

- **Kualitatiboa.**- Enpresaren egungo langileria haren beharrei egoki dakioken ala ez nolabait neurtuko lukeena.
- **Kuantitatiboa.**- Langileria bere zenbatekoan aztertuko lukeena. Mota honetako azterketa honako hiru neurri hauetarikoren baten aldekoa izanen da:

- \* Plantila gutxitzearen aldekoa.
- \* Bere horretan uztearen aldekoa
- \* Plantila handiagotzearen aldekoa.

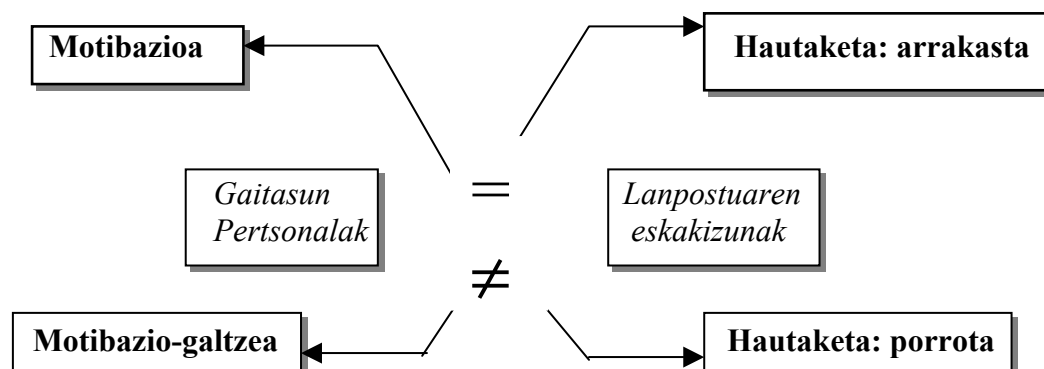
Era berean, finkaturiko helburuak lortzeko betebeharreko ekintza-proposamenak emanen dio azken ukitua pertsonalaren planifikazioari.

Giza baliabideen planifikazioa, pertsonal sailaren esku utzi ohi den arren, gainerako departamentuen lankidetzara ere ezinbestekotzat jotzen da.

### 3.2. Lanpostuaren azterketa

Funtsean hiru dira enpresa batean, hautaketa prozesuari hasiera emanen dioten arrazoiak: lehena, plantilaren mugikortasuna dela medio (lekualdaketa, dimisioa, eginkizun-aldaketa) hutsik dagoen lanposturen bat betetzea; bigarrena, lanbide-kategoria jakin bateko langileria handitzea, eta, azkenik, lanpostu berriren bat betetzea.

Ildo honetatik jarraituz, pertsonalaren hautaketa arrakastatsua izan dadin eta, ondorioz, langileak behar adina motibaturik egon daitezen, lanpostua hautagaiaren ezaugarriei egokitzearen hastapena errespetatzea ezinbestekoa da, hots, gizabanakoaren lanbide-ezaugarriak eta ezaugarri pertsonalak batetik, eta betebeharreko eginkizunaren eskakizunak, bestetik, bat etor daitezela. Egokitze hori lortzeko, lehenik, betegabeko lanpostu(ar)en ezaugarriak deskribatu beharko ditugu: aurrez beste langileren batek betetako bakantea bada, eginkizun hori, hein handi batean bederen, erraztu egiten zaigu, eta lanpostuaren ezaugarrien (enpresarentzat erabat ezagunak) azterketatxoren bat egitea aski genuke; lanpostua berria bada, ordea, bertako zereginak eta gainerako lanpostuekiko loturak ahalik eta erarik zehatzenean definitzerakoan, tentu handiagoz jokatu beharko dugu, izan ere, aurre azterketa hori ez bada behar bezala egiten, hautagai ezegekoa aukeratzeko arriskua areagotzeaz gain, lanpostuaren profila langile berriarentzat guztiz ezezaguna izatea ere gerta bailiteke. Honek langile berria bere lanpostuaren edukia, bere kabuz, definitzera behar dezake, horrela, beste lankideen zereginetan sartzeko arriskua edota zenbait zeregin zokoratzekoa bikoiztu egin daitekeelarik.



3.1. eskema.-Hautagaia/lanpostua egokitzearen hastapena

Lanpostuaren azterketak, azken finean, bi alderdi hartuko ditu bere baitan: lanpostu berari dagozkion eginkizun eta zereginen azterlana, batetik, eta, lanpostua beteko duen pertsonaren bana-banako ezaugarrien deskribapena, bestetik. Bi azterketa hauen bat egiteak *lanbide profila* edo *profesiogramaren* eraketa dakar ondorio gisa.

Bestalde, azterketa hauek langile-hautaketarako ez ezik, lan-metodoak hobetzeko, prestakuntza-programak eratzeko nahiz sustapen-politika finkatzeko ere baliagarriak dira.

### 3.2.1. Lanaren azterketa

Lanaren azterketa honek helburu bat baino ez du, aztergai den lanpostuaren eginkizun eta zereginak zehaztasunez, argi eta garbi deskribatzearena, hain zuzen ere, eta, funtsean ondorengo galderari erantzun beharko lieke:

- a) ***Zer egiten da lanpostu horretan?*** Itaun honi erantzuteko azterketak ohizko zereginak, aldizkakoak eta noizbehinka burutzen direnak jasoko ditu.
- b) ***Noiz eta non egiten da lana?*** Lanpostuaren lekua eta ordutegia ezagutzeaz gain, ezaugarri fisikoak, hala nola, arriskugarritasuna, nekagarritasuna, lan-baldintzak e.a. ere zehaztuko dira.
- c) ***Lana nola eta zertaz baliatuz egiten da?*** Erantzunak, besteak beste, honakoak bilduko ditu: lan-teknikak, -ekipamendua eta erremintak, zein beste pertsona edo departamenturekin izanen dituen harremanak e.a.

Oinarrizko hiru galdera hauei erantzuteko teknikarik erabilgarrienak, besteak beste, galdeketa, elkarrizketak, adituen deskribapenak, egunkariak (diario) eta norbere eskarmentua dira.

### 3.2.2. Hautagaiaren azterketa

Behin lanpostua –aurreko ataleko galderari erantzunez– deskribatu ostean, lanpostu hori beteko lukeen hautagaiaren ezaugarriak zeintzuk izan beharko duten finkatzeko ordua da. Halaber, ezaugarriok profesiograman zehazturiko baldintzak betetzeko aproposak diren ala ez jakitea eta kontuan hartzea ezinbestekoak izango ditugu. Ezaugarriak/baldintzak egokitzapen hau aurretiko hautaketako elkarrizketan aukeratutako hautagai bakoitzeko egingo da, edota, ahal izanen balitz, elkarrizketa aurretik, eskarian agertutako datuak oinarriztat harturik. Une honetan hautagai bakoitzaren ezaugarri fisikoak, adina eta sexoa, esaterako, zein profil profesiografikoan ondo baino hobeto zehaztuak egongo baitira, aztertzea derrigorrezkoa izango zaigu.

Ondoren, aurretiko aukeraketako hautagaien eskaeren aurrean, euretako bakoitzaren ezagupen- eta eskarmentu-mailaren berri izatea ere beharrezkotzat jotzen da.

Laburbilduz, indibiduoaren azterketa honek hautagaiak izan beharko lituzkeen hazpegi, ezagupenak, eskarmentua, jarrera(k) nahiz gaitasunak erakutsiko ditu.

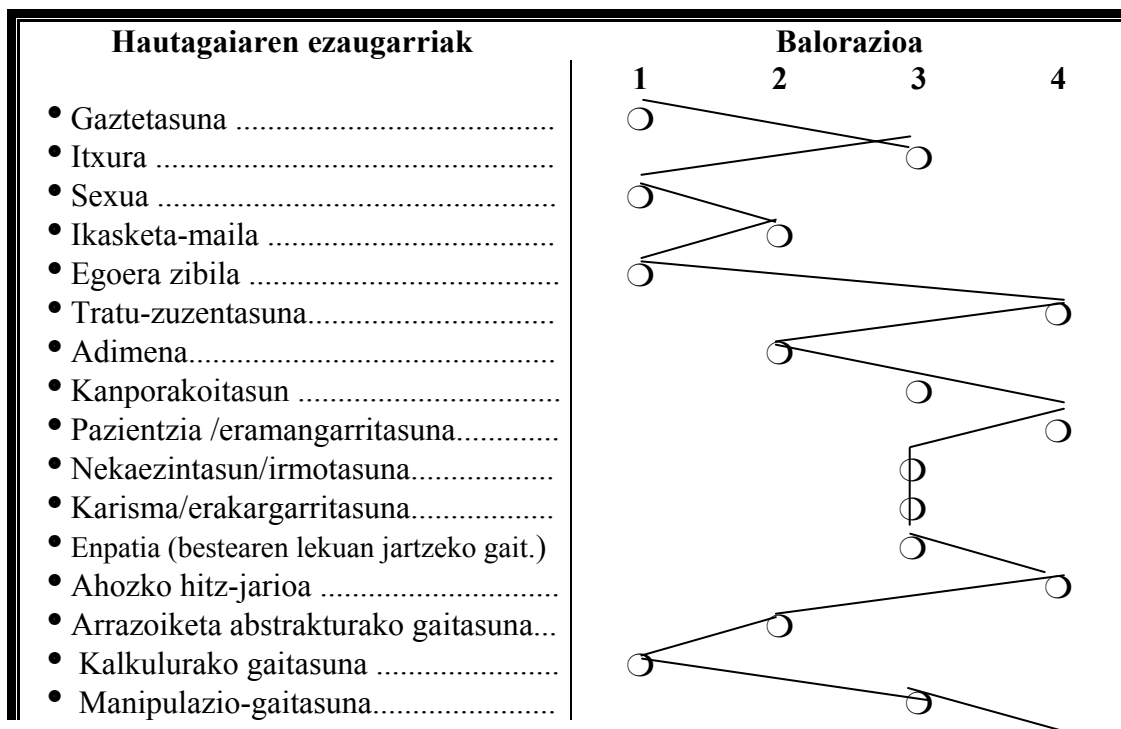
### 3.2.3. Lanbide profila eta profesiograma

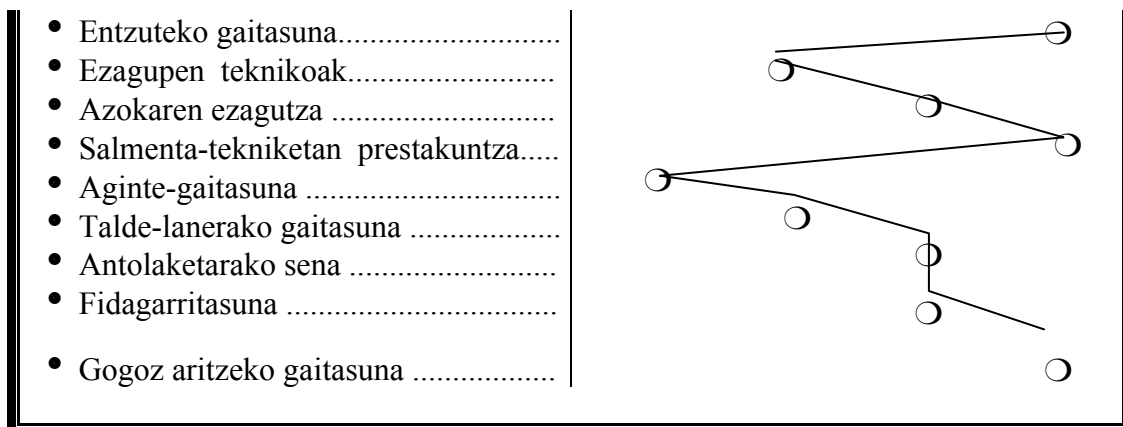
Lanpostu bakantearen deskribapena, azterketa eta balorazioa egin ostean, giza baliabideen departamentuak, hutsunea izan den departamentuarekin batera, lanpostuaren profesiograma eta hautagaiak izan beharreko lanbide profila osatu beharko ditu, biak bitarteko ezin hobeak baitira hautaketa prozesua ahalik eta azkarrena eta errazena izan dadin.

Honela bada, *profesiograma* lanpostuaren ezaugarriak kuantitatiboki eta kualitatiboki jasoko dituen grafikoa da, hau da, lanposturen bat betetzeko beharrezko tasun guztien zerrenda (euren garrantziaren arabera baloraturik). (Beha 3.2. irudiak etsenplu gisa)

*Profil profesiografikoa*, berriz, lanpostua beteko duen hautagaiaren ezaugarriak, gaitasunak eta jarrerak adieraziko dituen dokumentu grafikoa dugu. Profil hau hautagaiaren “erretratu robota” besterik ez da, lanpostua betetzeko hautagaiaren ezaugarri profesional eta pertsonal aproposenen “argazkia”, alegia.

Profesiograma egitearen komenigarritasuna hautaketaren garrantziaren araberakoa da; lanpostuak itzal/inportantzia eskaseko denboraldi baterakoak balira, eta enpresa, betaz, oso larri balebil, ez du hain azterketa zehatzik egitea merezi; aldiz, lanpostua garrantzi erabakiorra balitz, eta, lanpostua beteko lukeen pertsonaren irazpena zaila edo garestiegia gainera, behar adina denbora eta ahaleginak egitea guztiz mesedegarria litzateke hautaketa ahalik eta egokiena suerta dakigun; zentzu honetan, profesiogramak plangintza nahiz hausnarketarako baliabide apartak ditugu.





3.2a. irudia. Elektragailu-saltzaile baten profesiograma

	Baxua	Erdi-baxua	Erdi mailakoa	Erdi-goi mailakoa	Gorena
<b>Adimen-faktoreak</b>					
— Adimen orokorra		●			
— Arrazoiketa abstraktua					●
— Zenbaki-egokimena (aptitud)				●	
— Ahozkoa		●			
— Espazio-egokimena		●			
<b>Gaitasunak</b>					
— Antolaketa eta metodoak				●	
— Lan- eta antolaketa gaitasun.				●	
— Aditasun eta arreta gaitasun.		●			
— Koordinazio (visomotriz)			●		
<b>Emozio-izaera</b>					
— Psikopatologiarik eza			●		
— Bere buruarekiko segurtasuna		●			
— Heldutasuna	●				
— Emozio-oreka (estabilidad)		●			
<b>Gizartekoitasuna(sociabilidad)</b>					
— Harremanetarako gaitasuna		●			
— Talde-lanerako gaitasuna					●

3.2b. irudia.- Informatika-operadoretzarako profesiograma

### 3.3. Giza baliabideen hautaketa

Hautaketa prozesua aktiboa da, iraupen aldakorrekoa, eta lanpostu baterako pertsonarik egokiena aukeratzea helburu duena. Horretarako, enpresak, egituraturiko hainbat teknikaz baliatuz, anitz hautagairen artean, lanpostuaren lanbide profilari eta profesiogramari gehien urreratzen zaiona aukeratzeko bidea egingo du.

Gehienetan, pertsonalaren aukeraketan, gutxienez, bi departamentu edo sailek parte hartu ohi dute: batetik, giza baliabideen sailak berak, eta, bestetik, betegabeko lanpostua duen departamentuak, eta berorietako bakoitzak oso jarduera-eremu jakin eta zehatza du.

Giza baliabideen sailak, esaterako, hautagai-aukeraketaren alderdi teknikoa, hau da, hautagaien arteko bereizketarako metodorik komenigarriena gauzatzearen ardura izanen luke bere gain, eta pertsonal premian den departamentuari, bere aldetik, giza baliabideen sailaren laguntzailea izatea dagokio nagusiki, bai errealitatea hobeto ezagut dezan lanpostu bakanteari buruzko informazioa ematerakoan, bai beharrezko lukeen pertsonari buruzko xehetasunak aditzera ematerakoan. Gainera, langile premia duen sailburua lanpostua betetzeko hautagairik gaituenaren azken aukeraketaren erabateko arduraduna izango da.

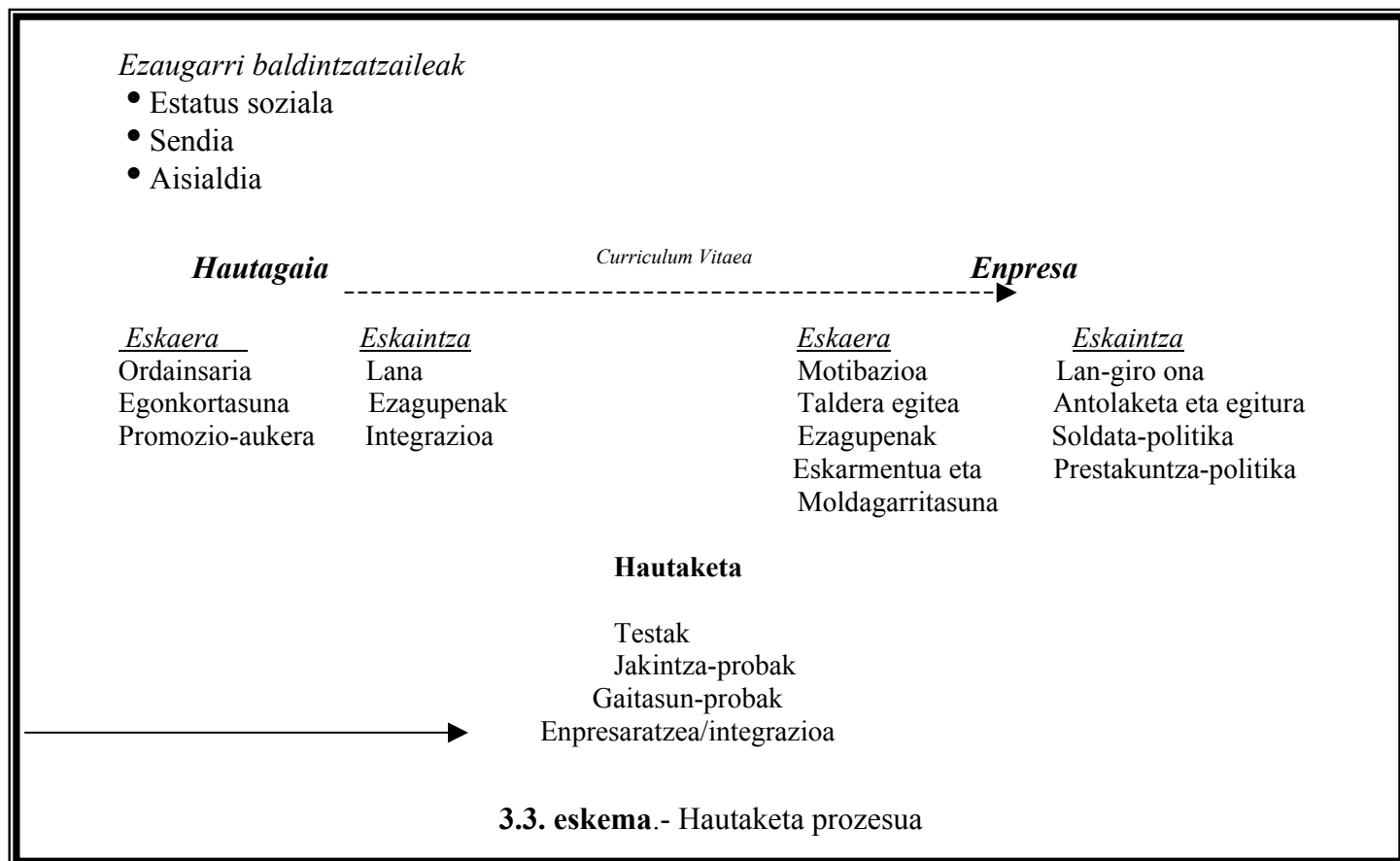
Orain artekoan, enpresako giza baliabideen saila bera hartu izan dugu hautaketaren antolatzaile eta arduradun bakartzat. Alabaina, ez du horrela zer izanik; izan ere, hautaketa premia duen enpresaz kanpoko beste zenbaitek ere prozesu hori aurrera eramanez baitezake. ABLEk (Aldi baterako laneko enpresek) esate baterako, eginkizun hori bere gain hartu ohi dute, ondoren, aukeratutako langileak behar dituzten enpresei utziz/alokatuz. Dena den, azken-azken erabakia beti hutsunea sortu den enpresako sailburuaren ardurapekoa izanen da.

Pertsona berria enpresaratzea behin-behinekoa, aldibaterakoa edo behin betikoa izan daiteke, eta horren arabera, hautaketa prozesuak era bateko edo besteko ñabardurak izan ditzake. Dena den, eta ezeri ekin aurretik, enpresaren beharrei ondoen egoki dakiekeen hautaketa tipo edo sistema aukeratu beharko da.

Bestalde, hautaketa prozesu orok, maiz, ondorengo urrats edo pausoak jarraitu ohi ditu:

- a) Hautagai-bilketa
- b) Aurre-hautaketa
- c) Aukeratutako proben eraketa
- d) Azken erabakia hartzea

Ikus guztia, laburbildurik, ondorengo irudi/eskeman



### 3.3.1. Hautagai-bilketa

Hautaketa prozesu guztiaren baitan, hautagai-bilketa da, inolaz ere, aldirik bizi (dinamikoa) eta malguena. Urrats honen helburua bat baino ez: hutsune jakin baterako hautagairik egokiena *bilatzea*. Nola? Enpresaren enplegu-eskaintzari erantzungo lioketen ahalik eta hautagairik gehienak bilduz, jakina.

Dena den, hautagai-bilketaren inguruan, edozein erakundek aurre egin beharko liokeen lehendabiziko dilemari aukeraketa “harrobia” enpresa barnekoa ala kanpokoa izango den erabakitzearena da.

Enpresa batek aukeraturiko hautagaien bilketa-motak, bestalde, bai enpresa horren nortasunarekin, baita lanpostuari eskaintzen dion garrantziarekin ere zerikusi arras nabarmena du.

#### Bilketa motak

Berez, bilketa mota bat bestea baino hobea denik ezin dezakegu hain argi eta garbi esan. Ondorioz, une edo garai bakoitzak edota lanpostuaren gain ipinitako itzaropenek aginduko dute kasuan kasurako zein den egokiena. Nolanahi ere, bilketa

sistema baten aldeko apustua, bere kontrako nahiz aldeko puntuak ondo baino hobeto haztatu ondoren bakarrik egingen da.

Oraintsu adierazi bezala, bilketa mota bakoitzak baditu, jakina, bere alderdi on eta txarrak. Hona, hurrenez hurren, bakoitzari dagozkionetariko zenbait.

### 1.- *Enpresa barruko hautagai-bilketa*

Era honetan, enpresaren helburua lanpostua betetzeko langilerik aproposena bere pertsonalaren artean bilatzearena da, eta, horrexegatik, sorturiko bakantea edo lanpostu berria dagoeneko plantilakide den bati eskainiko dio. Bilketa honek dituen abantailarik nagusienak, besteak beste, honako hauek:

- Motibazioarako tresna boteretsua da, lerrun gutxiko kargudunei mailaz igotzeko aukera eskaintzen baitzaie. Barne promozioak gora egiteko aurrez finkaturiko sistema bati zenbat eta lotuago egon, orduan eta ondorio eraginkorragoak motibazioan.
- Enpresa barruan “karrera” egiteko aukerak langileen lanbide prestakuntza muga topetaraino altzarazten du, eta, langileek etengabe prestatzera bultzarazten.
- Lanpostuz aldatu nahi lukeenaren gaitasuna eta errendimendua ezagunak zaizkio enpresari, batik bat, honek langileriaren aldizkako balorazioak egin baditu. Horrela, hautaketa desegoki baten arriskua murriztu egingo du, hein handi batean.
- Enpresa barneko hautagai-bilketa hau kanpokoa baino merkeagoa eta azkarragoa da.
- Langileriaren prestakuntzan jadanik gastaturikoa probetxuzkoa gertatuko zaio enpresari.
- Hautagaiak egokitzapenaldi laburragoa izango du, denbora gutxiago beharko baitu enpresaren jarduerara moldatzeko, izan ere, enpresa lehendik baitu ezaguna.

Alderik ezkorrenak, berriz, ondorengo bi hauetan jasoko ditugunak:

- Langileak biltzeko era bakarra bailitzan aukeratuz gero, kanpoal-dera erabat itxiak eta ideia berririk gabeko burokrazi-enpresak sortaraz ditzake.
- Enpresa baitako hautagai-bilketa txarra egingen balitz, lanpostua betetzeko enpresa bertako merezimendu objektiboak lituzketenen arteko tentsioak sortarazteko bidea izan liteke.



## 2.- Enpresaz kanpoko hautagai-bilketa

Enpresa barruko hautagai-bilketak eragozpenak baino abantaila dezente gehiago dituen arren, ez da beti sistemarik aproposena, ordea, plantila gehitzearen kasuan, esaterako. Beste zenbaitetan, berriz, bakantea sortu den lanposturako pertsonal koalifikaturik ez duelako, txandakatze-maila baxuko departamentu zenbaiteko adin-piramidea aldatu nahi duelako, edota, besterik gabe, ideia berriak jaso nahi dituelako, enpresak kanpoko jendeari aukera eman nahi diola erabakitzen duenean, hautagai-bilketa sistema honetara joko du aukeraketa prozesuari hasiera emateko.

Aurrekoan bezalatsu, hona, orain, bilketa sistema honen abantail eta eragozpen nagusienak. Abantailen atalean:

- Ideia berriak enpresaritzen dira, baita, egun, enpresako giza kapitalak dituenak baino lan-teknika hobeak eta prestakuntza handiagoa ere. Maiz ordea, enpresaz kanpoko langileen artean horrelako abantailak dituenak bilatzeak, jadanik beste enpresa batean diharduen eskarmentudunaren atzetik ibiltzea, “harrapaketa” dakar, eta, ondorio gisa, enpresa lehiakideen artean halako oldarkortasun giroa sor dezakeen “fitxaketa” garestiak, zenbaitetan garestiegiak (errentagarritasuna ondo baino hobeto egiaztatu behar) egin beharra.
- Plantila gaztetzeari bidea ematen zaio. Hautagai berrien kontratazioa, euren kemen/adoreagatik (etorkizuna prestatu beharra), kostu txikiagoagatik (gazteek, batik bat bere lehendabiziko lanpostua topatzean, nagusiagoek baino soldata-eskakizun gutxiago baitituzte) eta abarregatik izan liteke komenigarria. Gainera, inolako eskarmenturik ez dutenak kontratatzeagatik legeek eskaintzen dituzten abantailak guztiz interesgarriak eta kontuan hartu beharrekoak dira. Langile mota honek dakarren arazorik nagusia bere eskarmentu falta da, baina berrien eta zaildutako “zaharren” arteko oreka aproposa bilatzea aski da arazo honi irtenbidea emateko.

Puntuz puntuko alde txarren aipamentxoek at, enpresaz kanpoko hautagai-bilketak, oro har, ondorengo eragozpenak ditu:

- Ez da egiaz ez hautagaiaren benetako jarduerarik, ezta bere benetako errendimendurik ere ezagutzen, eta zenbaterainoko “jokoa” eman dezakeen guztiz duda-mudakoa da.
- Hautagai-bilketa serioa egitea enpresa barneko hautagai-bilketa baino garestiagoa eta motelagoa da.

Halere, zenbaitetan enpresa barruko hautagaiak eta enpresaz kanpokoak batera bilaraztea litekeena ez ezik komenigarria ere izan daiteke.

Lan-eskaintza

Behin enpresak langile aukeraketa, barnekoa ala kanpoko delarik ere, egitea erabaki duenean, lan-merkatura/azokara jo beharko du bere lanpostu(ar)en eskaintza egiteko asmoz. Eskaintza hau hautagairik hoberenentzat interesgarria izateak aparteko garrantzia du, baita eurek merkaturatutako plaza horiek eskatzea ere; era honetara, enpresak dituen beharrak langilerik eraginkorrenekin asetuko bailituzke.

Anitz dira langileak aukeratu nahi dituela eta enpresa batek aurki ditzakeen hautagai-bilketarako iturriak. Horien artean aipagarrienak, bilketa-motaren arabera sailkatuz, ondorengo bi zutabe hauetan:

<i>Enpresa barnekoa</i>	<i>Enpresaz kanpoko</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Giza baliabideen artxibategia</li> <li>- Langileen ahaide eta gomendaturiko lagunak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enplegu bulegoak: Langai, EIN</li> <li>- Irakaskuntza-erakundeak (unibertsitate, eskola, institutu ...); enpresetako praktikaldia benetan azpimarragarria</li> <li>- Lanbide elkargo edo elkarteak (abokatuak, eko-nomilariak ...)</li> <li>- Aldi baterako laneko enpresak (ABLE)</li> <li>- Egunkarietako iragarkiak (lan-eskaintza zuzena)</li> <li>- Telebistako iragarkiak (teleenplegua)</li> <li>- Enpresa lehiakideak</li> <li>- Alderdi politikoak eta sindikatuak (zenbaitetan langabetuei lanpostua bilatzen laguntzen baitiete)</li> <li>- CVak edota prestakuntza amaitu ondoren enpresan lana egin nahi dutenek betetako <i>lanpostu/enplegu eskariak</i></li> </ul>

Goraxeago aipatu bezala, anitz dira hautagai-bilketarako iturriak eta aunitz merkaturatze era bat edo beste aukeratzeko orduan eragina izan dezaketen faktoreak; hona batzuk: eskaintza-mota, konpromisoak, aukeraketa-prozesurako asti nahiz gastu onargarriak ..., eta honek guztiak, jakina, jasoko diren eskaera-kopuruan eta prozesuaren bizkortasun nahiz kostuan izango du eragina.

Nolanahi ere, iturri guzti horietatik *iragarkia* da hautagai-bilketarako sistemetan erabiliena. Iragarkia, transmisiobidearen arabera, bi motatakoa izan daiteke: ahozkoa edo idatzizkoa.

Ondorengo lerro hauetan idatzizkoaz arituko gara batik bat, enpresa gehienak maiz beraz baliatzen baitira nagusiki. (ikus 3.4. irudia)

Langilerik egokiena bilatzearen eraginkortasunak iragarkian du bere funtsa; horrexegatik bere eraketak aparteko harreta merezi du, sarritan iragarki bidez izaten baitira enpresarekiko lehendabiziko harremanak, eta, neurri handi batean behintzat, bere baitan baitago, gainera, enpresak eman dezakeen irudiaren islada. Hona bada, bere garrantziaren zioa.

Iragarkia egiterakoan, espero den eragina eta ondorioak izan ditzan, badira kontuan hartu beharko dugun hainbat gorabehera. Lehentasun-ordenarik gabe, hona batzuk zerrendaturik:

a) **Neurria**.- Iragarkiaren tamainak enpresaren nahiz bere langileriaren garrantzia isladatzen baitu.

b) **Edukia**.- Iragarki-atal ezberdinak

\* *Erakunde/enpresaren identifikazioa*.- Gehienetan enpresaren izenerako gordeko da, nahiz eta, honen ordeztu, "... bertako enpresa garrantzitsua(k)..." edo "sektoreko enpresa aitzindaria den..." eta antzeko esamoldeak erabili. Halaber, askotan, enpresaren jardueraz deskribapentxo laburren bat ere egin ohi da.

\* *Betetzeko lanpostuaren izendapena*.- Egin beharreko lanak eta lan-postu hori lortzeko bete beharreko baldintzak jasoko dira, baita lana egingo den herriaren izena (erabakiorra balitz) eta, baleude, promozio-aukerak ere.

\* *Ordainsaria*, enpresak tratuaren arabera finkatzekotan erabakitzen ez badu bederen.

\* *Enpresarekin harremanetan jartzeko era*.- Lehen harreman hauek telefonoz nahiz aurrez aurrekoak izan litezkeen arren, ohikoena Curriculum-aren bidez izaten dira.

c) **Argitaratzea**.- Jakin dakigu edozein iragarkiren helburua interesdu-narengana iristea dela, eta, hau argitaratzearen bitartez lortzen da. Argitaratze honen inguruan *non* (zein aldizkari, egunkaritan ...) eta *zenbatean behin* dira argitu beharreko gakoak. Argitaratzea edozein komunikabide bitartez egin baliteke ere, gehientsuenetan idatzizko prentsa da honetan garaile. Halere, gaur egun, prentsa mota honek ehundaka aukera eskaintzen ditu, hortikakoa, beraz, aukeraketa zaindu beharra.

Iragarkia aukeratutako baliabidearen zabalkunderik handienetako egunetan argitaratuko da. Egun, kasik ohizkoak bihurtu dira igandeko prentsaren honetarako zuzendutako gehigarriak. Dena den, iragarkia argitaratzeko espezializaturiko prentsa aukeratzeko bada, noizen behin kaleratzen den kontuan hartu beharko da.

d) **Kostua**.- Zenbaterainoko gastua izango den

## ENPRESAZ KANPOKO ENPLEGU ESKAINTZA

NAZIOARTEKO GARRAIO LANETAN ARITZEN DEN ABCDEFG ALDEKO UVXYZ ENPRESA ADMINISTRAZIO ETA KONTABILITATEAZ ARDURATUKO DEN

### ZUZENDARITZA - IDAZKARI

“BILA” DABIL

- Ezinbestekoa
  - Goi mailako”Administrazio eta Finantzak” zikloko ikasketak edo Enpresa-zientzietan diplomatua izatea
  - Ingelesa menperatzea
  - ABCDEFG eskualdekua izatea
  - Lanaldi osorako prestura
- Eskaintza
  - Urteko 3.800.000,- pta edo gehiago, eskarmentuaren arabera eta lan-talde gazte baten partaide izatea, besteak beste.

Interesatuok, bidal zuen Curriculum Vitae-ak honako helbide honetara ...

### 3.4. irudia - Pentsako lan-eskaintza iragarkia

Sarritan, enpresek informazio orokorreko prentsa, enplegu-eskaintzan bereziturikoak edota egunkari nahiz lanbide-aldizkariak erabili ohi dituzte. Jokamolde honek, azkarra izateaz gain, eskaintza zabal eta era askotakoak bermatzen ditu baina zertxobait garestia ere (aukeraturiko baliabidearen arabera) bada, eta, lanpostuengatik galdezka datozenak guztiz ezezagunak izatearena du eragozpenik nagusiena. Honexegatik bide hau aukeratzean pertsonal sailak (beharrezko baliabiderik balu) edota kontsulta/aholkularitza-enpresaren batek egindako fidagarritasunezko hautaketa-prozesua burutzea ezinbestekotzat jotzen da. Luzera hau guztia garestia eta motela izan arren, aski segurua gertatzen da aldi berean.

Honezaz guztiaz at, langileak (beraiek aurrez ezagutuz eta nolabait “probatuz”) hautatzeko era interesgarri eta merkeagorik izan, bada; ikasleek enpresetan egiten dituzten txandakako/elkarreango praktikaldiak, hain zuzen ere. Prestakuntzako aldiok Hezkuntza Sailak babesturikoak dira, eta, inolako lan-kontratupean egon gabe, ikasleek euren praktikak enpresetan burutzen dituzte; honela enpresei –inolako kosturik gabe–ikaslerik egokiena “fitxatzeko” aukera eskaintzen zaie, eta ikasleei, berriz, lan munduarekin harremanetan jartzeko egokiera.

Bestalde, langilearen ahaidetakoak kontratatzeari buruz, erarik ortodoxoena ez ezik, hautagaiaren egokitasuna/gaitasuna (idoneidad) ere ez duela bermatzen adierazi behar; dena den, jende leiala biltzeko nahiz langilearen, zeinaren sendikoa alokatzen den, atxikimendua sendotzeko asmoz hautaketa-mota hau oraindik baliagarria zaie zenbait enpresei.

### 3.3.2. Aurretiko hautaketa. Curriculum Vitae

Prozesuaren pauso honetara iristerako, enpresak jada jaso du partaide izanen diren hautagaien datuak egiazta ditzakeen dokumentazio ugari, eta beraz, prest dago hautagaien dosier/txosten horien azterketari ekiteko. Hautagai-bilketa metodoa kontuan izanik, horretarako ondorengo baliabideak izango ditu eskuartean:

- Hautagai bilketa enpresa barrukoa bada, giza baliabideen artxiboko langile-fitxak
- Bilketa enpresaz kanpokoa bada, berriz, Curriculum Vitae-ak. (Ikus 1. eranskina)

Halaber, hala nahi luketen hautagaiarentzat, zenbait enpresak badu agiri estandarrik ere, *lanpostu/enplegu-eskaria* izenez ezagutua (Ikus 2. eranskina). Eskari-agiri hau galdera sorta bat baino ez da, eta bertan, hautagaia bere CVan agerturiko datuak (datu pertsonalak, prestakuntzari buruzkoak, eskarmentu, zaletasun, erreferentzia, etabarri buruzkoak) xehetasun gehiagoz ematera “behartuko” da.

Langile egokia bilatzeko prozesuak enpresa hautagai batzuk, piloa zenbait kasutan, biltzera darama, baina argi dago denek ez dutela lanpostua betetzeko eskaturiko baldintza oro beteko. Horrexegatik, aurretiko hautaketaz, enpresak hasierako hautagai guztien artean “entresaka” egingo du, banaka batzuk bakarrik aukeratuko ditu, honela, hasierako kopurua nabarmen gutxituz. Eginkizun hori betetzeko, enpresak jasotako eskaera guztiak 3 multzotan banatuko ditu:

- a) Enpresak eskaturiko baldintzak betetzen ez dituztela eta, **atzera botatakoak**. Hautagai hauei, euren partaidetza eskertuz, hautaketa prozesutik at gelditu direla jakinaraziko zaie.
- b) **Zalantzazko eskaerak**.- Eskaera hauetariko zenbait puntuz enpresak argitasun gehiago behar du.
- c) **Baldintzak betetzen dituztenen eskaerak**.- Hautagai hauei hautaketa prozesuan barruan direla jakinarazi beharko zaie.

### 3.3.3. Hautaketa-probak

Lehen hautaketan aukeraturiko pertsonak hainbat proba egin eta gainditu beharko dute, eskaini izan zaien lanpostua betetzeko gai diren ala ez frogatzeko. Gainera, proba hauek, aldi berean, hautagaiak kanporatzeko ere baliagarriak dira.

Hautagaiak ebaluatzeko probarik erabilgarri eta ohikoenak, **testak** eta **elkarrizketa** dira nagusiki. Dena den, zenbaitetan, ezagupen-probak, azterketak eta benetako zereginen simulazioa egitea, esaterako, ezinbestekotzat jotzen dira, lanpostuko eginkizunak gauzatzeko orduan hautagaiaren trebezia baita neurtu beharrekoa.

Oro har, hautagaiekin lehen harreman zuzena izateko modurik egokiena eta, aldi berean, hautaketa prozesuari hasiera emateko biderik aproposena *elkarrizketa* izan liteke. Dena den, ez dago aipatu ordena zer segiturik; zenbaitetan testen bitartez edota ezagupen-probez ekingo baitzaio prozesuari, aldi bakoitzari legokiokkeen elkarrizketa mota (banakakoa, taldekakoa e.a.) tarteka-marteka txertatuz. Ordena bat edo bestea jarraitzea, baloratzailaren irizpidearen eta proben gogortasunaren araberakoa da. Zenbait adituren esanetan, hautagaia, probetan aurrera doan heinean, orduan eta arreta eta gogo gehiagoz eta eraginkortasun handiagoz arituko omen litzateke; beste zenbaitentzat, ordea, proben lehen atalak omen emankorrenak eta hautagaiaren beherakada oso nabarmena hautaketa prozesuaren amaiera aldera.

### Testak

Psikologiaren ekarpenik berrienetarikoa da **testa** enpresa munduan. Baina zer da testa? Testa proba objektibo bat da, egiten duten guztientzat, edukiz eta iraupenez bat bera eta berorren bidez indibiduo/pertsonaren ezaugarriak eta gaitasunak ez ezik, sentimendu, motibazio eta joerak nolabait neurtzeko baliagarri izan litekeena.

Giza baliabideen sailak behin hautaketa era honetaz baliatzea erabakitzean, alde batetik, taldekide izan eta antzeko ezaugarriak dituztenen arteko desberdintasunak baloratu nahi ditu, eta, bestetik, konparaketa onartuko lukeen ebaluazio-sistema estandarizatu batez emaitzak lortu.

Test batek, beste edozein neurtzeko metodok bezala, bete beharko lituzkeen ezaugarriak honako hauek dira:

- 1.- **Fidagarritasuna**.- Pertsona batek, test bera une ezberdinetan egiteak ez dio axolarik, izan ere, emaitzek ez bailukete aldaketarik jasanen. Testaren ezaugarri hau fideltasun izenez ere ezaguna da.
- 2.- **Baliotasuna**.- Testak neurtu beharrekoa neurtu behar du. Horretarako, adituek proba frankorik egiten dute ea testaren emaitza eta neurtu nahi den errealitate hori oso bestelak diren ala ez egiaztatzeko.
- 3.- **Tipikotasuna**.- Testa egin behar duten pertsonak antzeko egoeretan, edota, ahal izanez gero, egoera berberetan egon beharko lukete.

Testaren inguruan izan da esames ugarririk. Hona hemen beroietariko zenbaitzuk:

- Banaka ez dute ezertxo ere balio, baina beste iturrietatik lorturiko informazio-ekarpenekin batera, aparteko garrantzia hartzen dute.

- Subjektua populazioan kokatzeko baliagarri dira
- Testak proba egiaztagarriak, zehatzak, baliagarriak eta tipifikatuak dira.
- Modu zuzen eta azkarrez, lanposturen bat betetzeko sarbidea errazten dute.
- Pertsonen balorazioan, subjektibotasunari bideak mozten dizkiote.

Bestalde, testen erabilpenak izan ditu zenbait kritika ere, batik bat azken urteotan. Beroietariko nagusienak, laburbilduz, ondoren agertuko zaizkizun hauek:

- Intimitateari erasotzen diote. Horrela diotenei borondatezkoak direla esanez erantzun zaie.
- Testek ez dute beti aurrez ikusi beharrekoa ikusten eta lana behar adineko profesionaltasunez ez egiteak gehikerietarako nahiz zuzengabekeriarako bideak eskaini ditzake. Testen defendatzaileek, ordea, batetik, testak profesionalek erabiltzen baldin badituzte, balorazioa zuzenagoa, azkarragoa eta merkeagoa izanen dela diote, eta, bestetik, aipatu gehikeriak gerta ez daitezen, psikologoak beraiek omen, preseski, ahalik eta kontrolik zorrotzena –bai etikoki, bai teknikoki– ezartzearen aldeko interesatuenak.
- Testak ez hobereena, baizik eta enpresarentzat egokiena dena aukeratzeko erabiltzen dira.

Esperientziak, azkenean, zenbat eta era bateko test gehiago egin, orduan eta emaitza hobeak lortu ohi direla erakutsi digu. Ohi bezala, aurrena zailena zalantza barik: zailena eta zenbaitentzat benetan beldurgarriena ere bai, baina, gainerakoak, errepikatzearen poderioz, arrakastaz aixe egiteko abilezia/trebezia lor dezakezu. Nolanahi ere, proban ezustekorik gerta ez dakizun, ahalegin bereziak egin beharko zenituzke.

#### A) Test motak

- *Ezagupen-testak.*- Test hauen bidez lanpostua betetzeko beharrezko lanbide-*-ezagupenak* neurtzen dira eta era askotakoak izan daitezke, ebaluatu nahi diren ezagupen motaren arabera, jakina: errealitateko kasu bat konpontzea, mekanografia-probak, testu lanketaren erabilpena, kontabilitateko ariketak, kulturari buruzko testak... esaterako. Zenbait hautaketa prozesutan hautagaiari aukera desberdinen aurrean lehentasun ordena finkatzea eskatuko dioten galdera-sortak erabili ohi dira; era honetara enpresak pertsonaren ezagupenak ez ezik, lanean izanen duen jokabiderako irizpidearen kalitatea ere neurtuko baitu.

Maiz ordea, ezagupen-test hauen beharrik ere ez da izaten, askotan titulazioak edota formakuntza nahiz eskarmentuak bermatzen baitituzte hautagaiaren klasean klaseko ezagupideak.

Ondorengo taulan galdeketa mota honen adibidea doakizu. Bertan erdi mailako arduradun baten aginte-gaitasuna neurtu nahi da, baina etsenplua beste edozein kasutarako ere baliagarria izan liteke.

Zure departamentuko bi langile egoera gatazkatsuan daude eta egoera horrek eragin txarra du gainerakoengan. Zein izango ote litzateke zure jokaera? Finka lehentasun ordenaz 1etik 8ra

- Inolako kasurik ez, gatazkak bere kabuz konpontzen dira .....
- Pertsonak banandu eta beste eginkizun batzuk eman .....
- Bakoitzarekin banaka hitz egin .....
- Biekin batera hitz egin .....
- Lehendabizi bakoitzarekin banaka hitz egin eta gero biak bildu adostasunera iristeko .....
- Bietako baten lekualdatzea eskatu .....
- Lehiakideei agindu garbiak eman agintea nork duen jakin dezaten .....
- Baliagarriago zaidana babestu bestearen kaltetan .....

- *Test psikoteknikoak.*- Industria psikologiaren teknikak indibiduoaren gaitasun zein nortasuna –lana egiteko orduan izan ditzakeen portaera nahiz gaitasunak aurrez ikusteko funtsezkoak– neurtzeko baliabide guztiz baliotsuak ditugu.

Jakin badakigu adimena eta nortasuna zer diren eta zein nola neur litezkeen gai/kontu konplexu eta eztabaidagarriak direla oso. Alabaina, besterik ez bada, axaleko ikuspegiren bat izan dezazun ondoren doazkizu, 3 multzotan sailkatuz, langile hautaketan erabili ohi diren test psikotekniko batzuk:

- a) Adimen probak.- Pertsonaren gaitasun edo buru-ahalmenak neurtzea dute helburu: arrazoiketa abstraktua, zenbaki-kalkuluak, hitz-jarioa, irudiak espazioan biratzeko (rotar) gaitasuna eta ahozko ulermena (comprensión verbal) besteak beste. Gaitasun hauek neurtzeko ehundaka test daude: adimen orokorra ebaluatzeko dominoaren testak, esaterako.

Bestalde, DATek (Differential Aptitude Testak) ahozko arrazoiketa, zenbaki-gaitasuna, arrazoiketa abstraktua e.a. neurtzen ditu, eta, PMAk (Primary Mental Aptitude testak), berriz, ahozko ulermena, zenbaki-kalkuluak, hitz-jarioa, e.a.





b) Nortasun probak.- Test mota hauek pertsona bat besteengandik bereizia egiten duten ezaugarriak neurtzen dituzte. Norbaiten nortasuna osatzen duten ezaugarrien artean honako hauek aipagai: kanporakoitasuna (niaz kanpoko munduarekiko interesa, harremanak izateko erraztasuna, txikikeriekiko kezkarik eza edo barnerakoitasun (uzkurtasun/herabetasuna, lotsa, zehaztasuna); emozio-aldakortasuna; ziurtasun edo ziurtasunik eza; zurruntasuna (ideia finkokoa) edo sugestionagarritasuna (pertsona erlatibista); otzantasuna edo menpekotasuna ...

Nortasuna “neurtzeko” testak oso ugariak dira. Galdeketa- eta proiektzio-erakoetan banaturik honako hauek hurrenez hurren:

- |                       |   |   |
|-----------------------|---|---|
| a) Galdeketa erakoak  | } | MMPI<br>Catell-en 16 PF testa   |
| b) Proiektzio erakoak | } | TAT<br>Koch zuhaitzaren testa<br>Tinta orbanen edo Rorschach<br>testa |

# *Giza baliabideen prestakuntza*

# 4

## **4.1. Giza baliabideen garapena eta langileen prestakuntza**

**4.1.1. Prestakuntzaren beharra eta helburua. Langilearen motibazioa**

**4.1.2. Prestakuntzaren egungo egoera**

**4.1.3. Prestakuntza-motak**

**4.1.4. Baliabideak**

. Giza baliabideak

. Baliabide material eta teknikoak

## **4.2. Prestakuntzaren antolaketa eta kudeaketa**

**4.2.1. Prestakuntzaren baldintzak**

**4.2.2. Metodologia edo txosten pedagogikoa**

**4.2.3. Prestakuntzaren segimendua**

**4.2.4. Ebaluazioa**

**4.2.5. Prestakuntzaren alderdi ekonomikoak.**

## **4.3.a) Lanpostuen balorazioa**

**.Kontzeptua eta helburuak**

**.Balorazio-metodoak**

**.Lanpostuen balorazio-prozesua**

## **b) Lan-sustapena eta pizgarriak**

**4.3.1. Kontzeptua**

**4.3.2. Sustapen-sistemak**

**4.3.3. Pizgarriak eta produktibitatea**

## 4.1. Giza baliabideen garapena eta langileen prestakuntza

### 4.1.1. Prestakuntzaren beharra eta helburua. Motibazioa

Teknologi aurrerapenak eta gizartearen jokabide-aldaketen eraginez sortzen diren egoera berrietara egokitzeko, enpresa-erakundeek erabiltzen duten bitartekoa langileen prestakuntza da. Prestakuntzarik gabe teknologi aplikazio eta aldaketa horietara moldatzea ezinezkoa litzateke, batzuetan, doitze-prozesu horrek lanpostuen aldaketak suposatzen baititu, batzuk desagertuz eta berriak sortuz.

Enpresen arteko lehia dela eta, askok errealitate horri aurre egiteko, bizirik irauteko, eta merkatuan arrakasta izateko, behar-beharrezkoa izango dute behin eta berriz aldaketa horietara egokitzea **etengabeko prestakuntzaren** bidez. Hortaz, erraz uler daiteke langileen prestakuntzak ezinbesteko inbertsioa suposatzen duela enpresen etorkizunean emaitza hobekak lortu ahal izateko.

Modu berean, kasu batzuetan, aipatu lehiaren eraginez enpresa handietan zatiketak gertatu ohi dira, neurri txikiagoko entitate bizkorragoak sortuz; hau da, enpresa-talde integratua osatzen da, entitate batzuk ezabatuz, berriak sortuz, eta are gehiago, jarduera aldatu eta inguru geografiko batetik bestera eramanez. Beste kasu batzuetan, berriz, alderantzizkoa gertatzen da: enpresa txikiak elkartu egiten dira, beraiek bakarrik ez baitute lehiatzeko gaitasunik.

#### *Prestakuntza, balioaniztasuna eta aldaketekiko jarrera ezkorrak*

Pertsonak beren jardueran eroso kokatu ohi dira, ziurtasuna ematen baitie ongi ezagutzen dituzten hainbat lan betetzeak. Aldaketek, ordea, zalantzak sortarazten dituzte, baita egokitze-zailtasunak ere, teknika eta jarduera berriei buruzko edukia ikasteko ahaleginak suposatzen dituztelako.

Hori guztia dela medio, sarritan izaten da aldaketekiko erresistentzia langileen artean, eta, ondorioz, jarrera ezberdinak sortzeko arriskua egoten da egoera horren aurrean: berrikuntzekiko pasibotasuna, gaitzespena, kritikak, etab.

Jarrera positiboa lortzeko beharrezkoak dira egoerak sortaraz ditzakeen zalantzak txikiagotzea, egokitze-ahalegina ahalik eta txikiena izatea lortzea, eta praktikan jartzeak dituen abantaila eta alde positiboak erakustea. Modu berean, oso garrantzitsua izango da aldaketek benetako beharrei erantzutea eta ongi diseinatuak egotea.

Azkenik, esan beharra dago prestakuntzak, goian azaldutakoa betetzen badu, langileen **balioaniztasuna** handitzea suposatzen duela, datozen egoera berrietara moldatzeko erraztasun gehiago izango baitute, eta gainera, aldaketek dakarten etengabeko prestakuntza-prozesuak lan ezberdinak egiterakoan ziurtasun handiagoa emango die, beren lanerako motibazioa ere hazten delarik.

#### *Langilearen motibazioa*

Giza portaera aztertzen duten zientzien garapenaren arabera, pertsonak hainbat behar asetzeko asmoz dihardute. Horrela izanik, enpresetako giza baliabideen departamentuek geroz eta garrantzi handiagoa ematen diote faktore horren azterketari.

Motibazioa pertsonala eta besterenezina da, eta nork bere bizitza eta lanaren aurrean duen jarrerarekin zerikusi zuzena du. Pertsona bakoitzak bere beharrak izango ditu, besteez ez bezalakoak, eta, gainera, bizitzan zehar alda daitezkeenak.

Motibazioaren teoria ezberdinez luze ari daiteke, baina hemen horiek labur-labur ikusiko ditugu:

a) Maslow-ren teoria: beharren eskala.

Maslow-ren ustez, motibazioa hainbat behar-mota modu ordenatu batean asetzearen arabera izango da. Beste modu batean esanda, beharren eskala batean ezin izango da behar bat ase bere aurrekoa ez badago ase. (Ikus 4.1. taula)

	BEHARRAK	HELBURUAK
5	Autoerrealizazio-beharrak	Nahi dituzun idealak lortzea
4	Autoestimazio-beharrak	Gizarte-taldearen estimua sentitzea
3	Gizarte-beharrak	Gizarte-taldekoa sentitzea
2	Ziurtasun-beharrak	Lorpenak sendotzea
1	Oinarrizko behar fisiologikoak	Jatea, janzteia, etxea edukitzea

4.1. taula. Maslow-ren beharren eskala

b) Herzberg-en bi faktoreen teoria.

Autore horren ustez, ase beharreko bi behar-mota daude, baina biek ez dute ematen motibazio-maila berdina:

- a) *Higiene- edo mantenimendu-faktoreak.* Horiek kanpotik datozen beharrak dira eta, langilearengan eraginik badute ere, ez dute parte zuzena hartzen; ziurtasuna, lan-baldintzak eta soldata dira horietako batzuk.
- b) *Berezkoak, motibatzaileak.* Lanaren ondorio zuzenak dira, hala nola, arrakasta, esker ona, sustapena, erantzukizuna, etab.

c) Vroom-en itzaropenaren teoria

Vroom-en ustetan, bi faktorek finkatzen dute pertsona baten motibazioa helburu bat lortzeko: helburu horri ematen zaion balioa eta lortu ahal izateko itzaropena



Itxaropenaren teoriaren arabera, pertsonaren motibazioa hazi egiten da lortu nahi denari ahalik eta balio gehien ematen zaionean eta lortzeko aukera gehiago izaten denean.

d) Mc Clelland-en teoria: lanean lorturiko arrakastatik datorren motibazioa.

Horren arabera, pertsona askoren motibazioa laneko arrakastatik dator, ondorengo puntuetan oinarrituta:

- *Boterea*: besteengan duen eragina eta bere menpe norbait eduki nahian.
- *Lankidetzta*: Lan-talde bateko partaide izatean.
- *Lorpena*: Aurreikusitako helburua lortzeko borrokan.

Horrek ez du esan nahi arrakasta-mota horiek bakoitza bere aldetik sortzen direnik; pertsonak behar horiek ase nahian motibatzen dira neurri batean, baina, sarritan, horietako bat besteei nagusitu egiten zaie.

**Motibazioa enpresaren aldetik**

Ondorengo taulan ikusiko dugu zer egin dezakeen enpresak bere langileen motibazioa igotzeko.

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>. Enpresaren irudi ona zaindu, langileak berarekin bat etortzea errazteko.</li> <li>. Langileei beren lana egiteko modua aukeratzeko askatasun gehiago eman.</li> <li>. Enpresa eta zuzendaritza-politika zaindu.</li> <li>. Enpresa adostutako modu batean zuzendu eta kudeatu, eta horrela gatazka gutxiago sortu.</li> <li>. Langileak beren lanaren erantzule egin.</li> <li>. Langileari enpresako produktu bukatuan bere lanak duen garrantzia ezagutarazi.</li> <li>. Taldeko lanak sustatu.</li> <li>. Laneko giroaren inguruaren aldaketetan parte harrarazi; bulegoko antolaketa, tenperatura, argia, garbitasuna, etab.</li> <li>. Prestakuntza-politika egokia garatu.</li> <li>. Barne-sustapen politika on bat eduki.</li> </ul> |
|---|

**4.1.2. Prestakuntzaren egungo egoera**

Espainiako hezkuntza-sistemaren helburu nagusienetako bat langileari lan-munduan sartzeko aukera emango dion prestakuntza eskaintzea izan da. Gobernuak Hezkuntza eta Zientzia Ministerioaren bitartez, arauak edo ildoak markatuko ditu, eta autonomia erkidego eta udalen organo eskudunen bidez gauzatuko.

Erdi- eta goi-mailako zikloko eta maila unibertsitarioko lanbide-irakaskuntzek, beren helburu, eduki eta ebaluaketa-irizpideak lanbide-gaitasuna

lortzera bideratzen dituzte. Gaitasun hori jakintza-, trebetasun- eta jarrera-multzo bezala ulertzen da, eta, heziketa-prozesu edo lan-esperientziaren bidez lortuko da; lan-merkatuak eskatzen dituen zeregin eta eginkizunak betetzea ahalbidetuko duena.

Gaitasun hori ez da bakarrik lortzen hezkuntza-sistemaren bidez, baizik eta, Enpleguko Institutu Nazionalak (EIN) sortzen dituen prestakuntzarako programa publikoen bidez ere bai. Ikus ditzagun, modu laburrean, egun, EINek eskaintzen dituen prestakuntza-aukera batzuk eta berak bultzaturik sortutako ekimenak:

### ***Langabetuentzako Lanbide Heziketa Okupazionala***

Lanbide-heziketa jaso ez duten eta kualifikazio gutxi edo ezegokia duten langabetuei zuzendua dago, produkzio-sistemak eskatzen duen kalifikazioa eskainiz, lan-munduan sartzeko aukerak zabaltzeko asmoz.

Prestakuntza hori EINek dituen entitateek beraiek emango dute, edo beste entitate kudeatzaile batzuek: ikastetxe laguntzaileek (Heziketa ikastetxeek), enpresa edo sindikatuen erakundeek, eta entitate publiko edo pribatuek.

### ***Titulurik gabeko lehen enplegu eskatzaileentzat***

Lehengo atalean sartzan ez direnei eta lehen lana bilatzen ari direnei dago zuzendua, titulurik ez dutenean. Prestakuntza hori hezkuntza-administrazioek eskainiko dute.

### ***Tailer-eskola eta lanbide-etxeen programak***

25 urtez azpiko gazte langabetuei zuzendua daude, beren kualifikazioa eta lanbide-praktika txandakatuz, historia, arte, kultura edo natur ondarearen berreskurapen eta sustapenarekin zerikusia duten zereginen bidez. Horretaz gain, ondorengo lanak ere kontuan izango dira: ingurugiroaren eta hiri-inguruneen birgaitzea, hirietako bizi-baldintzen hobekuntza, eta erabilgarritasun publikoa eta interes orokorreko beste jarduerak. Hori guztia eginez, parte hartzen dutenek profesionaltasuna eta esperientzia lortzen dute, eta, gainera, lan-munduan sartzeko aukerak zabaltzen zaizkie.

### ***Enpresa-ekimenerako zentroak***

Tailer-eskoletako eta lanbide-etxeetako gazte ekintzaileei beren kontura lanbide-jarduera bat hasteko gai direnei aholkularitza-zerbitzua eskaintzeko asmoz sorturiko zentroak dira.

Beren funtzioak ondorengoak izango dira: alde batetik, laguntza teknikoa, entitatearen sarrera-prozesuari arreta jarriz; bestetik, lehen instalazioan lagundu, lokal egokiak utziz eta hainbat zerbitzu, hala nola, telefonoa, ordenagailuak, etab. beste batzuekin partekatuz. Laguntza horiek bideragarritasun ekonomikoa bermatu arteko denboraldi batez luzatuko dira.

Zentro horiek EINI edo beste Administrazio Publikoer eskatuko dizkiete enplegu-sorrera bultzatzeko dauden programak aurrera eramateko ezarrita dauden laguntzak.

### ***Enplegu-tailerretako programak***

25 urtetik gorako langabetuei dago zuzendua; prestakuntza eta enplegua elkartuz, programa misto horrek interes orokorreko enplegu-iturburu berriei buruzko jarduerak egingo ditu. Irabazi-asmorik gabeko entitate publiko eta pribatuek bultzaturik, lan-merkatuan sartzeko erraztasunak emango dituzte, bai besterentzat lan egiteko, baita enpresa-proiektuak sortzeko ere.

### ***Etengabeko Lanbide Heziketa langileentzat***

Etengabeko Prestakuntzarako Fundazioa da (FORCEM delakoa) prestakuntza-mota hori aurrera eramango duena. Fundazio hori hiru alderdiko akordio baten ondorioz sortua da: estatu, sindikatu eta enpresa-erakunde adierazgarrienak. Besteak beste, bere funtzio garrantzitsuenak ondorengoak dira:

- Lanbidearen garapena eta etengabeko egokitze-prozesuan enpresaren egoera indartzea lehiaren aurrean.
- Gizarte sustapen modura, langile askok bere lanbidean gaitze-prozesuan dituzten etenak gainditu eta beren egoera hobetzeko.

Horrela, enpresa eta sindikatuen erakunde garrantzitsuenek prestakuntza-planak gauzatu ahal izango dituzte horrelako prestakuntza behar duten enpresa eta langileei zuzenduak.

#### **4.1.3. Prestakuntza-motak**

##### ***Harrerako eta hasierako prestakuntza***

Enpresan langile berriak sartzan direnean oso egokia da prestakuntza-ikastarotxo bat ematea, edo, agian, hitzaldi batekin ere nahikoa izango litzateke; batez ere, enpresaren filosofia, helburu, lanbide-jarrerekiko arau eta lanbide-garapenerako aukerei buruzkoa.

Harrerako ikastaro horren ondoren, lanpostuari buruzko hasierako prestakuntza ematea komeniko litzateke, langile berriek beren eginkizunak ahalik eta hoberen bete ahal izateko. Batzuetan, *TWI* metodoa erabili ohi da kasu horietan; metodo hori, Estatu Batuetan sortua, langileak egin behar duen lanaren zatiketa eta azterketan datza: langileak, bere nagusiaren aurrean, ordena logikoan, pausoz pauso, bere lanpostuak eskatzen dizkion lanak egin beharko ditu behin eta berriro, bere trebetasuna onargarria izan arte.

Beste metodo bat ***lanpostuen txandakatzearena*** izango da, baina hori aurrerago ikusiko dugu, metodo ezberdinak aztertzen ditugunean, alegia.



### ***Etengabeko prestakuntza lan-bizitzan zehar***

Lehen aipatu bezala, sarritan, enpresako giza baliabideek teknika eta prozedura berrietara moldatzen aritu beharko dute etengabe. Egokitze-prozesua aurrera eraman dadin ezinbestekoa da, enpresak dituen beharrak ikusirik, egokiak izan daitezkeen etengabeko prestakuntza-sistemak edukitzea. Are gehiago, bere eginkizuna langileengan etengabeko prestakuntzarekiko jarrera positiboak sortaraztea izango da.

Langileen motibazioa lortzeko antolaketa-bide batzuk jarraitzea komeni da: batetik, ikastaroak lan-ordutegiaren barruan eman behar dira, langileengan gehiegizko karga ez jartzeko; bestetik, ikasiko dutenak benetan erabilgarria izan behar du, eguneroko lana erraztuko diona; azkenik, prestakuntzari lotuak, nolabaiteko pizgarri, gehigarri edo sustapenerako puntuak eskaintzen badira, ikastaroen arrakasta ia ziurtatua egongo da.

### ***Maila-igoerarako prestakuntza***

Sustapenak pertsonarengan motibazio handia sortarazten du, baina ez da enpresa guztietan izaten; nolahi ere, goragoko maila duten lanpostuetara heltzeko bidea eskaintzen duten enpresa askok ikastaroak antolatzen dituzte, bete behar den lanpostuarekiko eduki, funtzio eta portaera-arauak erakusteko, eta amaieran, azterketen bidez, gaitasun handienak dituzten pertsonak aukeratzen dira.

Horietaz aparte, ikastaroen ezaugarriei begiratzen badiegu, prestakuntza beste modu askotakoa izan daiteke:

<b><i>FAKTOREA</i></b>	<b><i>PRESTAKUNTZA MOTA</i></b>
<b><i>Kokapena</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Enpresatik kanpo:</b> Enpresaz kanpoko lokalak erabiltzen dira. Oso sistema eraginkorra da: ohizko lantokitik kanpo izanik, langilea lasaiago aurkitzen da eta informazioa jasotzeko aldez aurretiko jarrera hobea du.</li> <li>- <b>Enpresa barruan:</b> erakundeko instalazioak erabiltzen dira. Bere abantaila da langileek ez dutela inora mugitu behar eta, bere nagusien kontrola dela medio, erantzunkizun-giro handiagoa sortzen dela.</li> </ul>
<b><i>Edukia</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Berariazkoa</b> (espezifikoa): Lan-jardueraren garapenean trebetasuna lortzeko egiten da.</li> <li>- <b>Orokorra:</b> Bere lanpostuarekin harreman zuzena edo zeharkakoa duten edukiak jasotzeko erabiltzen da. Kurtso horiek barne-sustapenerako erabili ohi dira.</li> <li>- <b>Integrala:</b> Langilearen ekimenez ematen dira, bere garapen pertsonala eta kultur maila handitzeko asmoz. Ez du zertan bere lanpostuarekin zerikusirik izan.</li> </ul>
<b><i>Nori zuzendua dagoen</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zuzendaritza-taldeei</li> <li>- Erdi mailako taldeei.</li> <li>- Langileei.</li> <li>- Enpresatik kanpokoei.</li> </ul>
<b><i>Parte-hartzeileen kopurua</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Indibiduala:</b> Ikastaroko parte-hartzaile bakoitzari zuzendua.</li> <li>- <b>Kolektiboa:</b> Talde osoari zuzendua</li> </ul>

#### 4.1.4. Baliabideak

Prestakuntza aurrera eraman ahal izateko 2 motatako baliabideak izango dira kontuan: **Giza baliabideak** eta **baliabide material eta teknikoak**. Atal horretan biak aztertuko ditugu.

##### *Giza baliabideak*

Prestakuntzan, modu batean edo bestean, parte hartzen duten langile-taldeak dira. Prozesuan duten eginkizunari begiratuz, ondorengo parte-hartzaileak bereiz daitezke:

- a) *Prestakuntzarako agindua ematen dutenak*. Enpresako arlo bat edo gehiagoren arduradunak dira, eta horiek bere menpeko langileek bete behar dituzten ezaugarriak adieraziko dituzte; horretarako giza baliabideen departamentuak jarraitu beharreko oinarriko lerroak finkatu ditu.
- b) *Prestakuntza-politikaren kudeatzaileak*. Beren lana enpresako prestakuntza-plan ezberdinak gauzatzea izango da, egungo eta etorkizuneko beharrak kontuan hartuz.
- c) *Prestakuntza-hartzaileak*. Prestakuntza jasotzen dutenak izango dira, aurrez ezarritako jakintza, trebetasuna eta jarrerak lortuz.
- d) *Hezitzaileak*. Irakasle edo monitorea osaturik dago. Beren lana, jakintza egokiak irakastea izango da, prestakuntza jaso behar dutenek finkatutako helburuak lor ditzaten. Irakasleak enpresa barrukoak ala kanpokoak izan daitezke.

##### *Baliabide material eta teknikoak*

Ikastaroa egiteko behar den materiala eta hornidura sartzan da hemen; baliabide teknikoak era askotakoak direnez, emango den kurtsoaren arabera aukeratuko dira.

SISTEMA KLASIKOA	EKINTZA BIDEZKO SISTEMAK	ANTZEZPEN BIDEZKO SISTEMAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Hitzaldiak</li> <li>. Eskola magistrala</li> <li>. Irakurketa berrikusiak</li> <li>. Programaturiko irakaskuntza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ikus-entzunezkoak</li> <li>. Informatikoak</li> <li>. Telematikoak</li> <li>. Taldeko lanak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Lanpostuen txandakatzea</li> <li>. Denboraldirako maila igoera</li> <li>. Ideien zurrunbiloa</li> <li>. Role-playing</li> <li>. Bussines-game</li> <li>. In-basket</li> </ul>

##### Sistema klasikoa

Lan-jarduera hobetzeko oinarri teorikoen irakaskuntza emango da eskeman azaltzen diren eredu horietako batean. Eginkizun hori goi mailako prestakuntza eta lanbide-esperientzia zabala duten pertsonak beteko dute. Bertan, ekintza bidezko sistemetakoa laguntza-tresnak erabiliko dira.

Ekintza bidezko sistemak

Irakaskuntza eraginkorragoa eta atseginagoa lortzeko erabiltzen diren baliabideak dira. Laguntza-tresna horien erabilpenari esker finkaturiko helburua azkarrago lor daiteke.

**Baliabide informatikoak** oso erabilgarriak dira eta, kasu batzuetan, irakaslea ordezkata dezakete, hori orientatzaile soila bihurtuz. Ordenagailua erretroproiektorearekin erabiliz gero —kristal likidoko pantailaren bidez—, pertsona-multzo batek lana batera egiteko aukera erraztu egingo da.

**Ikus-entzunezko baliabideak**, esate baterako telebista eta bideoa, sarritan erabiliko dira, batez ere, *rol-playing* egiten denean (gero ikusiko dugun bezala). Gaur egun Laser Disc-ak bideoak ordezkutzen ari dira, abantailak erakusten baititu, gehienbat bere kontserbazioan. Horiek **ikus-entzunezko baliabideak** lirarteke.

**Baliabide telematikoek** pertsona kopuru bati aplikazio didaktiko ezberdinak erabiltzeko aukera ematen diote, sare telematiko edo teledidaktikoen bidez. Modu berean, toki ezberdinetan kokaturik dauden entzuleei hitzaldiak emateko erabiliko dira (Bideokonferentzia).

Antzezpen bidezko sistemak

Horiek izango dira gutxien ezagutzen diren teknikak; beraz, banan-banan ikusiko ditugu.

- a) **Lanpostuen txandakatzea:** Langilea postu batetik bestera pasatzen da bakoitzari dagozkion funtzio bereziak betetz; ez bakarrik enpresa barruan, baita beste enpresa laguntzaileetan ere. Horrela, geroago bete beharko duen lanaren ikuspegi argiagoa izango du. Zuzendarigaien prestakuntzan erabiltzen da batez ere.
- b) **Denboraldirako maila-igoerak:** Batzuetan, departamentu edo arlo bateko arduradunak joan egin behar duenean, lanpostu hori betetzeko gaitasun handien duen langileak ordezkatu egiten du. Horrela, langileak esperientzia jasotzen du noizbait lanpostu hori hutsik geratzen denerako.
- c) **Ideien zurrumbiltoa:** Pertsona kopuru bat bildurik, batek azaltzen duen gaiari buruzko ideiak bota behar dituzte beste guztiek, ordena eta logikaz arduratu gabe. Zuzendariak ideia horiek guztiak jaso egingo ditu eta gero taldean aztertuko, ideia bakoitzaren baliagarritasuna denon artean adostuz.
- d) **Role-playing:** Psikodramaren bidez pertsona bakoitzak lanbide-profil eta funtzio zehatz batzuk bere gain hartzen ditu, eta taldearen aurrean antzestu. Ondoren, taldeak eta instruktoreek parte hartu duten enplegatuen joko horren alde positiboak eta negatiboak aztertuko dituzte.

- e) **Bussines-game:** Ordenagailua edo egungo beste teknologiaren bat erabiliz, enpresa bateko zuzendaritza-taldeak beste enpresekin lehiatzeko jarraitzen duen politika simulatzen da, eta arazo zehatz bati konponbide egokia ematen saiatzen da. Parte-hartzaileek taldeak proposaturiko konponbideak kritikatu egingo dituzte.
- f) **In-Basket:** Parte-hartzaileek saski batetik gutunazal bat hartuko dute. Gutunazal bakoitzean agudo konpondu behar duten enpresa-arazo bat proposatzen da.

## 4.2. Prestakuntzaren antolaketa eta kudeaketa

Prestakuntzan parte hartzen duten pertsona, baliabide eta teknikak ez dira oso eraginkorrak izango beren orientazio-kalitatea gorena izatea lortzen ez bada. Hori ziurtatzeko Guy Le Bterfek dioenez, bi baliabide daude: prestakuntzaren baldintzak eta txosten pedagogikoa.

Horretaz gain, antolaketa-prozesua amaitu gabe geratuko da segimendua eta ebaluazioa egiten ez bada. Ikus dezagun prestakuntzaren antolaketa-prozesuan kontuan hartzen diren puntuak.

### 4.2.1. Prestakuntzaren baldintzak

Prestakuntzaren ezaugarriak prestakuntzaren baldintzak izeneko dokumentu batean jasota agertuko dira, eta prestakuntzaren beharrak ikusten dituztenek osatuko dute. Dokumentu horrek ondorengo edukia izango du:

- a) Prestakuntzaren helburu orokorrak.
- b) Prestakuntza jaso behar duen pertsona-taldearen definizioa
- c) Langileen helburu operatiboak
- d) Antolaketa eta funtzionamendurako arauak
- e) Edukia
- f) Finantziazio modua.

### 4.2.2. Txosten pedagogikoa

Aurreko agiriak ez ditu azaltzen zein jakintza tekniko behar dituen langileak prestakuntza jasotzeko. Horiek txosten pedagogikoan azalduko dira, bertan helburuetan zehaztutako ahalmen eta jarrerak lortzeko bide eta kontzeptuak adieraziz.

### 4.2.3. Segimendua

Enpresak prestakuntza-prozesuaren kontrola eramango du; hori langile eta instruktoreek bete beharreko fitxa batzuen bidez egingo da, eta besteak beste, ebaluaketa-txostenak idazteko ere erabil daitezke.

#### 4.2.4. Ebaluazioa

Ebaluazioaren bidez prestakuntzaren ondoren lortutako emaitzak aztertzen dira, aldez aurretik espero zirenak eta benetan lortutakoak konparatuz. Ebaluazioak hiru helburu izango ditu:

- a) Helburu pedagogikoak, txosten pedagogikoan ezarritakoak.
- b) Helburu operatiboak, baldintzetan jasoak.
- c) Prestakuntzak enpresako funtzionamenduan duen eragina ikustea.

Helburu horiek finkatu ondoren, bakoitzaren lorpen-adierazleak kalkulatu dira. Horretarako, enpresak aldez aurretik minimoak ezarriko ditu, helburuak lortu direla kontsideratu ahal izateko.

#### 4.2.5. Prestakuntzaren alderdi ekonomikoak

Prestakuntzan alderdi ekonomikoa erabakitzailea izaten da; horrela, enpresak baliabide mugatuak dituenek, prestakuntzan inbertitzeko espero diren emaitzaren eta horren kostearen arteko oreka bat egon behar du, kalitatearen eta prezioaren arteko oreka, alegia.

Prestakuntzaren ekintza bakoitza bere ezaugarri eta beharren arabera ezberdina dela kontuan izanik, kostua kalkulatzekoan, enpresak bere prestakuntza-plangintza kontuan izango du. Ondorengoak dira faktorerik usuenak:

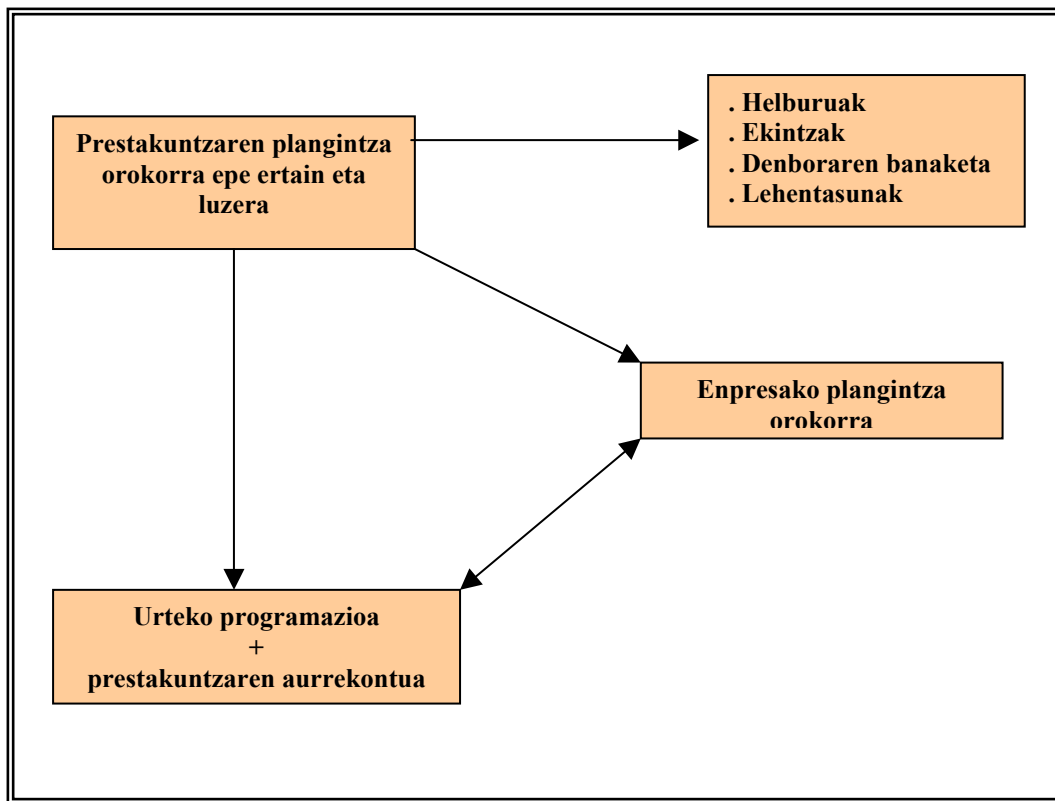
##### a) Pertsonal-gastuak:

- Ikastaroa jasotzen duten langileena, hori lanaldian egiten bada, soldata bera kobratzen jarraituko baitute.
- Prestakuntza ematen duen pertsonalarena
- Pertsonal administratiboarena, prestakuntzaren kudeaketan eta plangintzan parte hartzen dute eta.

##### b) Bestelako gastuak:

- Baliabideak: materiala eta ekipoak.
- Alokairuak, aseguruak, telefonoa, posta
- Lokal eta ekipoen amortizazio-gastuak
- Zergak
- Besteak

Ondorengo eskeman ikus daitekeen bezala, epe motz, ertain eta luzeko prestakuntza-beharrak zehaztu ondoren, prestakuntza eta garapenaren departamentuak prestakuntza-plangintza orokor bat egin behar du, eta horren bideragarritasuna aztertu enpresako plangintza orokorraren barruan.



#### 4.3. a) Lanpostuen balorazioa

##### Kontzeptua eta helburua

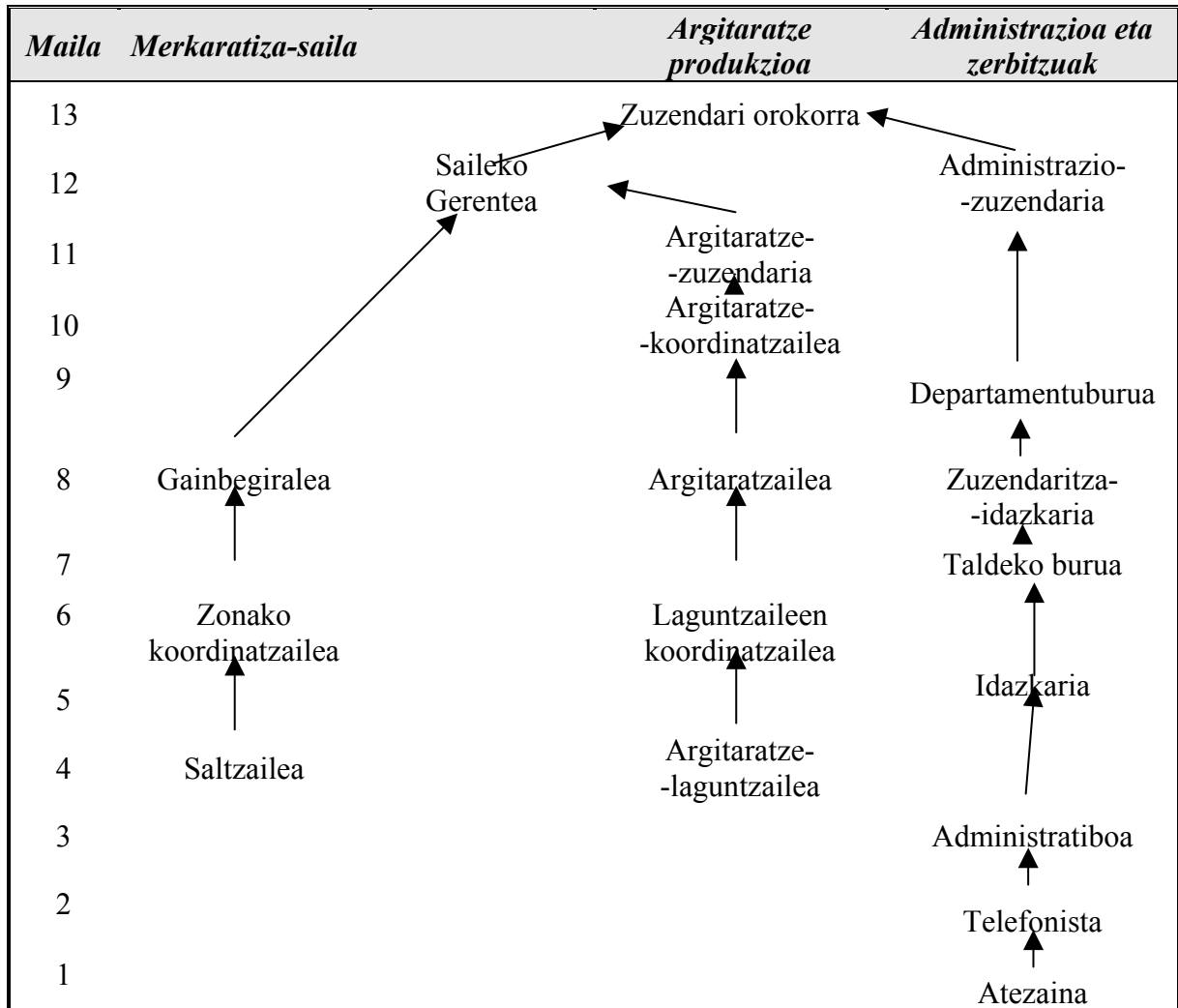
Enpresa bateko antolaketaren egitura ez da halabarrez sortzen, hausnarketa eta azterketa baten ondorioz, baizik. Modu berean, lanpostu bakoitzaren izaera bertan garatzen diren lanen azterketan eta balorazioan oinarritzen da; beraz, lanpostuen balorazioa funtsezkoa izango da horien antolaketa onerako.

Langilearen egoera lanpostu batean ez da betirako berdina izaten; sarritan, eta bere mesederako, bere eginkizunak aldatu egiten dira lan-bizitzan zehar. Ekintza horri maila-igoera edo sustapena deritzo, eta enpresak alde aurretik finkatutako bidea jarraitzen du.

Langilearen sustapena enpresan giza baliabideen motibazioa garatzeko pizgarri indartsuenetako bat izango da; hori dela eta, enpresek, maiz, beren langileen sustapenerako zenbait politika ezartzen ditu. Politika horiek enpresaren antolakuntza eraginkorrekarekin bat egiteko beharrezkoa da bere organigraman hainbat maila, kategoria eta ordainsari argi zehaztea.

Zehaztasun hori lanpostu bakoitzaren balorazioa eginez lortzen da; erantzukizun, zailtasun eta eduki gehiago duten lanpostuei kategoria handiagoa egokituko zaie, eta eskatzen duten ardura eta ahaleginen pareko soldata jasoko dute.

Langileen motibazioa suspertzeko, ordainketa-sistema egokia finkatu behar da, eta enpresa barruko lanbide-ibilbideak ongi zehaztu; hori enpresako lanpostu-maparen bidez egingo da, bertan, bere garrantziaren arabera baloratutako postuen katalogoa azalduz. Postu bakoitzari maila edo kategoria eta ordainsari egokia esleitzen zaio, erakundearen duen garrantziaren arabera (ikus. 4.3.1. irudia).



4.3.1. irudia. Argitaletxe bateko lanpostuen mapa eta lanbide-ibilbideak.

**Balorazio-metodoak**

Lanpostuen balorazioa egiteko modu ezberdinak daude. Goazen horiek ikustera modu labur eta orokorrean:

. **Metodo globalak:** lanpostu guztien azterketan oinarritzen dira metodo horiek, enpresa barruko postuen arteko konparaketaren bidez hierarkia bat osatuz. Erabilgarrienak: graduazio-metodoa eta sailkapen-metodoa dira.

. **Metodo analitikoak:** metodo horietan, sailkapena finkatzeko, postu bakoitzean betetzen diren funtzioen azterketa egin ondoren, puntuazio bat esleitzen zaio bakoitzari. Lanpostuari emandako balioa eta maila berean gauzatzen diren lan

ezberdinei esleitutako puntuen baturaz kalkulatu dira. Balorazio modu hori aurrekoa baino zehatzagoa da, baina baita motelagoa ere, eta erakundearen ikuspegi orokorra galtzeko arriskua egon daiteke. Mota honetakoak dira puntuazio-metodoa, faktore-konparaketaren metodoa, Hay sistema, etab.

. **Metodo mistoak:** metodo horietan aurreko biak elkartzen dira; normalean, postu klabeak kontsideratzen direnak metodo analitikoaren bidez baloratuko diren bitartean, besteak horiekiko konparazioaren bidez egingo dira.

### **Lanpostuen balorazio-prozesua**

Lanpostuen balorazio ona egiteko ondorengo pausoak jarraitu beharko dira:

1. Prozesuaren helburuak finkatu horren arabera metodo bat edo beste aukeratu.
2. Batzorde ezberdinak sortu: alde batetik, **Koordinazio-batzordea**, enpresako zuzendaritzak eta balorazioak eragiten dien langileen ordezkariak osatua; bestetik, **Balorazio-batzordea**, enpresa barruko edota kanpoko aholkulariek osatua; horiek balorazioaren alderdi teknikoa landuko dute, hala nola, funtzionamendu arauak, etab.
3. Metodoa aukeratu.
4. Balorazio-prozesua langileei ezagutarazi.
5. Lanpostuak deskribatu
6. Balorazioa egin
7. Balorazioaren gidaliburu bat sortu; bertan, eman diren pauso guztiak eta azaldu diren arazoei emandako konponbideak zehaztuko dira, hurrengo balorazioetarako erabilgarria izateko.

## **4.3. b) Lan-sustapena eta pizgarriak**

### **4.3.1. Kontzeptua**

Langilearen sustapenari buruz aurreko atalean aritu garen arren, oraingo honetan sakonago aztertuko dugu.

Sustapena langilearen eskubidea da, eta erakundearen sailkapen-sistemaren aldaketa suposatzen du; aldaketa horren arabera sustapena eta aurrerapena bereiziko ditugu. Sustapena lan-kategoriaz igotzea izango da, eta aurrerapena, berriz, lan-kategoriaz aldatu gabeko igoera.

Hori hobeto ulertzeko, lanpostuen balorazioa aztertzerakoan aipatu diren maila edo kategorien kontzeptua gehiago landuko dugu. Horrela, **lanbide-kategoria** enpresan funtzio/betebehar berak dituzten lanpostuen multzoa dela esan daiteke; lanbide-kategoria horiek guztiek **lanbide-taldeak** osatzen dituzte, eta lanbide-gaitasuna, titulua eta lanaren eduki orokorrak azaldu behar dituzte (ikus. 4.3.2. irudia).



Lanbide-kategoriek ez dute balio enpresaren giza baliabideak antolatzeko bakarrik; ikuspegi ekonomikotik ere oso baliagarriak izaten dira, kategoria bakoitzari maila bat egokitzen baitzaio eta horrek adieraziko baititu langile bakoitzak jaso behar dituen ordainsariak.

Enpresako lanpostu guztien egituraketa hori **sailkapen-sistemaren** bidez egingo da modu zehatz batean, eta oso erabilgarria izango da langileek dituzten sustapen-aukerak ezagutzeko. Hori dela eta, enpresek, sailkapen-sistemari lotuta, sustapen-planak gauzatu behar dituzte, beraiek eta langileek argi eduki ditzaten enpresan ezarritako eskalan igo ahal izateko bete beharreko baldintzak.

<i>Lanbide-taldeak</i>	<i>Lanbide-kategoriak</i>
1	Ingeniari eta Lizentziadunak
2	Ingeniari tekniko, peritu eta laguntzaileak
3	Administrazioburuak eta lantegiburuak
4	Titulurik gabeko laguntzaileak
5	Ofizial administratiboak
6	Menpekoak
7	Laguntzaile administratiboak
8	1. eta 2. mailako ofizialak
9	3. mailako ofizialak
10	Peoiak
11	18 urtetik beherako langileak

#### 4.3.2. irudia. Gizarte Segurantzaren erabilitako sailkapen-sistema

#### 4.3.2. Sustapen-sistemak

Sailkapen-sistema finkatu ondoren, langileek sustatzeko aukera izan dezaten, prozedura bat ezarri behar da. Zalantza sortzen da sustapen-sistema subjektiboaren ala objektiboaren artean aukeratzekoan. **Sistema subjektiboan**, langilearen arduradun hierarkikoak askatasun osoz izendatzen du hautagaia, bere ahalmenetan eta ematen dion konfiantzan oinarrituz; **sistema objektiboan**, aldiz, sustapenak automatikoki egiten dira, arduradunaren parte-hartze zuzenik gabe.

Sarritan, enpresak bi sistema horiek elkartu egiten ditu, bakoitza kasu ezberdinetan erabiliz –sistema objektiboa behe-mailako lanbide-taldeetan, eta subjektiboa goi-mailakoetan– edo edozein lanbide-taldetako sustapenetan biak nahasian erabiliz. Modu horretan, hautagaiari buruzko proba objektiboak eta behaketa subjektiboa elkartuko dira.

Legearen ikuspegitik, maila-igoerak sustapenaren kontzeptua ordezkatzeko du; hori lanbideen sailkapen-sistemaren barruan, enpresaburuaren eta langileen artean adostutako moduan egingo da. Dena den, maila-igoerak prestakuntza, meritua, langilearen antzinasuna, etab. kontuan hartuz egingo dira, eta inolaz ere ezin da sexu-diskriminaziorik egin.

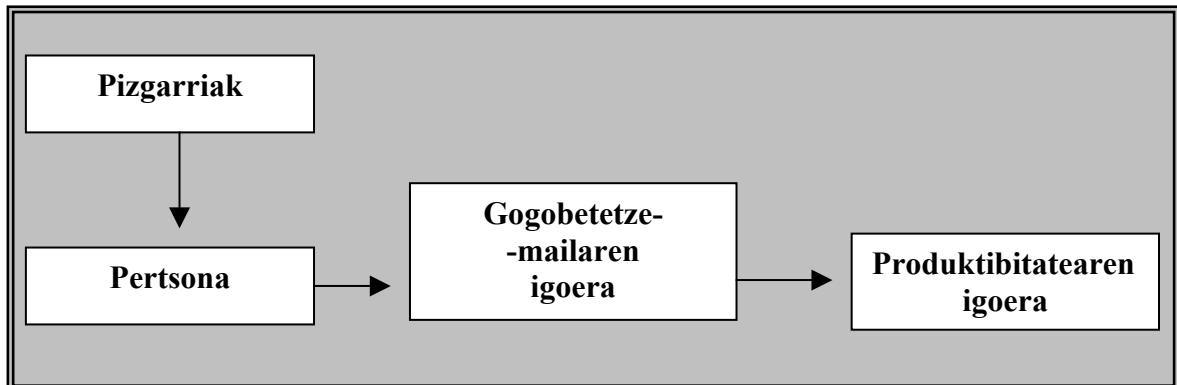
Aukeratutako sistema edozein dela ere, sustapenean 2 alderdi izan behar dira kontuan: lehenik, bete gabeko lanpostuak egotea, eta bestetik, hautagaia lanpostu horretarako egokia izatea. Langilearen egokitasuna edo gaitasuna ebaluazio-prozesu baten bidez ikusiko da, langilea ondorengo ikuspegietatik aztertuz:

- a) Lanak zenbateraino gogobetetzen duen.
- b) Enpresa eta sistemarekiko adostasuna.
- c) Aurreikusitako eta benetako emaitzen konparaketa
- d) Eskatutako jakintza, esperientzia eta jarrerak

#### 4.3.3. Pizgarriak eta produktibitatea

Sustapenak bete beharreko funtzioetan bezala, ordainsarian ere aldaketa suposatzen du. Pizgarriak sustapenak duen eragin ekonomikoaren antzekoa sortzen du, baina horretan ez dago lanbide-kategoriaren aldaketarik.

Pizgarriak langileen eta, ondorioz, enpresen produktibitatea igotzeko ematen diren sariak dira. Horiek zerikusi zuzena dute langileen motibazioarekin; beraz, pizgarrien politika egoki bat finkatzeko garaian, aplikatzeko une aproposa aurkitu eta postu bakoitzari egokitu egin beharko zaio. Modu berean, pizgarriak izango dituzten langileen beharrak eta ezaugarriak ahalik eta hobekien ezagutu beharko dira (ikus 4.4. irudia).



4.4. irudia. Pizgarriak produktibitatean duen eragina

Sarien sistemak ondorengoak izan daitezke:

- a) Egindako lan-kopuruaren arabera
- b) Aurreztutako denboraren arabera
- c) Beste produkzio-faktoreen arabera: etekina, istripuak, langileen lan-hutsegiteak, etab.

# *Lan-kontratua*

# 5

## **5.1. Kontzeptua**

## **5.2. Lan-kontratuaren ezaugarriak**

## **5.3. Lan-kontratuaren osagarriak**

### **5.3.1. Funtsezkoak**

### **5.3.2. Pertsonalak**

## **5.4. Aparteko alderdi eraginkorrak: adina, sexua eta atzerritartasuna**

## **5.5. Lan-kontratuaren baldintza formalak**

## **5.6. Lan-kontratuaren balio(gabe)tasuna**

## **5.7. Lan-kontratuaren edukia**

## 5.1. Kontzeptua

Partikularren arteko ekonomi nahiz ondare-harremanek, partaideen interes eta eskubideak kaltetuak suerta ez daitezen, ezinbestekoak dituzte kontratuan jasotako baldintzak beteko direlako bermeak; legeak ezin ditu berme horiek kasu guztietan ezarri, izan ere, harreman pribatuetan izan daitezkeen egoera nahiz ñabardura aldaerak izugarriak dira. Beraz, bidezko ziurtasun juridikoa ahalbidetzeko, batetik, zentzuzkoa litzatekeen malgutasuna eta, bestetik, nahitaezko betebeharra elkartu nahian, Zuzenbide Pribatuak partikularrek euren harremanetan xedaturikoa partaideetariko bakoitzarentzat derrigorrezkoa izatea ontzat ematen du. Ondorioz, *kontratua*, partikularren arteko interesak arautzeko nahiz beraiek derrigorrezkotzat hartzen dituzten baldintzak finkatzeko, funtsezko giltzarri dugu eta, Kode Zibileko 1089. artikulua hala agintzen duelako, betebeharrak iturri dela dakigu.

Beraz, kontratua, betebeharrak sortzeko edo aldatzeko nahiz egoera jakin bat arautzeko, bi alderdi (pertsona fisiko nahiz juridiko) edo gehiagoren artean izenpeturiko akordioa dela esan genezake. Gainera, kontratuetatik sorturiko obligazioek alde kontratatzaileen artean lege--indarra dutela jakina da.

Kontratu-egileek, hasiera batean bederen, zernahi itun nahiz klausula finka dezakete, betiere indarrean dauden legedi, moral eta ordena publikoaren kontrakoak izan gabe. Kode Zibilean jasotako printzipio edo hastapen hau *borondate-askatasuna* izenez ere ezaguna da. Berau ez da erabatekoa, ordea, ezen Zuzenbide-adar ezberdinek bai baitituzte ezinbestez bete beharreko arauak eta beraietan adierazietakoaren kontrakorik jasotzea ez da onargarria.

Lan-kontratuak, bere aldetik, oraintsu aipaturiko Zuzenbide Zibileko kontrataziorako kontzeptu orokorrak abiapuntu izan arren, baditu aparteko ezaugarri oso bereziak, batik bat, Zuzenbide Zibilak langileriarri eskaini nahi izan dion babesaren ondotik datozen berezitasunak direla medio, bi hitzetan, horrako puntu horretan laburbilduko duguna: lan-kontratuan, parte-hartzaileek nahi litzuketen itunak finkatzeko askatasun mugatua dute; izan ere, baldintzetariko anitz, legez edo hitzarmen kolektiboz dagoeneko, goitik emanak datozkie.

Zertarako, orduan, *borondate-askatasun hori*?

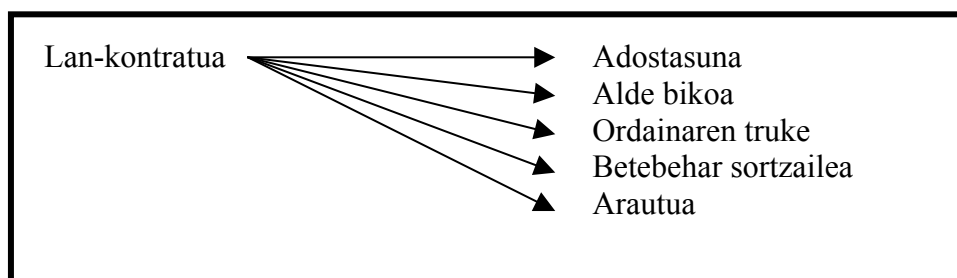
Borondate-askatasun horrek lege nahiz hitzarmen kolektiboetan finkaturiko gutxieneko baldintzak hobetzeko xedea baino ez du. Ildo horretatik jarraiki, LEk, adibidez, *asteko lanaldi arruntak ez du 40 ordu* (legezko muga) *baino gehiagoko benetako lan iraupenik izanen* dioen arren, kontratatzaileek askatasun osoa dute iraupen motzagoko jarduera hitzartzeko. Beraz,

Lan-kontratua enpresariaren edo bere ordezkari(ar)en eta langilearen artean adosturiko hitzarmena da; bertan, langileak enpresariaren zuzendaritzapean eta aldizkako ordainsariaren truke azken horren zerbitzura lana egingo duela hitz ematen du, betiere legezko eta ohiturazko arauak jasotzen dituzten minimoak errespetatuz.

## 5.2. Lan-kontratuaren ezaugarriak

Aurreko guztiaren ildotik eta ondorioz lan-kontratuak honako ezaugarriak dituela esan genezake:

- a) **Adostasunezko kontratua** da.- Izan ere, enpresari eta langilearen arteko hitzarmenaren ondorioz sorturikoa da.
- b) **Aldebikoa**.- Kontratuan parte hartzen duten bi alderdiek baitituzte euren betebeharrak. Batetik, langileak bere zerbitzuak eskainiko ditu, eta, bestetik, enpresariak trukean hitzarturiko ordaina eman beharko dio
- c) **Ordainaren trukekoa**.- Ordaindu beharra(k) sortzen du; ez baita doanekoa, tartean soldata ordaindu beharra dago eta.
- d) **“Tracto” jarraiko betebeharren sortzailea**.- Hau da, kontratua ez dela iraungiko betebeharren betetze hutsez; langileak egun bakar batez lan eginda kontratua bete duenik ezin esan; ezta enpresariak, bere aldetik, soldata behin bakarrik ordainduta ere.
- e) **Arautua**.- Alderdien borondate-askatasuna lan-legeen eta hitzarmen kolektiboetan finkaturiko minimoen menpe baitago.



Aipaturikoaz aparte, lan-kontratuak maiz duen beste ezaugarrietako bat, atxikidura-kontratua izatearena da; enpresaburuak bere baldintzak onartzera behartzen du langilea, eta horrek onartu edo kontraturik gabe gelditu beste biderik ez du; izan ere, kontratatzaileen arteko prestazioak baliokidetzat har bagenitzake ere benetan ez da kontratatzaileen arteko indar-orekarik izaten.

## 5.3. Lan-kontratuaren osagaiak

### 5.3.1. Funtsezkoak

Kontratuak, edozein motatakoa delarik ere, funtsezko hiru osagai edo elementu izan behar ditu: onarpena, objektua eta kausa, eta Kode Zibileko 1.261 artikulua zehazten duenaren arabera, horietako baten faltan, ituna baliorik gabekoa izanen da; beraz, ez dago kontraturik. Lan-kontratuak ere aipatu hiru osagai ditu:

- 1.- Onarpena.- Onarpen kontzeptu horrek ados jartzea, bat etortzea, akordio batera iristea eta antzeko ideiak dakarzkigu burura. Lan-kontratuari begiratuz gero ere, langile eta enpresaburuaren (edota horren ordezkariaren) arteko nahiak elkartetik dator, eta askatasunez emana, inolako errore, bortxakeria, larderia edo dolurik gabekoa izan behar du; bestela, onarpena baliogabea litzateke eta, ondorioz, kontratua bera ere baliorik gabekoa. Langilearen lanpostua onartu beharra edo/eta enpresaburuaren aldetiko kontratua burutu beharra ez dira kontratu-adostasunerako askatasuna mugatuko duen arrazoitzat hartuko.
- 2.- Objektua.- Modu orokor batean esanda, kontratuaren objektua bertan zehazten diren prestazioak dira. Ez da, beraz, kontratuaren objektuari buruz ari garenean, gauza batez pentsatu behar, nahiz eta, askotan, kontratuaren objektua gauza bat izan, oraintsu aipatu eran, objektua zerbitzu baten prestazioa ere izan baitaiteke. Lan-kontratuaren objektua, lan-prestazioa dela medio, lana eta ordaindutako soldata dira; hau da, enpresaburuarentzat langileak bere lana egitea eta langilearentzat, berriz, enpresaburuak bere soldata ordaintzea. Bestalde, kontratuaren objektua den prestazioa egingarria, legezkoa eta mugatu ala mugagarria izanen da.
- 3.- Kausa.- Kontratu jakin batentzat antolamendu juridikoak aurrez ikusi eta esleitu dion gizarte- eta ekonomia-funtzioa da kontratuaren kausa. Ikuspegi horretatik, lan-kontratuaren kausa –ondasun eta zerbitzuak ekoizteko– soldata eta lana trukatzeko asmoa da. Kontratuan kausarik ez azaldu arren, berau beti badela ontzat ematen da, eta zordunak kontrakorik frogatzen ez duen bitartean, zilegia dela ere bai.

Lan-kontratuaren *formari* dagokionez, berriz, maiz, kontratua eta kontratuaren euskarri den dokumentazioa bat egin edota gauza bera direla esan ohi da, “...*n lanean ari naiz, baina kontraturik gabe*” eta antzeko esaldiak entzutean garbi suma daitekeenez; baina horrelakoak guztiz desegokiak dira, kontratua asmoen adostasuna gertatzen den une berberetik sortzen baita, eta dokumentazioa bakar-bakarrik idatziz egitea ezinbestekoa den kasuetarako gordeko da.

Lan-kontratua ez-formala da, eta legeak espreski forma jakin bat ematea eskatzen ez duen heinean, bederen, izan badela ulertuko da, eta idatziz forma emateak bere edukia agertzea beste helbururik ez du, ez bere izatea frogatzekoa, ordea.

### 5.3.2. Pertsonalak

Lan-kontratuaren osagai pertsonalak enpresaburua eta langilea dira. Langilea, kontratuaren elementu pertsonala izateaz gain, Lan Zuzenbidearen oinarri den filosofia babeslearen onuraduna da.

#### a) *Enpresaburua*

LEk, bere 1. artikuluko 1. eta 2. atalek, *borondatez eta ordainsariaren truke jarduten dutenen zerbitzua jasotzen duten pertsona fisiko, juridiko edota ondasun-erkidegoak* hartzen ditu **enpresaburutzat**. Beraz, Lan Zuzenbidearen

ikuspegitik, enpresaburua lan-prestazioak jasotzen dituen lan-kontratuaren subjektua da.

Azaldu berri dugun legezko definizio horren ondorioz, *enpresaburua pertsona fisikoa* (enpresaburu indibiduala), *juridikoa* (elkarte anonimoa esaterako), edota nortasun juridikorik gabeko *ondasun-erkidegoa* izan liteke. Leren azken xehetasun horrek garrantzi handia du benetan, izan ere, Kode Zibilaren esanetan, berez eskubide eta betebeharririk izan ez ditzake(t)en nortasun juridikorik gabeko erakunde(e)k ere, enpresaburu izan daitezke. Auzo-elkarteek, esate baterako, ez dute auzotarrengandik berezia den berezko nortasun juridikorik, baina elkarte den unetik, adibidez, atezaina aloka dezake, elkarte berria, eta ez auzotar bakoitza, enpresaburu bihurtuz.

Dena den, ondasun-erkidegoak nortasun juridikorik ez izateak ez du esanahi kideak nor bere erantzukizunetatik salbuesten dituenik.

#### b) *Langilea*

LELaren aurreneko artikulura itzuliz, **langilea** bere borondatez beste norbaiten kontura, soldataren truke eta enpresaburu baten zuzendaritzapean, bere zerbitzuak eskaintzen dituen pertsona fisikoa da. Horrek guztiak langilea izateko oinarritzko ezaugarrietako bat azaltzera garamatza: langilea pertsona fisikoa izan daiteke bakarrik, eta, hain zuzen, horretan datza enpresaburuarekiko duen berezitasuna, azken hau pertsona fisikoa nahiz juridikoa ere izan baitaiteke.

Ondorioz, langileak lan-kontratuan *izaera pertsonala* duen betebeharra duela esan ohi da; izan ere, bere eta ez beste inoren ezaugarri eta abileziagatik alokatzen denez, lanean *ezin baitezake beste edonork ordezkari*, eta horretan datza, hain zuzen ere, enpresaburuarekiko duen beste berezitasunaren gakoa, enpresaburua bere soldata ordaindu behar horretan, beste norbaitek ordezkari baitezake, horregatik lan-kontratua hautsi gabe, ordea.

#### 5.4. Aparteko alderdi eraginkorrak: adina, sexua eta atzerritarta-suna

Jakin badakigu, langilea pertsona fisikoa dela beti eta ezin duela beste inoren esku utzi bere betebeharra. Dena den, lan-kontratua hitzartzean, langilearen alderdi zenbaitek, –adinak, sexuak eta atzerritartasunak– eragin nabarmena izan dezake, eta horixe da, hain zuzen, atal honetan aztergai izango duguna.

##### *Adina*

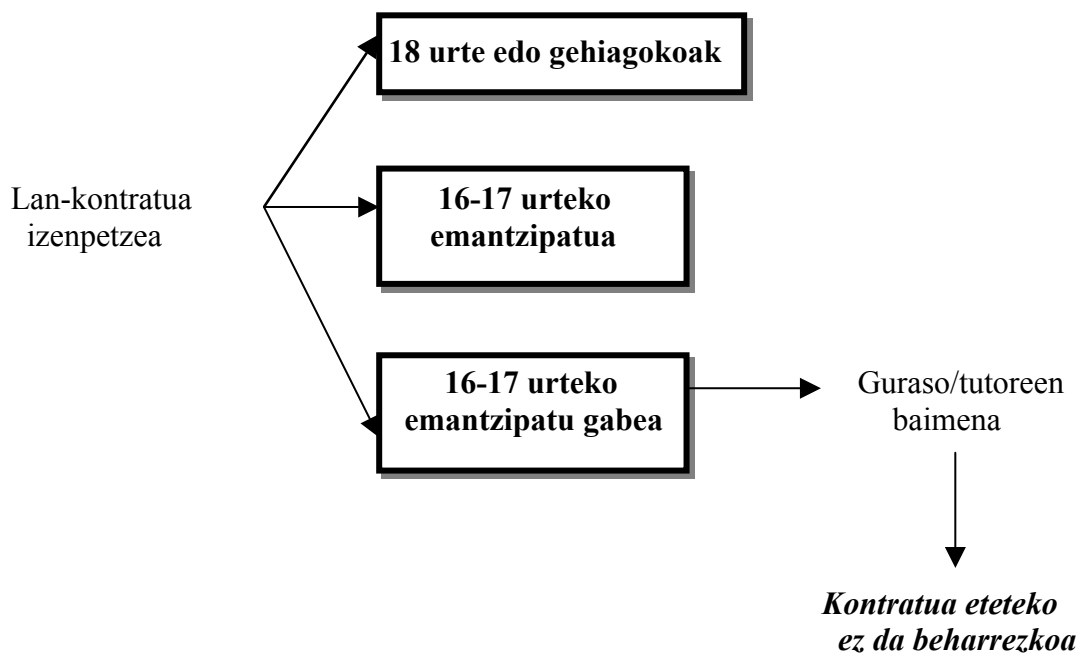
Kontratuak, eraginkorra izan dadin, adostasuna (behar bezala adierazia), objektua eta kausa legezkoa izateaz at, *ezinbestekoa du kontratatzaileek obratzeko gaitasuna izatea*, hau da, baliozko egintza juridikoak aurrera eramateko gai izatea, eta adinak, jakina, zer esan garrantzitsua du baldintza horretan. Beraz, adinari dagokionez, lan-prestazioa alokatzeko gaitasuna ondorengo hauek izango dute:

- Nor bere burujabetasunez, kontziente eta libreki aritzeko gai izanik, obratzeko gaitasun osoa dutenek. Gaitasun hori ondorengo lege eta adinetan finkatua dago:

- Kode zibilaren 320. artikulua dioenez, obratzeko gaitasuna adin-nagusikoek, emantzipatuek (burujabetuek) edota epaiz gaitzat hartuak izan direnek dute.
  - Konstituzioaren 12. artikulua bere aldetik, adin-nagusitasuna 18 urte betetzean lortzen dela dio.
- Gurasoen edo (gurasorik ezean) tutoreen onespenez edota, erakunde nahiz pertsona baten ardurapekoa izanik, azken hauen baimenez bere kabuz bizi diren 18 urtetik beherago eta 16tik goragokoek. Dena den, horiek ezin izango dute ez aparteko lanordurik, ez gaueko lanik, ezta bere osasunerako eta giza nahiz lanbide heziketarako lan arriskutsu, penagarri edota kaltegarriekin.
  - Emantzipaturik gabeko adin-txikikoek, lan-kontratua hitzartzeko garaian berori balio juridikoa duena izan dadin, euren aita, ama edo tutorearen esku-hartzea beharrezkoa dute; esku-hartze hori izan ezean, egintza hori baliogabea edota baliogabetzeko modukoa izango baita. Dena den, gazteak hala nahita, lana uztea erabakiko balu, ez luke horretarako inolako kontsentimendu edo baimenik behar.
  - 16 urtetik beheragoko adin-txikikoek jendaurreko ikuskizunetan parte hartu ahal izango lukete, baldin eta lan-agintaritzak horretarako baimena emango balu eta adin-txikikoarentzat inolako arriskurik ez balego. Baimen hori ekitaldi jakin batzuetarako bakarrik izango da eta idatziz jasota egongo.

Nolanahi ere, **16 urtetik beheragokoek erabat debekaturik dute lanik egitea**

Gainerakoan, ikus horri buruzko laburpena 5.1 eskeman



**5.1. eskema.** Lan-kontratua sinatzeko adin-baldintzak



## ***Sexua***

1978ko Konstituzioaz geroztik, gizonezko eta emakumezkoen arteko berdintasuna, euren egoera zibila edozein delarik ere, erabatekoa da Zuzenbidearen adar guztietan. Ildo horri jarraiki, bere funtsezko 14. Artikuluak zera dio: “*Espainolak legearen arabera berdinak dira eta ezin da onartu diskriminaziorik, jaiotze, sexu, erlijio edo beste baldintza edo egoera pertsonal edo sozialagatik*”.

Bestalde, LELTBko 4.2c eta 17.1 artikuluek ere bere egiten dute Konstituzioko 14. artikuluan jasotako ez-diskriminatzearen printzipioa eta, ondorioz, aipaturiko arrazoi horiek direla medio, aldeko nahiz kontrako diskriminaziorik lekarkeen erreglamendu-arau, hitzarmen kolektiboetako klausula, banakako tratu eta enpresaburuaren erabakia baliorik gabekoa da.

Egun, emakumezkoak lan-munduan guztiz txertaturik dauden honetan, legeek emakumeen kontra nahiz aldeko diskriminaziorik izan ez dadin zaintzen dute.

Emakumeek lan-harremanetan berdintasunerako duten eskubidea ukaezinezkoa den arren, badute, ordea, bete ohi duen giza-funtzioagatik, aparteko babesa behar duen ezaugarri bereizgarria, *amatasuna*, eta hemendik, baina ez sexu edo egoera zibiletik, datoz Lan Zuzenbidean jasotako emakumezko eta gizonezkoen arteko bereizketa bakarrak. Horrela, LELTBko 48.4 artikulua amatasunagatiko atsedenaldiak 16 astekoa izan behar duela aurrez ikusten du; denboraldi hori 2 astez luzatuko da erditze anizkunaren kasuan. Halere, egoera horretan ere, baimen horretako egun batzuk aitak izan ditzake, biak lanean ari baldin badira eta emakumezkoak, osasuna lagun, epe hori bete baino lehen lanera itzultzea komenigarria ikusten badu. Antzerako jokabidea har dezake bikoteak LELTBko 37. artikuluan jasotako edoskitze-baimenarekin, baimen hori amak zein aitak har dezake eta.

## ***Atzerritartasuna***

Konstituzioko 13. artikulua “*Atzerritarrek Espainian Titulu horrek (1. Titulua) bermatzen dituen libertate publikoak izango dituzte, tratatuek eta legeak ezartzen dituzten eran*” dio. LEko 7.1c artikulua, berriz, gai horren inguruko berriazko legeriaren arabera atzerritarrek lan-kontratuak egiteko duten gaitasuna aitortzen du. Beraz, ondorio gisa, *atzerriko langileek, betiere Espainiako legeek diotena betetzen badute, Espainiako langileen eskubide berberak izan beharko dituztela*, arautzen da.

Espainian atzerriko langileen jarduna, funtsean, *Atzerritartasun-legea* izenez ezagutua den uztailaren 1eko 7/1985 LOak eta otsailaren 2ko 155/1996 EDak (aipatu legearen garapena) arautzen dute. Dena den, EBko langileek legeria horretatik kanpo daude eta askatasun osoa dute bai EBko herrialdeetan barna mugitzeko, bai berorietako batean finkatzeko; bestalde, langileon senitartekoek ere (munduko edozein herrialdeetakoak izan arren), egonaldi edota zirkulaziorako askatasun hau izan dezakete. Beraz, EBko hiritarrek Espainian, ez dute, ez lan-, ezta egoitza-baimen beharrik ere euren kontura edota beste norbaiten kontura –bertako langileekin erabat parekatuta– edozein lanbidetan jarduteko.

Halaber, *errefuxiatuen* nahiz Espainian bizi izateko *familia-hedadura aintzatetsi* zaienen *nortasun agiria* izateak ere lanbide batean jarduteko aukera eskaintzen du. Era berean, *ikasle-txartela* duten atzerritarrek ere ordaindutako jardueretan aritzeko baimena izanen lukete (ezohiko kasuetan soilik), baldin eta, ekintza horiek eta bere ikasketak bateragarri balira. Aipaturiko ikasle horien kontratuak idatziz eta egun zatirako kontratu bezala formalizatuko dira.

### Lan- eta egoitza-baimena

EBko ez den atzerriko pertsona batek Espainian lanean aritzeko, oro har, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak emandako **lan-baimena**, eta, bere egonaldia 3 hilabete baino gehiagokoa bada, Barne Ministerioaren *egoitza-baimena* beharko ditu. Baimen horien bitartez, alde batetik, ahal den neurrian gatazkak ekidinez, atzerritarren asentamenduak kontrolatu nahi dira, eta, bestetik, bertakoak etorkin askoren etorreragatik kaltetuak gerta ez daitezen, barneko lanpostuak babestu.

Bi baimen horiek iraupen bera dute eta euren eskabidea, nahiz onarpena agiri berean egiten da. Dena den, 7/1985 LOaren 16. artikulua lan-baimen beharrik ez dutenek nor diren jakinarazten digu; besteak beste, kontsulatueta langileak eta pertsonal diplomatikoa; emanaldi edo saio jakinetarako alokaturiko artistak; gonbidaturiko irakasle, teknikari eta zientzilariak; atzerriko komunikabideetako korrespontsalak, etab.

Lan-baimenaren eskatzailea, legalki Espainian bada, aipaturiko baimena eskuratzeko, Gobernu Lurralde Ordezkaritzetara, Gobernu Zibilekara edota eskumendun erakundeetara jo beharko du. Aldiz, etorkingaia bere herrian badago, izapide oro Enbaxadan edo Kontsul-bulegoan bideratu beharko du.

Lan- eta egoitza-baimenen eskabidea lanean hasi aurretik egin behar da, eta euren berritzea, bere mugaeguna baino gutxienez hilabete lehenago edota mugaegun ondorengo 3 hilabeteetan; kasu horretan, ordea, atzerapenagatiko zehapenak izan daitezke. Behin azken epe hori igarota, ez da berritzea egiteko modurik izango. Espedientearen ebazpena jaso bitartean, langilea, baimenaren papera betetzen duen aldi baterako berritze-eskabidearen ordez kagiriak baliatuko da.

Dena den, egoitza-baimena izanik, lan-baimenik gabe lanean harrapatutako atzerritarra herritik kanporatua izango da eta, beraz, bere lan-kontratua baliorik gabekoa da. Alabaina, langile hori alokatu duen enpresaburuak LEk oso larritzat duen arau-haustea egingo du eta ez da zor li(zki)okeen soldata ordainketatik libratuko.

### **5.5. Lan-kontratuaren baldintza formalak**

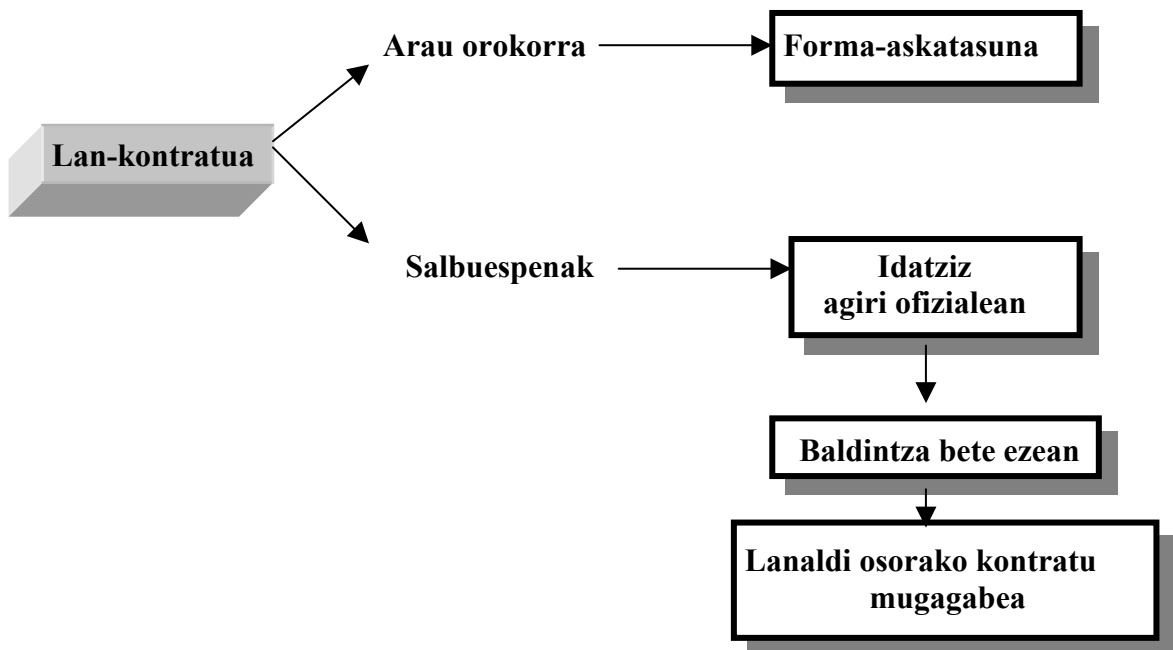
Gure Zuzenbidean kontratu-formaren askatasun-printzipioa finkaturik dago. Kode Zibileko 1.278. artikulua, esaterako, horrela agintzen du: *Kontratuak, edozein formatan eginda ere, behartu egiten dute, baldin eta, indarrean egoteko beharrezko baldintzak berorietan jasoak badaude.*

Beraz, kontratua hitzez edo idatziz egin daiteke, agiri publikoz, notario-  
-eskrituraz, eta abarrez. Esanak esan, ordea, kontratuen formari buruz, hainbat muga  
ezarririk dagoela ere aitortu behar; izan ere, zenbaitetan, legeak berak kontratuak  
forma jakin batzuetan egitea eskatuko baitu, gehienetan idatziz agiri ofizialean edota  
eskritura publikoan; gainera, lege-eskakizun horiek ez betetzeak zigorrak ekar  
ditzake berekin.

LELTBko 8. artikulua ere lan-kontratua ahoz edo idatziz egin daitekeela dio,  
eta, hasiera batean, bederen, forma-askatasunaren printzipioaren aldekoa dirudien  
arren, berehala markatzen ditu agiri ofizialetako idatzizko forma beharrezkoa duten  
lan-kontratuen salbuespenak, batik bat, ezaugarri bereziak direla medio,  
Administrazioak hurretik kontrolatu nahi dituenak. Besteak beste, ondoren  
zerrendatuak dira legez ezinbestez idatziz egin beharrekoak:

- a) Praktikaldiko eta prestakuntzarako kontratuak
- b) Etxean lan egiteko kontratuak
- c) Finko-mugagabeko kontratu berria
- d) Lanaldi partzialeko kontratuak (finko-aldizkakoa, errelebukoa eta aldi  
baterakoa)
- e) Lan edo zerbitzu jakinekoak
- f) Ekoizpen-gorabeherengatiko behin-behineko kontratuak (4 aste baino iraupen  
luzeagokoak)
- g) Atzerrian diharduten enpresa espainiarren zerbitzura Espainian alokaturiko  
langileenak.
- h) Oro har, **legeak idatziz eskatzen dituen guztiak**

Idatziz egitearen betebeharrak hori bete ezean, kontratua lanaldi osorako eta  
mugagabetzat hartuko da eta enpresaburuari dagokio bestelakorik frogatzea, hau da,  
kontratua aldi baterakoa dela edota langileak lanaldi partziala duela (ikus 5.2.  
eskema).



5.2. eskema. Lan-kontratuaren baldintza formalak

Dena den, kontratua idatziz formalizatzea edozein alderdik edozein unetan (lan-harremanak dirauen bitartean) eska dezake.

Enpresaburuak, 10 egunen buruan, idatziz formalizaturiko kontratuen **oinarrizko kopia** langileen legezko ordezkariari emango dio, eta, enpresako goi-zuzendaritzako kargudunen kontratuen kasuan, horien berri emango die soilik; halaber, kontratu-luzapen eta -amaierak ere jakinaraziko zaizkio. Aipaturiko kopiak ez du langilearen identifikazio pertsonaleko daturik jasoko, baina bai kontratuaren inguruko bestelako datuak, eta, langileen legezko ordezkariak sinaturik (jasotakoaren froga), enplegu-bulegora bidaliko da.

## 5.6. Lan-kontratuaren baliotasuna/baliogabetasuna

Lan -kontratuak, adostasunezko izaera izanik, askatasunez adierazitako bi aldeen onespenean du bere oinarria, eta, ikastunitate honen hasieran genion bezala, bai enpresaburuak, bai langileak euren buruak behartzen dituzte sinaturiko baldintzak betetzera.

Kontratua baliozkoa izan dadin, ordea, ezinbestekoa da, batetik, alderdiek burutzeko gaitasuna izatea, eta, halaber, bestetik, kontratuan onarpen-akatsik ez egotea -indarkeria, mehatxu...-, horrelakoek kontratua baliorik gabe uztea edo deuseztea ekar baitezakete.

Kontratua **deusezteak** kontratuak baliorik ez duela eta ez duela izan esan nahi du, eta epaileak baliorik eza agerian jartzeko bakarrik hartuko du parte. Aldiz, kontratua **baliogabetzeak** edo aurka egiteko arrazoiak onartzeak kontratua, hasieran bederen, balioduna eta aldeentzat ondorioduna dela esan nahi, baina funtsezkoa ez den akatsen baten ondorioz, aldeetako batean kaltea eragin dezakeela eta, epe baten barruan, kaltetuak baliorik gabe uzteko aurka egin dezakeela.

Gehienetan, deuseztaturiko kontratuek, ez Zuzenbide Zibilean, ez Merkataritzakoan, ez dute inolako ondoriorik sortaraziko; nolana ere, epaileak deuseztatze hori ebatzi aurretik era bateko edo besteko eraginik izan balu, berori bertan behera utzi eta indargabetuko litzateke, hau da, den-dena kontratua inoiz izan ez balitz bezala utzi beharko litzateke. Alabaina, arau orokor horrek ez du indarririk Lan Zuzenbidean. Horren helburua bat baino ez: langileen benetako babes-maila handiagoa lortzea. Lan Zuzenbidean kontratua deuseztatzeak ez du inolako ondoriorik langilearengan, harik eta epaileak bere azken hitza eman arte; horrela, langileak eskuratutako eskubideak langilearenak izaten segituko dute deuseztatze-epaia jaso arte. Ikus dezagun hori guztia adibide baten bitartez.

\*\*\*\*\*

XX Jn./And.-ak eta ABCD enpresak lan-kontratua sinatu dute. 20 egunera kontratua deuseztatua izan da; XX Jn./And.-ak lanean aritu den egunetako soldata kobratzeko eskubidea izanen du, zeren deuseztapenak ebatzia izan den egunetik aurrera baititu ondorioak, baina ez aurretik

\*\*\*\*\*

## 5.7. Lan-kontratuaren edukia

Lan-kontratuaren edukia LELaren 2. kapituluak arautzen duen arren, legeak, orokorrean, ez du inolako lan-kontraturako gutxieneko edukirik finkatzen. Horrexegatik, idatziz agertu behar duten *kontratuaren funtsezko osagarriak* eta *lan-prestazioaren baldintzarik nagusienak*, betiere indarrean dagoen gure legeriara moldatuta, Europar Batasuneko Ministro Kontseiluaren 91/533 Arteztarauak gutxienekotzat harturikoak izan beharko dute.

Horrela, lan-harremana 4 aste baino luzeagokoa bada, enpresaburuak idatziz langileari jakinarazi behar dion informazioaren edukiak honako atal hauek jasoko ditu ezinbestean:

- a) Aldeen nortasuna.
- b) Enpresaren helbide soziala edo enpresaburuaren helbidea, eta langileak bere zerbitzua eskainiko duen ohiko lantokia. Langileak lantoki ezberdinetan edota lantoki ibiltarrietan jardun behar badu, baldintza horiek garbi azaldu behar dute.
- c) Lanpostuaren nondik norakoa: izena, kategoria edota deskribapen laburra.
- d) Kontratuaren hasiera-eguna.
- e) Kontratua aldi baterakoa bada, aurrez ikusten den iraupena.
- f) Ordaindutako oporraldiaren iraupena, edota berori finkatzeko modua.
- g) Lanaldiaren edo asteko jardunaldiaren ohiko iraupena eta banaketa.
- h) Bai enpresaburuak, bai langileak errespetatu beharreko kontratu-iraukipenerako aurreabisu-egunak. Informazioa eskaintzeko garaian datu hori ematea ezinezko gertatuko balitz, gutxienez aurreabisurako epea zehazteko erak adierazi beharko dira.
- i) Hasierako oinarrizko ordainsaria eta soldataren gainerako osagarriak, eta euren ordainketaren aldizkakotasuna.
- j) Hala baleritzo, langilearen lan-baldintzak arautzen dituzten hitzarmen kolektiboak edota akordioak.

Hori guztia langileari jakinarazi beharra betetzat joko da (ez da aparteko adierazpenik beharko), aipaturiko datuak langileak sinaturiko kontratuan jasoko badaude.

Dena den, zerrendaturiko osagai edo baldintzetan aldaketarik badago, langileari guztiaren berri idatziz ematera beharturik dago enpresaburuak.

***Lan-kontratutik  
eratorritako eskubide eta  
betebeharrak***

**6**

**6.1. Sarrera**

**6.2. Enpresaburuaren eskubide eta betebeharrak**

**6.2.1. Eskubideak**

**6.2.2. Betebeharrak**

**6.2.3. Arau-hauste eta zehapenak**

**6.3. Langilearen eskubide eta betebeharrak**

**6.3.1. Eskubideak**

**6.3.2. Betebeharrak**

## 6.1. Sarrera

Lan-kontratuak, kontratu guztiak bezala, elkarrenganako hainbat eskubide eta betebeharrak sorrazten dizkie izenpetzen duten bi aldeei: langileari eta enpresaburuari; izan ere, alde batentzat eskubidea dena beste aldearentzat betebeharra izan ohi da.

Betebeharrak eta eskubide horiek Lan Zuzenbidean dute beren oinarria; horrela, banako itunek eta itun kolektiboek legeek eta printzipioek ezarritako baldintzak bete beharko dituzte; horiek langileari bere lanean gutxieneko segurtasuna, soziala eta ekonomikoa, ziurtatuko diote. 6.1. eskema, langile eta enpresaburuaren funtsezko eskubide eta betebeharrak laburtzen dira.

BETEBEHARRA	GAIA	ESKUBIDEA
Enpresaburua	Soldata	Langilea
Langilea	Zuzendaritza-boterea	Enpresaburua
Enpresaburua	Benetako jarduera	Langilea
Enpresaburua/langilea	Ordutegia eta lanaldia	Langilea/enpresaburua
Enpresaburua	Atsedetak/oporrak	Langilea
Langilea	Fede onez lana egitea	Enpresaburua
Langilea	Ardura lanean	Enpresaburua
Enpresaburua	Gutxieneko egonkortasuna lanean	Langilea

### 6.1. eskema. Enpresaburu eta langilearen eskubide eta betebeharrak.

Esan dugun bezala, enpresaburuaren eskubideak langileentzat betebeharrak izango dira eta alderantziz; beraz, hori kontuan izatea beharrezkoa da bi aldeentzat eskubide eta betebeharrak aztertzerakoan.

## 6.2. Enpresaburuaren eskubide eta betebeharrak

### 6.2.1. Enpresaburuaren eskubideak

#### Zuzendaritza-boterea

Enpresaburua lan-kontratuaren parte hartzen duen alde bat da, eta bere kontura hainbat langile izango ditu beren borondatez lan egiten, horren truke, aurretik adostutako ordainsaria jasoz. Enpresaburuaren eginkizuna enpresa antolatzea eta finkatutako helburuak lortzeko behar diren neurriak hartzea izango da. Bere eginkizun hori aurrera eramateko lan-kontratuak ematen dion *zuzendaritza-boterea* erabiliko du, batez ere, eta, Langileen Estatutuak dioenez, ondorengo funtzioak kontrolatuko ditu:

- *Enpresaren jarduera zuzendu.* Enpresaburuak hainbat agindu edo argibide eman diezazkioke langileari zenbait gai zehatzi buruz: soldaten politika, enpresaren organigrama, pertsonalaren hautaketa etab.; langileak, bere aldetik, agindu horiek bete egin beharko ditu.
- *Langileen kontrola eraman.* Enpresaburuak egokiak iruditzen zaizkion neurriak hartu ahal izango ditu, langileak dituen lanari buruzko betebeharrak kontrolatzeko.
- *Langilearen lan-jarduera enpresaren beharretara egokitu.* Enpresaburuak lan-kontratuaren baldintzak aldatzeko boterea izango du enpresaren beharrek hala eskatzen badute. Boterearen alde hori *ius variandi* izenez ezagutzen da, eta langileari bere kategoriatik kanpoko lanak esleitzea ahalbidetzen du. Funtzio-mugikortasun hori eta lan-baldintzei buruzkoa horretarako arrazoi tekniko jakinak nahiz antolakuntza modukoak daudenean bakarrik gauzatuko da.

Zuzendaritza-botereak muga batzuk ditu, lege eta arau orokorrek, hitzarmen kolektiboek eta hainbat kasutan kontratuek finkatutakoak, eta enpresaburuaren aginduak muga horiek gaindituz gero, baliorik gabe geratuko dira. Ikus dezagun zein diren muga horiek:

#### *Langileen duintasuna eta intimitatea*

Estatutuko 4. artikulua langileen eskubide hauek onartzen ditu: segurtasun- eta bere intimitate eta duintasunarekiko begirune-eskubidea, irain fisiko, hitzezko eta sexu-izaerazkoen aurkako babesa azken horren barnean sartzen delarik.

#### *Tratu-berdintasuna eta diskriminazio-debekua*

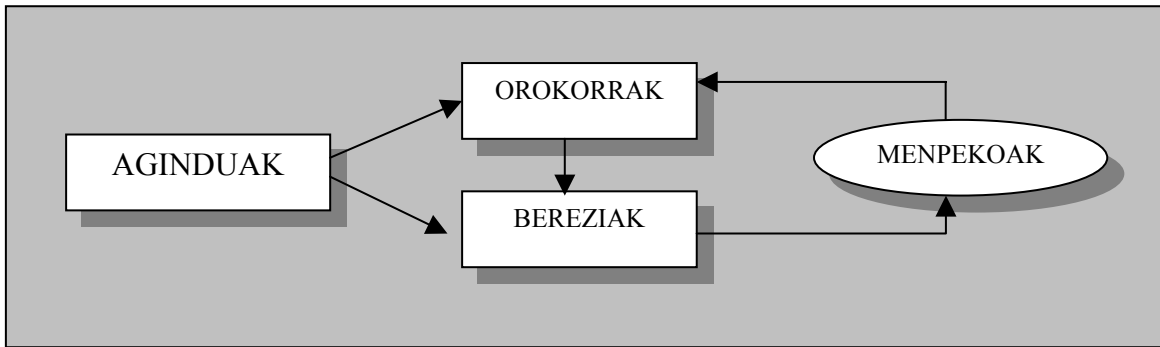
Enpresaburuak zuzendaritza-boterea erabiltzen duenean langileekin izan behar duen tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza kontuan izango du.

Lan-egoerak oso ezberdinak izan daitezke lanpostu bera betetzen duten langileen artean, hala nola, antzintasun ezberdina, laneko errendimendua ezberdina etab., eta horiek beren soldatetan eta sustapen-aukeretan eragina izan dezakete; baina, egoera berean, ezin daiteke diskriminaziorik egin arraza, erlijio, sexu, jaiotza, iritzi edo beste egoera pertsonal edota sozial batzuegatik.

#### *Enpresa-aginduen hierarkia*

Enpresaburuak eta agintariak enpresa osoari edo atal bati dagozkion agindu orokorrak eman ditzakete; hala ere, badaude beste aginduak, enpresa-jarduerari buruzkoak, bereziak direnak, partikularrak eta langile bakar batzuei zuzenduak. Azken horiek, egoera berezietan izan ezik, arau orokorren menpe egon beharko dute, hau da, arau orokorrak zehazteko erabiliko dira, eta ezin dute aurrekoen aurka joan. (Ikus 6.2. eskema)





**6.2. eskema.** Arau berezien menpekotasuna arau orokorreko

### Lan-kontratuak ezarritako mugak

Lan-kontratuak parte hartzen duten bi aldeek eskubide eta betebeharrak ezartzen dituzenez, nolabaiteko egonkortasuna eta segurtasuna sortzen du; hori dela eta, alde bakoitzak bestearen jokabidea aurrez ikus dezake, eta ezin izango ditu adostutako baldintzak aldatu beste aldearekin bat etorri gabe. Dena den, lehen aipatu dugun bezala, enpresaburuak lan-jardueraren edukia alda dezake kasu berezi batzuetan, aldaketa momentuko beharretara egokituz (*ius variandi*).

### Diziplina-boterea

Zuzendaritza-boterearen ondorioz, eta lan-munduaren oinarrian dagoen ordenamendu hierarkikoaren arabera, legeak diziplina-boterea ematen die enpresaburuari edo enpresa-boterea erabiltzen dutenei; horren bidez, agintariak zigorrek ezar diezazkiekete langileei lan-kontratuko baldintzak ez betetzeagatik. Beraz, diziplina-botereak zigorren sistema erabiliko du, lan-kontratuko baldintzak betetzen ez direnean erantzun bat emateko.

Lan-hutsegitez josten diren langileen portaerak lege-xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan daude ezarrita; bertan, arau-hauste ezberdinei dagozkien zigorrek finkatzen dira. Arau-hausteak honelakoak izan daitezke: *arinak, larriak eta oso larriak*, eta beraiei ezarritako zigorren balorazioa eta aplikazioa auzitegi eskudunetan berrazter daiteke (Lan-Magistraturan). Hutsegite larri edo oso larrien zigorrek idatziz jakinarazi behar zaizkio langileari, bertan, gertatutakoaren azalpena eta eguna adieraziz. Hutsegiteak oso larriak badira, enpresa-batzordeari ere jakinarazi behar zaizkio.

Langileen Estatutuko 58. artikulua, agintekeria saihesteko asmoz, enpresaburuak zigorrek ezartzeko duen botereari zenbait muga jartzen dizkio:

- Ezin dira opor edo atsedenaldeen murrizketa suposatzen duten zigorrek ezarri.
- Ezin dira soldataren murrizketari buruzko isunak ezarri, langilea bere lanpostuan lanean ari den bitartean; hala eta guztiz ere, legeak, enpresaburuari, langilea denboraldi batez lanera etortzea galarazteko aukera ematen dio, eta egun horiei dagokiona bere soldatetik murriztekoa ere bai.

### Hutsegite eta zigorren preskripzioa

Enpresaburuak, langileek egindako hutsegiteen aurrean, diziplina-boterea erabiltzeko gaitasuna izateak ez du esan nahi, beti, zigorra jarri behar duenik, enpresaburuak jarrera ezegokiak barkatu ahal izango baititu. Epe zehatz baten barruan ez bada zigorra jartzen, lan-hutsegiteak preskribitu egiten du; beraz, langilea ezingo da zigortu hutsegite horrengatik (ikus 6.3. eskeman adierazten diren preskripzio-epeak).

Hutsegite arinak	—————▶	10 egun	Enpresaburuak hutsegitea ezagutzen duenetik.
Hutsegite larriak	—————▶	20 egun	
Hutsegite oso larriak	—————▶	60 egun	

### **6.3. eskema.** Lan-hutsegiteen preskripzio-epeak

Eskeman azaltzen den bezala, epeak enpresak hutsegitea gertatu dela ezagutzen duenetik hasten dira kontatzen; dena den, hori atzerapen handiz egiten bada, enpresaburuak hutsegitea gertatu denetik 6 hilabeteko epea izango du, gehienez, zigorra jartzeko. Epe hori amaitu ondoren, edozein hutsegite preskribitua geratuko da.

#### **6.2.2. Enpresaburuaren betebeharrak**

##### ***Benetako jarduera***

Langileen Estatutuak dioenez, enpresaburuak benetako lanak eman behar dizkio langileari, hau da, ezin du lanik egin gabe utzi ezinbesteko kasuetan izan ezik, eskabiderik ezean, adibidez. Lanak bere lanpostu eta kategoriarekin bat etorri behar du; maila txikiagoko lanak kasu berezietan bakarrik egingo dira, antolaketaren behar-beharrezko arrazoiak daudenean, hain zuzen ere.

Benetako lanik ez-emate hori enpresa handietan gertatzen da maiz. Enpresak, langile batenganako konfidantza galtzen duenean, azpijoko hori erabil dezake langilea enpresa uztera bultzatzeko, eta, horrela, ez luke kalte-ordainik ordaindu beharko bidegabeko irazpenagatik. Jokabide hori legez kanpkoa da, noski.

##### **Soldata**

Soldata langileak emandako zerbitzuen truke jasotzen duen ordaina da. Egungo sistema ekonomikoetan pertsonen bizibide nagusia soldata denez, Lan Zuzenbideak babes berezia eskainiko dio, eta langileak bere soldata *garaiz* jasotzeko duen eskubidea bermatzen saiatuko da; era berean, gutxieneko soldata ezarriko du, eta bere kopurua bizi ahal izateko adinakoa izango da.

Langileen Estatutuak soldataren kontzeptua honela azaltzen du: *langileak bere benetako lan-jardueragatik jasotzen dituen eskuratze ekonomikoek (dirutan edo*

*jenerotan) osatzen dute soldata, eta horrek laneko denbora ez ezik, legeak ezarritako atsedenaldiak, baimenak eta oporraldiak ere kontuan izango ditu. Bestalde, ez dira soldatatzat hartuko: Gizarte Segurantzako prestazioak, kalte-ordainak, langileak bidaiengatik kobratzen dituen dieta eta kilometro-ordainak, eta beste antzekoak.*

Soldatak duen garrantziaz jabetuta, eta gaiaren zabaltasunak hala eskatzen duenez, bere osotasunean aztertzeko aukera izango dugu aurrerago, nominak ikasterakoan, alegia.

Betebehar horietaz aparte, enpresaburuak dituen beste betebehar hauek ere aipatu egingo ditugu:

- Enpresaburuak langileari **lanbide-prestakuntza** jasotzeko aukera eta erraztasunak eman behar dizkio, eta, ikasten ari bada, azterketetara aurkezteko erraztasunak, baimenen bidez, lan-txandak aldatuz, etab.
- Enpresaburuak langileari **lan-sustapenerako aukera** eman behar dio; Langileen Estatutuak dioenez, lan-sustapenean ondorengo puntuak hartuko dira kontuan: langilearen prestakuntza, merezimenduak, antzinatasuna, etab.
- lanean **segurtasun eta higienearen politika egokia** izatea.

Betebehar horiek guztiak, lehen aipatu bezala, diskriminaziorik gabe, duintasuna errespetatuz eta langileen intimitatea zainduz eraman behar dira aurrera.

### 6.2.3. Enpresaburuaren arau-hausteak eta zigorrak

1988/8 legeak, Apirilaren 7koak, arauen eta hitzarmen kolektiboen arau-hausteak ezartzen ditu; horiek zenbateko ezberdineko isunekin zigortuko dira, arau-haustearen garrantziaren edo larritasunaren arabera.

Arau-hausteak *arinak, larriak eta oso larriak* izan daitezke. *Lehendabizikoak* forma edo dokumentuei buruzkoak dira: langileari soldata-agiria bere garaian ez ematea, urteko lan-egutegia ageriko leku batean ez jartzea, etab.. *Bigarrenak*, hau da, larriak, ondorengoak izan daitezke: soldata-agiriak langileak benetan jaso dituen zenbatekoak ez adieraztea; adostutako ordutegia, atsedenak, baimenak eta oporrak ez errespetatzea; kontratu-mota ezberdinen iraupenei buruzko arauak haustea; langileen ordezkariak eta sindikatuzko eskubideak urratzea. *Hirugarrenak*, oso larriak, hauek izan daitezke: soldata ez ordaintzea edo soldata-agiria behin eta berriz atzerapenez ematea, langilearen duintasuna eta intimitatearen aurkako ekintzak aurrera eramatea, langile eta ordezkariari legeak ezarritako baldintzen arabera biltzen ez uztea, etab.

Zehapen-prozedura Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtzak –bere ekimenez edo norbaiten salaketak eraginda– jasotzen duen akta baten bidez hasten da, eta berari buruzko ebazpenen aurka errekurtsio administratibo eta judizialak jar daitezke.

Lan Ikuskatzaileak arau-hausteei buruzko ikerketak egiteko ahalmena dauka: enpresan sartu aldez aurretik abisatu gabe, enpresaburu eta langileei galderak egin eta edozein agiri eskatu, etab. Ikuskatzaileek lan-gatazkak direnean bitartekari lanak egiten dituzte, eta gainera, lan eta Gizarte Segurantzako gaiei buruzko aholkuak eta gomendioak ematen dituzte.

Erkidego autonomoek, gai horretan eskumena baldin badute, beren ikuskatzailetza-mekanismoak edo moduak ezar ditzakete; dena den, Estatuak izango du azken egiaztapen orokorra egiteko ahalmena Ikuskatzailetza Gorenaren bidez.

### **6.3. Langileen betebeharrak eta eskubideak**

#### **6.3.1. Langileen eskubideak**

##### *Lan-jardueraren lekua*

Pertsonak, oro har, leku zehatz batean bizi nahi izaten dute, horrek famili eta gizarte harreman egonkorak garatzeko aukera emango baitie. Bestalde, pertsona bat behin eta berriro bizilekuz aldatzera beharturik badago zailtasunak izango ditu: famili harremanetan, adiskideekin, umeen eskolekin, etab.

Arrazoi horiek direla eta, langileek beti leku berean bizi ahal izateko eskubidea indartu nahi dute, baina eskubide horrek enpresen interesekin egiten du topo sarritan; enpresak bere langileak merkatuaren eta lehiaren beharretara egokitu nahi izango baititu –bai langile kopurua murriztuz, baita beren kokalekua aldatuz ere–.

Lan Zuzenbideak interes kontrajarri horiek bateratzeko eremu bat jartzen saiatzen da, baina gaur egungo ekonomian dagoen lehia dela medio, langileak bere jarduera leku zehatz batean aurrera eramateko eskubidea geroz eta gehiago ari da mugatzen.

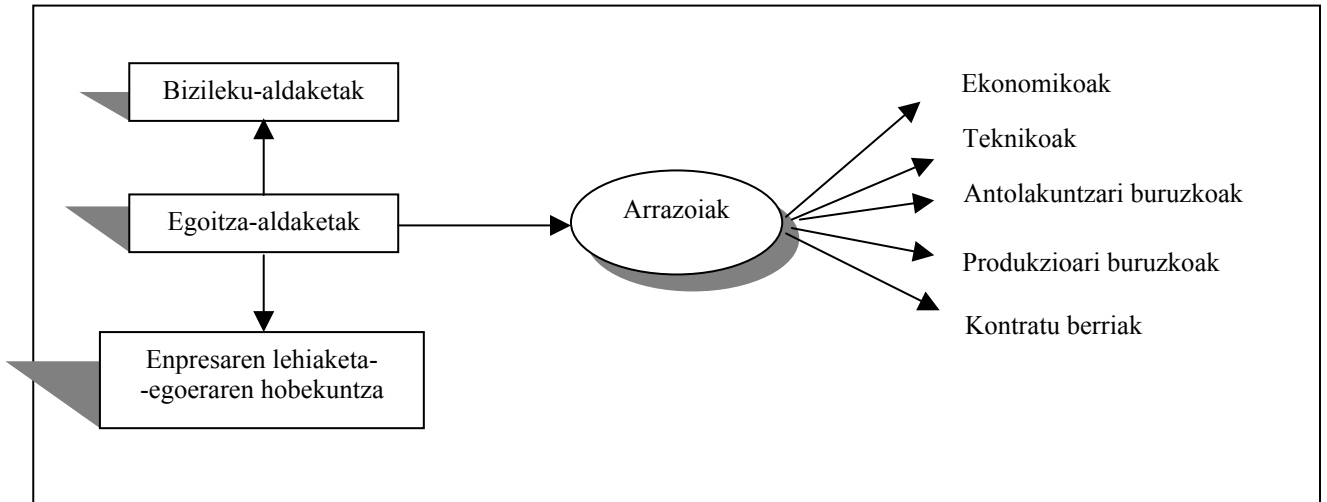
Mugikortasunaz aritzerakoan, mugikortasun geografikoaz ala funtzionalaz hitz egin dezakegu. Azter ditzagun biak:

##### *Mugikortasun geografikoa: Egoitza-aldaketak eta lekualdaketak.*

Gure legeriak ibiltari, etengabe lekualdatuz lan egiteko langileak kontratatzeko aukera ematen du, bizilekuz aldatuz, alegia; langile batek baldintza horiek onartzen baditu, etengabeko mugikortasunak sortarazten dizkion zailtasunen truke jasotzen dituen pizgarriek merezi dutelako izango da, edo agian, ez diolako inolako oztoporik suposatzen. Egoera horretan, Langileen Estatuak mugikortasun geografikoei buruz jartzen dizkien mugak baliorik gabe geratzen dira.

Kontratazioa mugikortasun baldintzarik gabe egin bada, langileak bere bizilekuan jarraitze eskubidea izango du, baina, era berean, beti izango du bere borondatez egoitzaz aldatze aukera, noski. Kasu horretan, **egoitza-aldaketaz** ari gara, hau da, bizileku-aldaketa iraunkorra suposatzen duen lan-aldaketaz.

Egoitza-aldaketa derrigorrezkoa izateko, arrazoi ekonomikoak, teknikoak eta produkzio- eta antolakuntza-arrazoiak egotea beharrezkoa izango da; beraz, ezin dira enpresaburuaren nahierara egin eta enpresak merkatuan duen egoera hobetzen lagundu behar du (ikus 6.4. eskema). Lan-agintariak egoitza-aldaketa horren berri izan behar dute eta jakin ondorengo, gehienez, 30 eguneko epean eman behar du baimena.



Egoitza-aldaketarako baimena izan ondoren, langileak bi aukera izango ditu: lehenik, egoitza-aldaketa onartzea, eta orduan, enpresaburuak ordaindu behar duen langilearen eta bere familiaren egoitza-aldaketan sortzen diren gastu guztiak; beste aukera, ez onartzea izango da eta, ondorioz, kontratua iraungitzea, langileak zerbitzu-urte bakoitzeko 20 eguneko indemnitazioa jasoz (gehienez 12 hilabetekoa). Egoitza-aldaketa gertatzen bada, langileak jakin duenetik 30 eguneko epea izango du lantoki berrian hasteko.

Dena den, langileak, egoitza-aldaketa bete beharra badu ere, epailaren aurrean erreklamazioa egin dezake ez badago enpresako erabakiarekin. Epailak erabakitzen badu eskualdaketa ez dela gertatu benetako beharren ondorioz, hori bidegabekotzat jo dezake eta langilea berriro lehengo lekura itzultzeko agindua eman.

**Lekualdaketei** dagokionez, hori denboraldi baterako –gehienez urtebeterako– egiten den aldaketa dela esan daiteke, bizileku aldaketarik izan gabe. Kasu horretan, bidaian sortutako gastuez gain, langileak ohizko soldata eta dietak kobratzeko eskubidea izango du. Lekualdaketa 3 hilabete baino gehiago irauten badu, enpresak gutxienez 5 egun aurretik jakinarazi behar du langileari; era berean, langileak 3 hilabeteko 4 jaiegun hartzeko eskubidea izango du, bidaiarako behar den denboratik aparte.

Lekualdaketei 12 hilabete baino gehiago irauten dutenean (3 urteko muga horrekin), legez egoitza-aldaketaren tratua berbera izango dute. Langileak lekualdaketa agindua onartu egin behar du, ados ez badago ere, baina gero, lan-epaitegietan erreklamazioa aurkez dezake, horrek bidezko ala bidegabekotzat jo dezan.

Langileen ordezkariak beren lanpostuetan geratzeko lehentasuna dute egoitza-aldaketak eta lekualdaketak egiten direnean; horrela, Langileen Estatutuaren Testu Bateratuak, langileen ordezkarien jardueraren aurkako gehiegikeriak saihestu nahi ditu.

### Funtzio-mugikortasuna

Lehen aipatu dugun *ius variandiren* adierazpena da hori; horren bidez, enpresaburuak langilea lanpostu ezberdinetan jartzeko aukera izango du, enpresako beharren arabera. Botere horrek hainbat muga izango ditu: lanbide batzuetan beharrezkoak diren titulazioei dagozkienak (medikuak, abokatuak...), eta lanbide-taldeen izaerarenak.

Langileen Estatutuaren Testu Bateratuko 39. artikulua funtzio-mugikortasunaren aukera eskaintzen du lanbide-talde bakoitzaren barruan, eta talde horiek ez badaude definituak, baliokide diren lanbide-kategorien artean. Lanbide-talde bat kategoria ezberdinez osaturik egon liteke; adibidez, administratiboen taldea ondorengo kategoriez osa liteke: laguntzailea, 2. mailako ofiziala, eta 1. mailako ofiziala. Kasu horretan goiko kategoriakoak beheko kategoriakoaren lanak egin ditzake, hau da, 1. mailako ofizialak 2. mailakoari dagozkion lanak, eta azken horrek laguntzaileari dagozkionak.

Dena den, funtzio-mugikortasuna pertsonaren duintasunean eta bere lanbide-prestakuntzan kalterik sortu gabe gauzatu behar da; bestela, langileak lan-kontratua deusezta dezake eta bidegabeko irazpenari dagokion indemnitazioa kobratu (zerbitzu-urte bakoitzeko 45 eguneko indemnitazioa, eta gehienez 40 hilekoa). Langileak berak duen maila baino beheragoko lanak egin behar baditu, lehen zuen soldata kobratzen segitu beharko du.

Langilea ezin izango da kalera bidali, mugikortasun funtzionalaren ondorioz sor daitezkeen moldatze edo egokitze zailtasunak direla eta.

## ***Lanaldia***

### *Iraupena*

Azken urte hauetan, enplegua sustatzeko, lanaldiaren iraupena jaistearen aldeko giza mugimenduak izan dira sarritan; 35 orduko lanaldiaren aldarrikapenak eta ordu estren aurkako adierazpenak entzuten ditugu aldiro. Bitartean, ikus dezagun legeak lanaldiari buruz dioena.

Lanaldiaren iraupena hitzarmen kolektiboetan eta lan-kontratuetan adostuko da. Gehieneko iraupena astean 40 orduko benetako lan-denbora izango da —urte osoko batez bestekoa—, hau da, langilea bere lanpostuan lanean hasten denetik bukatzen duen artekoa. Eguneroko lan-orduak ezin izango dira 9 baino gehiago izan, hitzarmen kolektiboan ez badu besterik jartzen, edo, enpresa eta langileen ordezkarien artean erabakita, eguneroko lan-denboraren banaketa beste era batera egiten ez bada, behintzat. Beraz, urte osoko lanaldiaren ezhoizko banaketa finka daiteke, eguneko eta asteko gutxieneko atsedanak errespetatzen baditu.

Lanaldiaren iraupenean ez dira kontuan izango hondamenak edo aparteko ezbeharrak konpontzeko erabilitako orduak.

18 urtetik beherako langileek ezin dezakete egunero 8 ordu baino gehiago egin, eta bertan prestakuntza erabilitako denbora sartuko da.

### Atsedena

. Lanaldi baten bukaeratik hurrengoaren hasiera arte 12 ordu iragan beharko dute gutxienez.

. Derrigorrezkoa da gutxienez 15 minutuko atsedena hartzea ohizko lanegunean, 6 ordu baino gehiago jarraian egiten diren guztietan; atsedena hori ez da ordaindua izango (ez da benetako lan-denbora) erreperatu egin beharko da.

. 18 urtetik beherakoen kasuetan, atsedena horrek gutxienez 30 minutukoa izan behar du 4,5 ordu jarraian egiten diren guztietan.

. Astean gutxienez egun eta erdiko etengabeko atsedena egon behar du, eta bi asteak batera har daitezke, hau da, 15 eguneko epe bakoitzean 3 eguneko atsedena dirako eskubidea dago. Arau bezala, orokorrean, larunbat arratsaldea, edo bere kasuan astelehen goiza, eta igande osoa hartuko dira.

. 18 urtetik beherako neska-mutilek, ostera, astean 2 egun osoko atsedenerako eskubidea izango dute.

### Gaueko lana

Gaueko lan-ordutegiak ondorio kaltegarriak ekar ditzakeela kontuan izanik, hau da, arazo fisiologikoak –indibidualak: logabezia, nekea, digestio-trastornoak, etab.–, eta psikosozialak –portaera, familia eta lanbide-harremanetan, etab.–, LEK (Langileen Estatutuak) aparteko izaera ematen die gaueko lan-denborari eta gaueko langileari.

LEK dioenez, gaueko lan-denbora 22:00 eta 06:00 orduen artean dagoena da, eta ordainsarian gehikuntza bat izateko eskubidea ezartzen du. Gaueko langilea, berriz, bere lanaldiko 3 ordutik gora aipatutako denboraren barruan egiten dituen izango da, edo urteko bere lanegunen herenetik gora tarte horretan lan egiten duena.

Lehen esan bezala, gaueko lanagatik ordainsari bereziko eskubidea dago, horren zenbatekoa hitzarmen kolektiboetan azalduko da. Dena den, bi salbuespen izango ditugu hemen:

- Lan-jardura bera, izaeraz, gauekoa denean, gaukotasuna soldatan bertan ordaintzen dela uste delako.
- Gaueko lana atsedena diz konpentsatzea erabakitzen den kasuetan (hitzarmen kolektiboan ezarritakoetan)

18 urtetik beherakoek debekaturik dute gaueko ordu horietan lan egitea (hala ohizko orduak nola apartekoak). LEk esaten duenez, gaueko langileak ezin ditu aparteko orduak sartu; baina horrek ez du esan nahi beste langileek ezin dituztenik gaueko lanaldian ordu estrak sartu.

Osasun-azterketa batean osasun-arazoak agertuko balira, langileak eguneko beste lanpostu batera destinatua izateko eskubidea izango luke, baldin eta enpresan lan egokirik balego. Kasu horretan funtzio-mugikortasunaren irizpideak aplikatuko dira.

### Txandakako lana

Etengabeko ekoizpen-prozesuak edo zerbitzuak eguneko 24 orduetan dituzten enpresetan, langileek txandaka eta errotazioan egiten dute lan.

Txanda horiek igandeak eta jaiegunak hartzen badituzte, enpresak asteko derrigorrezko atsedenaldeen arazoa konpondu beharko du. Egun erdiko atsedena lau astera arteko epean metatzeko aukera ematen du legeak; egun osoak, ordea, bi asteko epeetan metagarri izaten jarraituko du. Txandaz aldatzean, egon beharreko 12 orduko atsedaldia —LELe ezartzen duena— hartu ezin bada, hori 7 ordura murriz daiteke, hamabi ordura arteko diferentzia ondoko hurrengo egunetan konpentsatuz.

Txandakako lanean, lanbide-titulua edo beste titulu akademikoren bat eskuratzeko ikasketak egiten ari direnek lehentasuna dute txandak aukeratzeko orduan.

### Lan-egutegia

Urtero, langileen ordezkarietara kontsulta egin eta beren txostena jaso ondoren, enpresak urteko lan-egutegia prestatuko du; bertan, lan-ordutegia eta urteko lanegunen banaketa azalduko da, esate baterako, oporrak, jaiegunak, asteko atsedenaldiak, lanaldi artekoak, etab., eta langileak erraz ikusteko moduko leku batean ipini beharko du.

Egutegiak Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak urtero ezartzen dituen arauekin bat etorri behar du eta, era berean, autonomia erkidegoek eta udaletxeek ateratzen dituzten arauekin.

### Aparteko orduak

Aparteko orduak edo ordu estrak enpresan ezarririk dagoen eguneko lanalditik kanpo egiten diren orduak izango dira. Horiek borondatezkoak dira kasu berezi batzuetan izan ezik: enpresan gertatutako hondamenak eta aparteko kalteak aurrezaintzeko edo konpontzeko egiten direnean. Langileak, hemen, derrigorrean sartu beharko ditu aparteko orduak, baina horiek ez dira kontuan izango urteko zenbaketa egiterakoan.

Aparteko orduen gehieneko muga urtean 80koa da, baina ez dira kontuan hartuko kalteak konpontzen sartzen diren orduak eta atsedenaldiaren bidez



konpentsatzen direnak. Urte osoko lanaldia betetzen ez dutenei edo enpresako ohizko lanaldia baino ordu gutxiago sartzen dutenei proportzioan murriztuko zaizkie.

Aparteko orduak ekonomikoki ordainduko dira edo, bestela, hurrengo lau hilabeteetan zehar atseden denborarekin konpentsatuko dira.

Kontuan izan behar da 18 urtetik beherakoek eta gaueko langileek ezin dutela aparteko ordurik sartu.

### Jaiegunak

Jaiegunak urtero finkatzen dira eta, LEk esaten duenez, ezin dira izan urtean 14 baino gehiago: 2 enpresa dagoen tokikoak (probintziakoa eta herrikoa); 4 Estatukoak, beti finkoak, alda ezinak (urtarrilaren 1a, maiatzaren 1a, urriaren 12a eta abenduaren 25a); gainerako 8ak (estatu-eremukoak), Estatuko Gobernuak edo Autonomia Erkidegoak finkatuko ditu, eta astean zehar suertatzen badira astelehenera alda ditzake; igandean suertatzen direnak, berriz, hurrengo astelehenera alda ditzake. Autonomiek Estatuko jai horietako batzuen orde z beraiek dituzten beste jai batzuk jar ditzakete, eta kasu guztietan astelehenera aldatzeko aukera izango dute. Ostegun Saindua ez da jaieguntzat hartuko, beraz, errekuperatu egin beharko da.

Autonomiek, arrazoiren batengatik edo besterengatik, ezingo balute beren jairen bat 14ko multzo horretan sartu, jai bat gehiago ipini ahal izango dute, baina galdutako ordu horiek ondorengo 14 egunetan zehar sartu beharko dira.

Hori guztia dela eta, funtsezkoa izango da urteko egutegia lantzen denean jaiegunen data zehatzak ipintzea, horietan ezingo baita ordu bat bera ere sartu (ez ohizko ordurik, ezta apartekorik ere, kasu berezietan izan ezik).

### Urteko oporrak

Oporretarako eskubidea enpresan lan egiten hasten den egunean bertan sortzen da, eta horiek izateko ez da beharrezkoa izango aurretik hamaika hilabete lan eginda edukitzea; izan ere, proportzionaltasuna ez da aplikatzen errealitatean egin den lanaren arabera, urtean zehar egitea aurrez ikusten denaren arabera baizik.

Oporrak enpresaburu eta langilearen artean adostuko dira, betiere hitzarmen kolektiboetan finkatutakoa errespetatuz, eta ezin dute 30 egun natural baino gutxiago iraun. Oporren egutegia enpresa bakoitzean finkatzen da, eta langileari jakinarazi egin beharko zaio, gutxienez, oporrak hasi baino 2 hilabete lehenago. Bien arteko ez-adostasuna badago, demanda bat aurkez daiteke dagokion lan-epaitegian, eta horrek finkatuko ditu opor egunak.

Oporrak aldika egiten badira, aldietako batek gutxienez etengabeko bi lan-astekoa izan beharko du. Oporraldiaren hasiera ezin da ipini jaiegun, igande edo laneguntzat adostu ez den astegun batean. Gainera ondorengo puntuak ere kontuan izan behar dira:

- Oporrak ezin izango dira ekonomikoki konpentsatu, ez bada kontratua iraungi eta oporrak egiteko denborarik izan ez delako, behintzat. Beraz, lan-harremana urtebete osatu baino lehenago iraungitzen denean bakarrik abona daiteke oporreko dagokien kopurua, urte horretako zerbitzu-denboraren proportzioan.
- Oporrak izateko eskubidea urte naturala amaitzen denean iraungitzen da, hau da, ezin dira hurrengo urterako utzi.
- Erabat debekaturik dago oporraldian aparteko orduak sartzea, oporren helburuaren kontra joango litzatekeelako.

### Ordaindutako baimenak

Langileak hainbat kasutan lanera joan ez eta kobratzeko eskubidea izango du; horretarako, beti enpresaburuari lanera ez joatearen berri emango dio aldez aurretik, eta ondoren, justifikatu. Ikus ditzagun baimen horiek:

- *Ezkontza*: 15 egun natural.
- *Seme-alaba baten jaiotza, senideren baten gaixotasun larria edo heriotza (senidetasuna, bigarren graduko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunera artekoa onartzen da)*: 2 egun, eta 4 egunera luza daiteke lekualdaketa eskatzen baldin badu.
- *Ohizko bizilekuz aldatzea*: egun bat
- *Izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharra*: behar den denbora guztia, hauteskunde-bozketaren ondorio bada. Kargu hori edukitzeak hiruhileko baten lan-orduen %20 baino gehiago suposatzen badu, enpresak lagun hori nahitaezko eszedentzia-egoeran jar dezake. Gainera, betebeharrorrenatik indemnitazioaren bat kobratuko balu, hori bere ohizko soldatatik deskontatuko litzaioke.
- *Eginkizun sindikalak edo pertsonalaren ordezkarietakoak egiteko*: ordu sindikalez aparte hitzarmenen negoziazio-batzordeetan parte hartzen denean, hor ematen den denborarako baimena ez ezik, ordaindua izateko eskubidea ere izango du.
- *Bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeko*: ordubete egunenean. Baimen hori amak zein aitak har dezake eta berak erabakiko du noiz hartu, ez enpresak. Ordu hori bi zatitan bana daiteke edo, bestela, eskubide horren orde, laneguna ordu-erdi bat laburtzea ere hauta daiteke.
- *Haurdun dagoen emakume-langilea*: lanegunaren barruan egin ditzake haurraren kontrolak, jaioaurreko azterketak eta gainerako prestakuntza-teknikak.

- *Lekualdaketak*: lan egitera beste herri batera urtebete baino denbora laburragoan joan behar duenak 4 lanegunetan (3 hilabeteko) jai egiteko eskubidea du, bidaian ematen dituenak kontuan hartu gabe.

### 6.3.2. Langileen betebeharrak

Langileen funtsezko betebeharra beren eginkizunak betetzea izango da, lan-kontratuan adosten den moduan. Horretaz gain, ondorengo taulan (6.5. taulan) ikusiko ditugu langileen oinarritzko betebeharrak:

<b>LAN-BETEBEHARRAK</b>
a) Bere lanpostuari dagozkion betebeharrak fede onez eta arduraz egitea.
b) Segurtasun eta higienari buruzko neurriak hartzea.
c) Enpresaburuak —duen zuzendaritza-gaitasunari dagozkionak— emandako aginduak betetzea.
d) Enpresako jarduerarekin ez lehiatzea, legeak ezarritako baldintzetan.
e) Produktibitatearen hobekuntzan laguntzea.

### 6.5. taula. Langileen oinarritzko betebeharrak

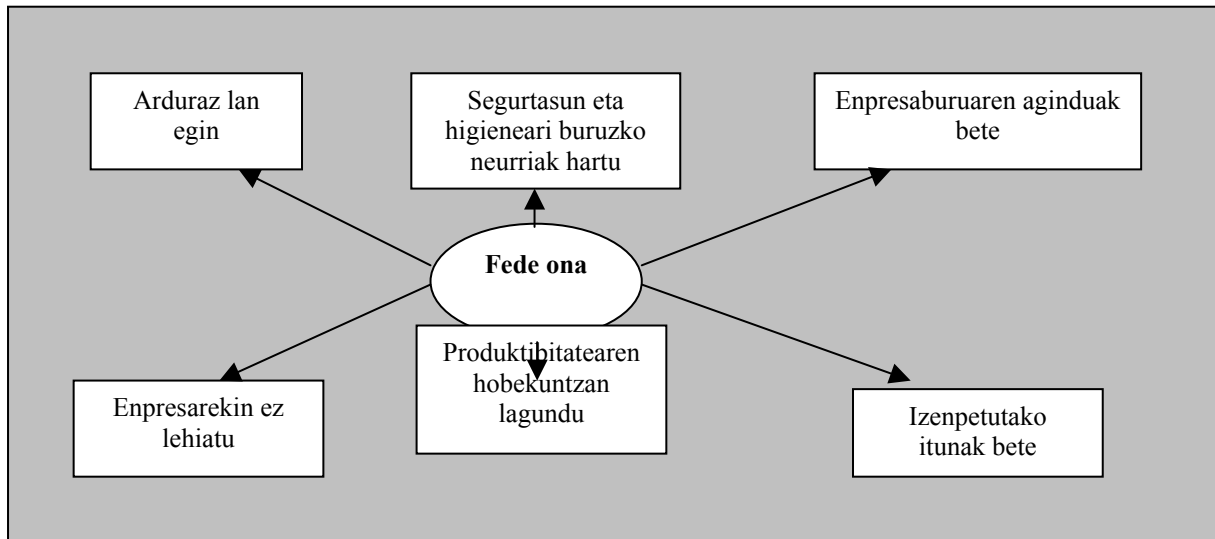
Langileen Estatutuko Testu Bateratuko 5. artikulua betebeharrak guztiak ezartzen ditu, nolabait, lan-kontratutik datozenak, eta bi aldeen artean era askotako itunak egiteko bidea irekita uzten du. Betebeharrak ondorengo bitan laburbildu daitezke: *fede ona eta ardura*, eta *ez lehiatzeko ituna*

#### *Fede ona eta arduraren betebeharra*

Kontratuak, bere izaera edozein izanik ere, sinatzen duten bi aldeek fede onaren printzipioan oinarritzen dira. Printzipio horren arabera, alde bakoitza berari dagozkion eginkizunak betetzeko prest azaltzen da, gehiegikeria eta iruzurrik gabe. Beraz, kontratu bat izenpetzerakoan, beste aldeak fede onez ari dela suposatzen da. Bi aldeek arteko ez-adostasunak daudenean edo punturen bat betetzen ez denean, sistema judizialak bermatuko ditu aldeek eskubideak eta betebeharrak.

Modu berean, fede onez aritzeak langileak bere lan-jardueran ardura erakustea esan nahi du, enpresaburuak eskatu bezala, hau da, bere lana gogotsu, azkar eta tentuz egitea; enpresaburuaren aginduak eta argibideak jarraituz, langileak produktibitatearen hobekuntza lortzen lagundu beharko du, eta, era berean, segurtasun eta higienari buruzko neurriak hartu beharko ditu, enpresari ezingo dio lehiarik egin —aldi berean enpresatik kanpo jarduera berdinean arituz— eta ezarritako itunak bete beharko ditu.

Kontratuan adierazten den fede ona hausten bada, diziplinako irazpenak gerta daitezke eta, ondorioz, enpresaburuak langilea kalera botatzeko eskubidea izango du indemnaziorik ordaindu gabe (ius 6.6. eskema).



### Enpresan jarraitzeko eta ez lehiatzeko ituna

Enpresarekin ez lehiatzeko ituna kontratuak berezkoa duen izaeran agertzeaz gain, LEko 21. artikuluan ezarrita dago, eta berak arautuko du; horrela, lanaldia amaitzen denean, langileak bere kabuz enpresari lehiarik ez diola egingo bermatuko da; adibidez, A enpresan autoak saltzea goizez eta arratsaldez eginkizun berdina egitea B enpresan. Dena den, Langileen Estatutuko Testu Bateratuak —21.artikuluan— langileen betebeharrak hori zehazteko eta mugatzeko aukera ematen du itun berezien bidez.

Hori dela eta, langilearen dedikazioa enpresan osoa izan dadin, konpentsazio ekonomikoak itun daitezke; horrela, langileak enpresa horretan dedikazio eskusiboa izango du eta ezin izango du aldi berean beste enpresa batean lan egin. Langileak dedikazio osoko itun hori hautsi egin dezake, enpresari 30 egun lehenago jakinaraziz gero, baina kasu horretan, dedikazio osoko eskubideak eta ordainsariak galdu egingo ditu.

Enpresaburuak lehiarik ez gertatzeko benetako interesa duenean, ez lehiatzeko ituna kontratua amaitzen denerako hitzar daitezke; baina horrek, langileak uzten duen enpresako lan-jarduera bera, ondoren, beste enpresetan egitea eragotziko dio, beraz, konpentsazio ekonomiko egokia eskaini beharko zaio langileari. Itun horrek gehienez 2 urte iraun dezake teknikoaren kasuan, eta 6 hilabete beste langile guztienetan.

Langileak denboraldi batean zehar proiektu eta lan zehatzak aurrera eramateko lanbide-espezializazioa jaso baldin badu enpresaren kargu, denboraldi jakin batean enpresan jarraitzeko ituna egin daitezke. Itun horrek ezin izango du 2 urte baino gehiago iraun eta beti idatziz egin beharko da. Langileak enpresa ezarritako epea baino lehenago uzten badu, enpresaburuak kalte-galerengatik indemnitazioa edo kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du. Horretarako, langileak jasotzen duen prestakuntzak berezia izan behar du, lan zehatz bati zuzendua, eta ez da inolaz ere kontuan izango langileak jasotzen duen prestakuntza orokorra.

# ***Kontratazio-motak*** **7**

- 7.1. Lan-kontratu mugagabea**
  - 7.1.1. Lan-kontratu mugagabe arrunta**
  - 7.1.2. Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratuak**
  - 7.1.3. Ezinduen kontrataziorako kontratu mugagabeak**
- 7.2. Egoeraren arabera aldi baterako kontratuak**
  - 7.2.1. Heziketa-kontratuak**
  - 7.2.2. Egoeraren arabera lan-kontratu sinpleak**
- 7.3. Aldi baterako egitura-kontratuak**
  - 7.3.1. Lan edo zerbitzu jakineko kontratua**
  - 7.3.2. Ekoizpen-gorabeherengatiko behin-behineko kontratua**
  - 7.3.3. Bitarteko kontratua**
- 7.4. Izaera nahasiko lan-kontratuak: lanaldi partzialeko kontratua**
- 7.5. Etxean lan egiteko kontratua**
- 7.6. Taldeko kontratua**

## 7.1. Lan-kontratu mugagabea

### 7.1.1. Lan-kontratu mugagabe arrunta

<b>» LAN KONTRATU MUGAGABE ARRUNTA</b>	
<b>IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zerbitzu-emateko inolako mugarik gabe hitzarturiko kontratua da</li> </ul>
<b>FORMALIZA-ZIOA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lan-kontratua ahoz edo idatziz egin daiteke. Nolanahi ere, kontratua hitzartu ondorengo 10 egunetan EINI (Enplegurako Institutu Nazionalari) horren berri emango zaio, kontratua ahozkoa bada, adierazpen soilez, eta erregistratuz, kontratua idatziz egin izan bada.</li> </ul>
<b>BESTELAKO EZAUGARRIAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edozein kontratu-motapean egonda ere, probaldirako finkaturiko legezko epealdiaren ondorengo urtebetean langilea oraindik Gizarte Segurantzaren alta eman gabe badago, langile hori finkotzat hartuko da.</li> <li>• Mugagabekotzat hartuko dira lege-iruzurrean egindako aldi baterako kontratuak</li> </ul>

### 7.1.2. Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua

<b>» KONTRATAZIO MUGAGABEA SUSTATZEKO KONTRATUA</b>	
<b>SUBJEKTUAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ondorengo baldintzetariko batean dagoen langabetua: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 18tik 29arteko gaztea</li> <li>- Gutxienez urtebetez enplegu-eskatzaille modura izena emandako luzaroko langabetua</li> <li>- 45 urtetik gorakoa</li> <li>- Ezindua</li> </ul> </li> <li>• Kontratu berria sinatzeko egunean, jada enpresan bertan mugadun kontraturen baten bidez edota aldi baterako kontratuz (1997ko maiatzaren 17aren aurretiko edo 1998ko maiatzaren 16a artean sinaturiko ikastun kontratuak barne) soldatapeko langilea. Finkaturiko urtebeteko epe hori amaitzean, aipaturiko kontratu horiek mugagabeko kontratazio sustapenerako bihurtzea negoziazio kolektiboaren bitartez arautuko da.</li> </ul>
<b>BALDINTZAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zerbitzu-ematean ez da denbora mugarik ezarriko</li> <li>• Neurria, etorkizunean luza baliteke ere, 4 urterako izanen da. Neurriak berak denbora muga duen arren, hori indarrean dagoen bitartean sorturiko kontratuak ez dute horrelakorik jasango, eta kontratua bizi--iraupen guztirakoa izango, baldin eta legezko xedapenen batek espreski bestelakorik ezartzen ez badu, bederen</li> <li>• Kontratua idatziz finkaturiko eremuan egiten da</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratua, berau hitzartu ondorengo 10 egunetan, EINen erregistratuko da</li> <li>• ENPRESENTZAKO MUGAK.- Enpresak ezin izango du horelako kontraturik sinatu, kontratu-izenpetze horren aurretiko 12 hilabetetan, legezko epaiz, bidegabeko arrazoi objektiboengatik iraizpenik edota iraizpen kolektiborik izan badu.</li> </ul>
<b>IRAUPENA</b>	Kontratua mugagabea izango da
<b>IRAUNGITZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>KALTE-ORDAINAK</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Iraizpen objektiboa</u>.- Arrazoi objektiboak direla medio, iraungitzea bidegabea bada, kalte-ordainaren zenbatekoa lan-urteko 33 eguneko soldata izango da, urtebete baino gutxiagoko denboraldiak hilabeteka hainbanatuz, eta gehienez 24 hilekoa.</li> <li>- <u>Diziplinako iraizpena</u>.- Diziplinako arrazoiengatik iraizpena bidegabekoa bada, kalte-ordaina normala izango da, hots, lan-urteko 45 eguneko soldata, urtebete baino gutxiagoko denboraldiak hilabeteka hainbanatuz, eta gehienez 42 hilekoa.</li> </ul> </li> </ul>
<b>BESTELAKO ZENBAIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2000. urtean sinaturiko lanaldi osoko edo partzialeko kontratu-mota horrek edo horretara eratorriek, langilearen talde-kidetasuna eta abenduaren 30eko EBOKo 55/1999 Legeak dioena kontuan izanik, Gizarte Segurantzako arrisku arrunten kuota-hobariak izango dituzte, betiere hartan finkaturiko baldintzak betetzen badituzte.</li> <li>• Neurri hau indarrean dago 2001eko maiatzaren 16a arte.</li> </ul>

## 7.1.3. Ezinduen kontrataziorako kontratu mugagabeak

<b>» EZINDUEN KONTRATAZIORAKO KONTRATU MUGAGABEA</b>	
<b>LANGILEAREN BALDINTZAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langile ezindua izan eta eskumendun erakundeak horrelakotzat izatea</li> <li>• Enplegu-bulegoan izena emanda egotea</li> </ul>
<b>ENPRESAREN BALDINTZAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enpresa berrietan kontratatutako ezinduek ez dira langileen % 51 baino gehiago izango. Salbuespen bakarra: langile ezindua enpresaren kide bakarra izatearena</li> <li>• ENPRESAREN BETEBEHARRAK               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Enpresa onuradunek langile horien egonkortasuna gutxienez 3 urtez bermatu beharko dute, eta, bidezko irazpenik izaten bada, horien ordeztu beste langile ezindu batzuk hartu beharko dituzte.</li> <li>b) Zerga- nahiz Gizarte Segurantzako betebeharrak egunean edukitzea.</li> <li>c) Aurreko betebeharrak bete gabe izateak jasotako dirulaguntzak itzultzeraz behartzen du enpresa. Nolanahi ere, langileak berak, bere borondatez, lana uztea ez da ez-konpliztatzat hartuko.</li> </ol> </li> </ul>
<b>IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratua mugagabea izango da</li> </ul>
<b>LANALDIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanaldi osorako edo partzialerako izan liteke</li> </ul>
<b>FORMALIZA-ZIOA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratua idatziz finkaturiko ereduaren eginen da</li> <li>• Kontratua hitzartu ondorengo 10 egunen barruan enplegu-bulegoan erregistratuko da, eta atxikirik Ezintasun-ziurtagiria eramango du.</li> </ul>
<b>BESTELAKO ZENBAIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratuok abenduaren 26ko 63/1997 Legearen aurrez ikusitako iraugitzeagatik kalte-ordainaren murrizketa izan dezakete. Kalte-ordaina, aipatu Legearen 1. Xedapen gehigarriak dioenez, lan-urteko 33 eguneko soldatakoa da. (Ikus "Iraungitzea" atala <i>Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratuan</i>)</li> </ul>



## 7.2. Egoeraren araberako aldi baterako kontratua

### 7.2.1. Heziketa-kontratua

#### 7.2.1.1. Praktikaldiko kontratua

<b>► PRAKTIKALDIKO LAN-KONTRATUA</b>	
<b>SUBJEKTUAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratu hau unibertsitate, goi-mailako nahiz erdi-mailako Lanbide Heziketako tituludunek edota ofizialki aintzatetsiriko bestelako titulu baliokidedunek hitzar dezakete, betiere ikasketak amaitu ondorengo 4 urteren barruan.</li> <li>• Praktikaldiko kontratu hau ezindutako batekin itunduko bada, aipatu epealdia 6 urtekoa izango da. Denboraldi hau soldadutzak edota OGZ (Ordezko Gizarte Zerbitzua) betebeharrak bakarrik etengo du.</li> </ul>
<b>LANPOSTUAREN BALDINTZAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanpostuak ikasketa-mailari dagokion lanbide-ezagutza aproposa ahalbideratu beharko du. Estatuko sektore-esparruko hitzarmen kolektiboetan nahiz, antzekorik ezean, esparru mugatuagoko sektoreetako hitzarmen kolektiboetan ere kontratu-mota horri dagozkion lanpostuak, mailak eta lan-kategoriak finka litezke.</li> <li>• Lanaldia osoa edota partziala izan liteke</li> </ul>
<b>KONTRATUAREN IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez da 6 hilabete baino gutxiagokoa, ezta 2 urte baino gehiagokoa ere izango. Dena den, Estatuko sektore-esparruko hitzarmen kolektiboetan nahiz, antzekorik ezean, esparru mugatuagoko sektoreetako hitzarmen kolektiboetan bestelako iraupenik finkatu ahal izango da, betiere aipaturiko mugak errespetatuz eta sektorearen nahiz praktikaldiaren ezaugarriak kontuan hartuz.</li> <li>• Hitzarmen kolektiborik ezean kontratuak 2 urte baino gutxiagoko iraupena badu, sinatzaileek gehienez 2 luzapen hitzar ditzakete, baina bakoitzaren iraupena ez da ez 6 hilabete baino gutxiagokoa izanen, ezta, orotara, kontratuaren gehieneko iraupena baino luzeagokoa ere.</li> <li>• Tituluduna izanik, titulu horrekin ezinezkoa izango da 2 urte baino gehiago praktikaldiko kontratupean egotea, ez enpresa batean, ezta enpresa ezberdinetan ere. Beraz, titulu batek praktikaldi bakarrerako eskubidea eskainiko du.</li> </ul>
<b>ROBALDIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hitzarmen kolektiboak bestelakorik adierazten ez duen heinean, probaldia ez da ez hilabete baino luzeagokoa izango, erdi-mailako tituludunentzat, ezta 2 hilabete baino luzeagokoa ere, goi-mailako tituludun langileentzat.</li> <li>• Praktikaldiko kontratua amaitzean langileak enpresa berean jarraitzen badu, ezin izanen du probaldi berri bat hitzartu, eta, igarotako praktikaldia antzinasunerako kontuan hartuko da.</li> </ul>

<b>ORDAINSARIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hitzarmen kolektiboan finkaturikoa izango da. Nolanahi ere, hitzarmen faltan, ordainsaria ez da lanpostu bereko edo antzeko langile baten soldataren % 60 eta % 75 baino txikiagoa izango kontratuaren iraunaldiko lehen eta bigarren urtean, hurrenez hurren.</li> <li>• Inoiz ez da lags-a (lanbide arteko gutxieneko soldata) baino txikiagoa izanen.</li> <li>• Lanaldi partzialerako kontratatutako langileen ordainsaria itundutako lanaldiaren arabera murriztuko da.</li> </ul>
<b>KONTRATUAREN FORMALIZAZIOA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idatziz eta edozein enplegu-bulegotan eskura daitekeen eredu ofizialean egingo da, eta, bertan, langilearen titulazioa, kontratuaren iraupena eta betebeharreko lanpostu edo lanpostuak adieraziko dira.</li> <li>• Kontratua sinatu aurretik, enpresaburuak langileak praktikaldiko aitzin-kontraturik duen ala ez ziurta dezan eska liezaioke EINi. Horrek 10 egun ditu aipatu ziurtagiria helarazteko. Behin epealdia igaro ondoren, edozein ondoriotatik libre izango da hura.</li> <li>• Kontratua itundu ondorengo 10 egunen buruan, enplegu-bulegoan erregistratu beharko da eta, halaber, luzapenik badago, antzeko erara jokatuko.</li> <li>• Kontratua amaitu baino 10 egun lehenago, enpresaburuak enplegu-bulegoari kontratu bukaeraren berri eman beharko dio.</li> <li>• Langileen ordezkari ei ere praktikaldiko kontratuaren kopia ailegaraziko zaie 10 egunen buruan.</li> </ul>
<b>BESTELAKO ZENBAIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urtebete baino gehiagoko praktikaldiko kontratuetan, iraungitze-adierazpena egiten duen aldeak, gutxienez 15 eguneko aurrerapenez kontratu-amaieraren jakitun egingen du beste aldea. Enpresaburuak epealdi hau ez errespetatzeak kalte-ordaina izango du ondorio gisa.</li> <li>• Martxoaren 27ko 488/1998 EDaren 22. artikulua dioenaren arabera, sinaturiko praktikaldiko kontratuak mugagabekotzat hartuko dira.</li> <li>• Euren ikasketak edo lanbide-heziketako ikastaroak direla medio, ikasleek burututako lanbide-praktikak berariaz kontratazio mota horretatik guztiz bestelakoak eta apartekoak dira.</li> </ul>
<b>MUGAGABE BIHURTZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratu hau lanaldi osoko edo partzialeko –aldizkako finkoak barne– mugagabeko kontratu bihurtzea, abenduaren 29ko 55/1999 (30eko EBO) eta 63/1997 legeen arabera arautuko da.</li> </ul>

## 7.2.1.2. Ikastun-kontratua

<b>►►IKASTUN-KONTRATUA</b>	
<b>OBJEKTUA HELBURUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trebakuntza-maila egokia eskatzen duen lanpostu edo lanbiderako ahalik eta hobekien gaitzea ikastun-langileak, beharrezko prestakuntza teorikoa nahiz praktikoa bereganatuz.</li> </ul>
<b>SUBJEKTUAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktikaldiko kontratua sinatzeko beharrezko titulaziorik ez duen 16 urtetik gorako eta 21etik beherako langilea. Lantegi-eskola, lanbide-ikastetxe edo gizarte-garantiarako programen enplegu-heziketarako egitasmo publikoen esparruan, berriz, lan-kontratu hau 24 urtetik beherako langilearekin ere sina liteke. Edonola ere, langileak ezin du kontratu-mota horren pean 2 urte baino gehiago igarotakoa izan, ezta prestakuntzaren helburua den enpresa bertako kualifikaziodun lanpostuan 12 hilabete baino gehiagoz aritu izana ere.</li> <li>• Langileak aurretik 2 urte baino gutxiagoko ikastun-kontraturik izan badu, prestakuntzarako kontratua sina lezake, harik eta gehieneko iraupena bete arte bakarrik, ordea.</li> <li>• <b>LANGILE EZINDUAK</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ezindutako langilearentzat ez da gehieneko adin-mugarik</li> <li>- Enpresako langileriaren arabera sina daitezkeen prestakuntzarako kontratuen zenbaketan ezinduenak ez dira kontuan hartuko</li> <li>- Langile ezindua kontratatzen duen enpresak heziketa-kontratuentzat aurrez ikusitako Gizarte Segurantzako enpresa-kuotaren % 50eko murrizketa izango du</li> <li>- Enplegu-zentro berezietan diharduten langile ezinduekin sinaturiko kontratuentzat, uztailaren 17ko 1.368/1985 EDn 7. artikuluan eurentzat jasotako berezitasunek indarrean jarraitzen dute. Aipatu EDk enplegu-zentro berezietako langile ezinduen izaera bereziko lan-harremana arautzen du.</li> </ul> </li> </ul>
<b>KONTRATUAREN IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gutxienez 6 hilabetekoa eta gehienez 2 urtekoa.</li> <li>• Alabaina, eta betiere lanbide edo lanpostuaren ezaugarriak eta bere heziketa-eskakizunak kontuan izanik, Estatuko sektore-esparruko hitzarmen kolektiboek edota, hauen faltan, esparru mugatuagoko hitzarmen kolektiboek bestelako iraupenik finka dezakete, inoiz ez, ordea, 6 hilabete baino txikiagokorik, ezta 3 urte baino gehiagokorik ere. Epe hori 4 urtera arte luzatu ahal izango da kontratua pertsona ezinduarekin hitzartzen bada.</li> <li>• Hitzarmen kolektiboetako kontrako xedapenik izan ezean, sinatzaileek gehienez 2 luzapen hitzar ditzakete, baina kontratuaren iraupen osoak aipaturiko gehieneko iraupena gainditu gabe.</li> </ul>

<p><b>KONTRATUAREN IRAUPENA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luzapen bakoitzaren iraupena ez da inoiz legez edo hitzarmenez finkaturiko kontratuaren gutxieneko iraupena baino motzagoa izango.</li> <li>• Behin kontratuaren gehieneko iraupena bete ondoren, langileak ezin izango du horrelako beste kontraturik sinatu, ez jardun duen enpresan, ezta beste enpresa batean ere.</li> <li>• Probaldi garaia idatziz hitzar liteke, betiere horretarako hitzarmen kolektiboak finkaturiko mugak errespetatuz. Hitzarmenean horri buruzko inolako itunik ez badago, berriz, probaldiaren iraupena ez da 2 hilabete baino luzeagoa izanen.</li> <li>• Prestakuntzarako kontratua amaitzean langileak enpresa berean jarraituko balu, ezin izanen du probaldi berri bat hitzartu, eta, igarotako denboraldia antzinasunerako kontuan hartuko litzaioke.</li> </ul>
<p><b>PRESTAKUNTZA-KONTRATU MAXIMOA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatuko sektore-esparruko hitzarmen kolektiboek edota horien faltan, esparru mugatuagoko hitzarmen kolektiboek, enpresaren langileriaren arabera, gehienez prestakuntzarako zenbat kontratu sina ditzaketen finkatuko dute.</li> <li>• Hala eta guztiz ere, aipatu hitzarmenek horrelakorik finkatzen ez badute, enpresek lantokiko gehienez egin ditzaketen prestakuntzarako kontratuak ez dira ondorengo eskalan agertzen direnak baino gehiago izango; zatikiak behetik doitzuz: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 5 langile arte: 1</li> <li>b) 6-10 bitartean: 2</li> <li>c) 11-25 bitartean: 3</li> <li>d) 26-40 bitartean: 4</li> <li>e) 41-50 bitartean: 5</li> <li>f) 51-100 bitartean: 8</li> <li>g) 101-250 bitartean: 10 edo langileen % 8</li> <li>h) 251-500 bitartean: 20 edo langileen % 6</li> <li>i) 500 langile baino gehiago: 30 edo langileen % 4</li> </ul> </li> <li>• Enpresako langileria finkatzeko garaian, prestakuntzarako kontratupean dauden langileak ez dira kontuan hartuko.</li> <li>• Goraxeago zehazturiko mugak finkatzerakoan, prestakuntzarako kontratupean dauden langile ezinduak ez dira kontuan hartuko</li> </ul>
<p><b>ORDAINSARIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hitzarmen kolektiboak dioena izan beharko du, eta, hitzarmenik ezean, benetako lanaren proportzioan, ez da lags-a baino txikiagoa izango.</li> </ul>
<p><b>KONTRATUAREN FORMALIZAZIOA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beti idatziz eta eredu ofizialean egingo da. Bertan, zein zeregin-maila, ogibide edo lanposturako hitzartu den; prestakuntza teorikoari eskainiko zaion denbora eta ordu-banaketa; kontratuaren iraupena, eta tutore lanetan arituko den pertsonaren izena eta lanbide-kualifikazioa espreski adierazi beharko dira.</li> <li>• Kontratua itundu ondorengo 10 egunen buruan enplegu-bulegoan erregistratu beharko da, eta, luzapenik balego, antzeko erara jokatuko.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratua amaitu baino 10 egun lehenago, enpresaburuak enplegu-bulegoari kontratuaren bukaeraren berri eman beharko dio.</li> </ul>
<b>BESTELAKO ZENBAIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urtebete baino gehiagoko prestakuntzarako kontratuetan, iragartze-adierazpena egiten duen aldeak, gutxienez 15 eguneko aurrerapenez kontratu-amaieraren jakitun eginen du beste aldea. Enpresaburuak epe hori ez errespetatzeak kalte-ordaina izango du ondorio gisa.</li> <li>• Martxoaren 27ko 488/1998 EDaren 22. artikulua dioenaren arabera sinaturiko praktikaldiko kontratuak mugagabekotzat hartuko.</li> <li>• Kontratua sinatu aurretik, enpresaburuak langileak aurretiazko prestakuntzarako edo ikastun-kontraturik duen ala ez ziurta dezan eska diezaioke EINI. Horrek 10 egun ditu aipatu ziurtagiria helarazteko. Behin epealdia igaro ondoren, edozein ondoriotatik libre izanen da enpresaburua.</li> </ul>
<b>LANTEGI-, LANBIDE- ETA GIZARTE- -GARANTIAKONTRATUAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esparru horretako kontratuak 16-24 urte bitarteko langileekin hitzar daitezke.</li> <li>• Programa horren esparruko prestakuntzarako kontratuak martxoaren 27ko 488/1998 EDn (bere 2. xedapen gehigarrian jasotako berezitasunak kontuan harturik) ezarritako baldintzak bete beharko dituzte.</li> </ul>
<b>MUGAGABE BIHURTZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestakuntzarako kontratu horiek mugagabe bihurtzeagatik 63/1997 eta 55/1999 Legeek xedaturiko etekinak lortzeko aukera izango dute..</li> </ul>

## 7.2.2. Egoeraren arabera lan-kontratu sinpleak

### 7.2.2.1. Errelebu-kontratua

<b>► ERRELEBU-KONTRATUA</b>	
<b>OBJEKTUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erretiro partziala hartzera doan enpresako langilea lanaldi partzialerako kontratua hitzartuko duen Enplegu Bulegoan izena emandako langabetu batek ordezkatzera da.</li> </ul>
<b>IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erretiro-pentsio arrunta kobratzeko eskubidea izateko langile ordezkatuari falta zaion denboraldikoa izango da.</li> <li>• Edonola ere, gehienez 5 urtekoa.</li> </ul>
<b>LANALDIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Errelebu-kontratua lanaldi osorako edo partzialerako hitzar daiteke.</li> <li>• Gutxienez ordezkaturiko langilearekin itunduriko lanaldi murrizketa adinekoa izan beharko du</li> <li>• Ordezko langilearen lanpostua ordezkaturakoak duen bera edo antzekoa izan daiteke, hau da, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokidekoren bati dagozkion eginkizunak betetzea, hain zuzen ere.</li> </ul>
<b>IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ikus “Lanaldi partzialeko kontratua”ren atala</li> </ul>
<b>ORDAINSARIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ikus “Lanaldi partzialeko kontratua”ren atala</li> </ul>
<b>IRAUNGITZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordezkatu den langilea erretiratzeko adinera iristen den egunean</li> <li>• Errelebu-kontratuak dirauen bitartean langilearen kargu-uzterik suertatzen bada, enpresaburuak 15 egun izango ditu horren ordezkari langabezia dagoen beste langile bat kontratatzeko.</li> <li>• Kontratuaren titularrarekin lana partekatzen duen langilea erretiro-adina iritsi baino lehen bidegabeko irazpena jasan eta berrartzerik ez bada, enpresak beste langile batekin ordezkatu beharko du edota errelebu-kontratupeko langilearen lanaldia luzatu.</li> <li>• Orain arteko betebeharrak enpresak ez betetzeak, dagokion Erakunde Kudeatzaileari kargugabetze edo bidegabeko irazpen egunetik sorturiko erretiro-partzialeko prestazioagatiko zenbatekoa ordaindu beharra dakar.</li> </ul>
<b>MUGAGABE BIHURTZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2000. urtean zehar errelebu-kontratuak lanaldi osorako edo partzialerako mugagabeak bihurtzen badira, aldizkako finakoak barne, aldaketa horren ondorengo 24 hilabetetan, eta abenduaren 29ko 55/1999 Legeak dioenaren arabera, Gizarte Segurantzako arrisku arrunteko enpresa--kuotaren % 20ko hobaria izan dezakete, abenduaren 26ko 63/1997 Legearen pizgarriak gordez.</li> <li>• Kontratu berriaren lanaldia gutxienez eraldaturiko errelebu-kontratuko bera izango da</li> </ul>

## 7.2.2.2. Erretiro-adina aurreratzeagatiko ordezkotza-kontratua

<b>►► ERRETIRO ADINA AURRERATZEAGATIKO ORDEZKOTZA KONTRATUA</b>	
<b>OBJEKTUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erretiratzeko adin arrunta 65 urtetik 64ra aurreratzeagatik langile bat ordezkatzeko langabeturen bat kontratatzea da kontratu honen helburua.</li> </ul>
<b>IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gutxienez urtebetekoa.</li> <li>• Erretiroa hartu behar duen langileari gehienez urtebete faltako zaio erretiroko adin arruntera iristeko.</li> <li>• Ordezkotza-kontratua kontrataziorako zernahi eratakoa izan daiteke, ondorengoak izan ezik: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Lanaldi partzialeko kontratua</li> <li>b) LEaren 15.1.b art.-n aurrez ikusitako mota, hau da, zeregin-pilaketagatiko kontratua.</li> </ul> </li> </ul>
<b>FORMALIZAZIOA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratuan ordezkutzen den langilearen izena jasoko da</li> <li>• Enplegu Bulegoan hitzartu ondorengo 10 egunen buruan erregistratuko da</li> </ul>
<b>BESTELAKO ZENBAIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65 urteko gutxieneko adinari koefiziente murriztailerik ezartzea aurrez ikusitako egoeretan, aipatu koefizienteok 64ko adinari ezarriko zaizkio.</li> <li>• Ordezkotza-kontratuak dirauen bitartean langileak lanari uzten badio, kontratuaren gehieneko iraupenerako falta diren egunetarako horren ordez arituko den beste langabeturen bat bilatzeko, 15 egun izango ditu enpresaburuak</li> <li>• Enpresak aurrekoa ez betetzeak dagokion Erakunde Kudeatzaileari langilearen kargugabetze egunetik sorturiko erretiro-prestazioagatiko zenbatekoa ordaindu beharra dakar.</li> </ul>
<b>MUGAGABE BIHURTZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordezkotza-kontratuok mugagabe bihurtzeagatiko abenduaren 26ko 63/1997 Legeak (30eko EBO) xedaturiko etekinak lortzeko aukera dute.</li> </ul>

### 7.3. Aldi baterako egitura-kontratuak

#### 7.3.1. Lan edo zerbitzu jakineko kontratua

<b>» LAN EDO ZERBITZU JAKINEKO KONTRATUA</b>	
<b>OBJEKTUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enpresa-jardueraren barneko funtsezko lan edo zerbitzu berezi zenbait betetzea da, eta, denboraz mugatua den arren, hasiera batean, bederen, iraupen ezezagunekoa.</li> <li>• Hitzarmen kolektiboak enpresaren ohiko jardueran funtsezkoak izan litezkeen lan edo zereginak identifika ditzake.</li> </ul>
<b>IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obra edo zerbitzuak eskatzen duen adinakoa izango da</li> <li>• Ildo beretik jarraiki, kontratuak iraupen edo bukaera egunik adierazten badu, epe hori gutxi gorabeherakotzat hartuko da</li> </ul>
<b>LANALDIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanaldi osorako edo partzialerako hitzar daiteke</li> </ul>
<b>FORMALIZAZIOA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratua itundu ondorengo 10 egunen buruan enplegu-bulegoan erregistratu beharko da eta, luzapenik badago, antzeko erara jokatuko.</li> <li>• Kontratua beti idatziz formalizatuko da. Bertan, zehatz-mehatz eta argi, kontratazioaren izaera; betebeharreko obra edo zerbitzuaren identifikazioa, behar adinako zehaztasunez; kontratuaren iraupena, eta egin beharreko lana azalduko dira.</li> </ul>
<b>IRAUNGITZEA ETA IRAGARTZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lan edo zerbitzu jakineko kontratua, edozein alderen alde aurretiko iragartzea dela medio, ondorengo arrazoiatariko edozeinengatik iraungi daiteke:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Obra edo zerbitzua amaitzea</li> <li>b) Kontratuaren iraupena urtebete baino luzeagoa bada, iragartze-adierazpena egiten duen alderdiak kontratu-amaieraren jakitun eginen du beste alderdia, gutxienez 15 eguneko aurrerapenez.</li> </ol> </li> <li>• Legezko edo hitzarturiko gehieneko iraupena dagoenean, denboraldi laburragorako itunduriko kontratuak, besterik gabe luzatu egingo dira (adierazi gabeko luzapenez), harik eta aipatu gehienekora iritsi arte, baldin eta tarteko amaiera-iragartze edo adierazitako luzapenik izan ez bada eta langileak enpresan bertan segitzen badu.</li> <li>• Gehieneko iraupena bete ondoren, inoren aldetiko amaiera-iragartzearen adierazpenik egon ez bada eta langileak enpresan bertan jarraitzen badu, kontratua, prestazioaren behin-behinekotasuna egiaztatuko duen frogarik izan ezean, mugagabetzat hartuko da, berariaz adierazi gabe.</li> <li>• Enpresaburuak aurreko puntuan finkaturiko epe hori errespetatzen ez badu, epez kanpo igaro hainbat egunen kalte-ordaina ematera beharturik dago.</li> </ul>
<b>MUGAGABE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lan edo zerbitzu jakineko kontratuok mugagabe bihurtzeagatiko abenduaren 26ko 63/1997 Legeak (30eko EBO) xedaturiko etekinak lortzeko aukera dute</li> <li>• Prestazioaren behin-behinekotasun frogarik izan ezean, lan edo zerbitzu jakineko kontratua mugagabe bihurtuko da honako arrazoiren bat gertatzen bada:</li> </ul>



<b>BIHURTZEA</b>	<p>a) Idatziz egin ez delako. Gainera, lanaldi partzialerako kontratua izanik idatziz egin ez bada, eta, betiere, zerbitzua lanaldi partzialerako zelako frogarik izan ezean, kontratua lanaldi osorakotzata hartuko da.</p> <p>b) Langilea Gizarte Segurantzaren alta eman gabe probaldia baino denboraldi luzeagoa egoteagatik.</p> <p>c) Kontratuaren amaiera heldu arren, inoren aldetiko amaiera-iragartzerik ez izan eta langileak lanean jarraitzenduelako.</p> <p>d) Lege-iruzurreko kontratua izateagatik.</p>
------------------	---

### 7.3.2. Ekoizpen-gorabeherengatiko behin-behineko kontratua

<b>► EKOIZPEN GORABEHERENGATIKO KONTRATUA</b>	
<b>OBJEKTUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merkatuaren egoerak hala ezarritako aldi bateko premiei, zeregin-pilaketari eta gehiegizko eskabideei erantzutea du helburu, baita enpresaren ohiko jarduera bada ere.</li> </ul>
<b>IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrazoi horietariko bat sortu ondorenko 12 hilabete, gutxienez 6 hilabetekoa izanen da</li> <li>• Aipaturiko arrazoiak gerta litezkeen jardueraren urtarokotasuna dela eta, Estatuko sektore-esparruko hitzarmen kolektiboek, nahiz, horrelakoen faltan, esparru mugatuagoko sektoreetako hitzarmen kolektiboek ondorengo zehaztasunak alda ditzakete: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kontratuaren gehieneko iraupena</li> <li>b) Aldia</li> <li>c) Kontratuaren gehieneko iraupena eta hitzar litekeen aldia</li> </ul> </li> <li>• Dena den, hitzarmenok ezin izanen dute 18 hilabete baino luzeagoko erreferentzia-aldirik finkatu, ezta legez edo hitzarmenez finkaturiko erreferentzia-aldiaren 3/4 baino luzeagoko gehieneko kontratu-iraupenik ere.</li> <li>• Legez edo hitzarmenez finkaturiko erreferentzia-aldia behin-behineko kontratu hau behar izateko arrazoiak sortzen diren une berean hasiko da.</li> <li>• Behin-behineko kontratua legez edo hitzarmenez finkaturiko gehieneko iraupena baino denboraldi laburragorako hitzartzen bada, aldean adostasunez baina <u>behin bakarrik</u> luzatuko da, betiere, kontratuaren iraupenak finkaturiko gehieneko iraupen hori gainditu gabe.</li> </ul>
<b>LANALDIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanaldi osorako edo partzialerako izan daiteke</li> </ul>
<b>FORMALIZAZIOA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 aste baino luzeagorako eta lanaldi partzialerako hitzarturiko kontratuak idatziz egin beharko dira</li> <li>• Kontratuan kontratazio-mota honetarako arrazoiak eta, besteak beste, kontratazioaren izaera, iraupena eta bete beharreko lana zehatz-mehatz eta argi jasoko dira.</li> <li>• Ekoizpen-gorabeherengatiko kontratua hitzartu ondorengo 10 egunen buruan, enplegu-bulegoan erregistratu beharko da, eta luzapenik badago, antzeko erara jokatuko da.</li> </ul>

<b>IRAUNGITZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekoizpen-gorabeherengatiko behin-behineko kontratua, edozein alderen alde aurretiko iragartzea dela medio, hitzarturiko iraupena amaitzean iraungiko da.</li> <li>• Legezko edo hitzarturiko gehieneko iraupena izanik ere, denboraldi laburragorako itunduriko kontratuak, besterik gabe, luzatutzat emanen dira gehieneko iraupenera arte, baldin eta iragartze edo luzapen zehatzik izan ez bada eta langileak enpresan bertan jarraitzen badu.</li> <li>• Aipatu gehieneko iraupena edota behin-behineko kontratuaren luzapen adierazia amaitu ondoren, inoren aldetiko amaiera-iragartzeik egon ez bada eta langileak enpresan bertan jarraitzen badu, kontratua, prestazioaren behin-behinekotasuna egiaztatzen duen frogarik izan ezean, mugagabetzat hartuko da, berariazko adierazpenik behar izan gabe..</li> </ul>
<b>MUGAGABE BIHURTZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekoizpen-gorabeherengatiko kontratuok mugagabe bihurtzeagatiko abenduaren 26ko 63/1997 Legeak (30eko EBO) xedaturiko etekinak lortzeko aukera dute</li> <li>• Prestazioaren behin-behinekotasunaren frogarik izan ezean, kontratuok mugagabe bihurtuko dira honako arazoirenen batengatik:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Idatziz egin ez delako. Gainera, lanaldi partzialerako kontratua izanik idatziz egin ez bada, eta, betiere, zerbitzua lanaldi partzialerako zelako frogarik izan ezean, kontratua lanaldi osorakotzata hartuko da.</li> <li>b) Langilea Gizarte Segurantzaren alta eman gabe probaldiaren baino denboraldi luzeagoa egoteagatik.</li> <li>c) Kontratuaren amaiera heldu arren, inoren aldetiko amaiera-iragartzerik ez izan eta langileak lanean segitzeagatik.</li> <li>d) Lege-iruzurreko kontratua izateagatik.</li> </ol> </li> </ul>

### 7.3.3. Bitarteko kontratua

<b>► BITARTEKO KONTRATUA</b>	
<b>OBJEKTUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arau, hitzarmen kolektibo edo banakako akordio baten ondorioz lanpostua gordetzeko eskubidea duen langilea ordezkatzera edo bete beharreko lanpostu baterako hautaketa- nahiz promozio-prozesuak dirauen bitartean hori aldi baterako betetzea da kontratuaren objektua.</li> </ul>
<b>KONTRATUAREN IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langile ordezkatuaren eskubideak irauten duen adinekoa izango da.</li> <li>• Kontratua bete beharreko lanposturen bat betetzeko asmoz eraturiko hautaketa- nahiz promozio-prozesuak dirauen bitartean, hutsunea betetzeko bitarteko kontratua aldi baterakoa bada, iraupena prozesuak berak markatuko du, baina ez da 3 hilabete baino luzeagoa izango, eta ezta helburu bereko bitarteko kontratu berririk hitzartuko ere, behin gehieneko iraupen hori gaintuz gero.</li> <li>• Lanpostuak betetzeko Administrazio publikoetako hautaketa-prozesuetan, euren berariazko arauak dioten eran, bitarteko kontratuen iraupena prozesu horiena beroiena bezain luzea izanen da.</li> </ul>

<p><b>KONTRATUAREN FORMALIZAZIOA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratua beti idatziz formalizatuko da. Bertan, zehatz-mehatz eta argi, kontratazioaren izaera, ordezkaturako langilea, ordezkatzearren arazoak, kontratuaren iraupena, iraupenaren zergatiak eta, behar adinako zehaztasunez, betebeharreko lanaren identifikazioa azalduko dira.</li> <li>• Kontratua itundu ondorengo 10 egunen buruan, enplegu-bulegoan erregistratu beharko da, eta luzapenik badago, antzeko erara jokatuko.</li> </ul>
<p><b>IRAUNGITZEA ETA IRAGARTZEA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bitarteko kontratuaren iraungipena, edozein alderen alde aurretiko iragartzea dela medio, ondorengo arazoietariko edozeinengatik izan daiteke:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ordezkaturako langilea lanera itzultzea</li> <li>b) Legez edo hitzarmenez finkaturiko lanera itzultzeko epearen mugaeguna iristea.</li> <li>c) Lanpostua gordetzeko arrazoia(k) desagertzea</li> <li>d) Lanpostua betetzeko hautaketa- nahiz promozio-prozesuaren 3 hilabeteko gehieneko epea nahiz Administrazio publikoek antzeko prozesuetarako duten epealdia iragatea</li> </ol> </li> <li>• Legezko edo hitzarturiko gehieneko iraupena izanik ere, denboraldi laburrararako itunduriko bitarteko kontratuak besterik gabe luzatuko dira, harik eta aipatu gehienekora iritsi arte, baldin eta tarteko amaiera-iragartze edo luzapen adierazia izan ez bada eta langileak enpresa bertan jarraitzen badu.</li> </ul>
<p><b>IRAUNGITZEA ETA AMAIERA IRAGARTZEA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratua iraungitzeko arrazoia(k) egonik, inoren aldetik amaiera-iragartzerik egon ez bada eta langileak enpresan bertan jarraitzen badu, kontratua, prestazioaren behin-behinekotasuna egiaztatzen duen frogarik izan ezean, mugagabetzat hartuko da berariazko adierazpenik behar izan gabe.</li> </ul>
<p><b>MUGAGABE BIHURTZEA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bitarteko kontratuok mugagabe bihurtzeagatik abenduaren 26ko 63/1997 Legeak (30eko EBO) xedaturiko etekinak lortzeko aukera dute.</li> <li>• Prestazioaren behin-behinekotasunaren frogarik izan ezean, bitarteko kontratua mugagabe bihurtuko da honako arazoirenen batengatik:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Idatziz egin ez delako. Gainera, lanaldi partzialerako kontratua izanik idatziz egin ez bada eta zerbitzua lanaldi partzialerako zelako frogarik izan ezean, kontratua lanaldi osorakotzat hartuko da.</li> <li>b) Langilea Gizarte Segurantzaren alta eman gabe probaldia baino denboraldi luzeagoz egoteagatik.</li> <li>c) Bitarteko kontratuaren amaiera heldu arren, inoren aldetiko iragartze-adierazpenik ez izan eta langileak lanean segitzeagatik.</li> <li>d) Lege-iruzurreko kontratua izateagatik.</li> </ol> </li> </ul>

## 7.4. Izaera nahasiko lan-kontratuak: lanaldi partzialeko kontratuak

<b>» LANALDI PARTZIALEKO KONTRATUA</b>	
<b>OBJEKTUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langileak lanaldi partzialeko kontratua izango du hitzarmen kolektiboan ezarritako edota, horren faltan, legezko gehieneko jardueraren arabera, egunero, astero, hilero nahiz urterako finkaturiko denbora osoko lanaldiaren % 77 baino gutxiagokoa badu berea.</li> <li>• Erretirorako gehienez 5 urte falta eta Gizarte Segurantzaren erretiro--pentsioa kobratzeko gainerako baldintzak beterik, enpresarekin lanaldiaren eta soldataren gutxienez % 30 eta gehienez % 77ko murrizketa hitzartu duen langilea ere lanaldi partzialeko kontratuean egon daiteke. Kontratu hau sinatzeko, ordea, enpresak langabezian dagoen langilea kontratatu beharko du aldi berean, eta, halaber, ordezkaturiko den lanaldi hori gutxienez aurrez ikusitako erretiro egunera arte gorde beharko. Lanaldi murrizketaren ondorioz sorturiko lanaldi hutsunea betetzen duen kontratuari errelebu-kontratua deritzo.</li> </ul>
<b>KONTRATU MOTAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A) MUGAGABEA               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoak</li> <li>- Lanaldi partzialeko kontratu finko periodikoak</li> <li>-</li> </ul> </li> <li>• B) IRAUPEN JAKINEKOAK               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lan edo zerbitzu jakineko kontratuak</li> <li>- Merkatu-gorabeherengatiko, zeregin-pilaketa edo gehiegizko eskabideengatiko behin-behineko kontratuak</li> <li>- Lanpostua gordetzen zaien langileen ordezkapenerako kontratua (bitarteko kontratua)</li> <li>- Errelebu-kontratua</li> </ul> </li> </ul>
<b>KONTRATUAREN IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanaldi partzialeko kontratua mugagabea edo, legeak honelako kontratazio-mota baimenduriko kasuetan (prestakuntzarako kontratuan izan ezik), iraupen jakinerako hitzar daiteke.</li> <li>• Aurrekoa alde utzi gabe, lanaldi partzialeko kontratua ondorengo kasuetan hartuko da mugagabetzat:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enpresaren jarduera arrunteko <b>lan finko eta aldizkakoak</b> burutzeko hitzartzen denean.</li> <li>- Enpresaren jarduera arruntean egun jakinetan errepikatzen ez diren <b>aldizkako lan finkoak</b> egiteko hitzarturiko kontratuetan. Egoera horretan, langileei eurei dagokien hitzarmen kolektiboan zehazturiko era eta ordenan deituko zaie. Hori ez bada betetzen, langileak dagokion jurisdikzioan kaleratze-prozeduraz erreklamazioa egin dezake, eta horretarako epea deialdi-faltaren berri izan duen egun berean hasiko da.</li> </ul> </li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>LANALDIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eguneko lanaldia etengabea edo zatitua izan daiteke. Lanaldi partzialeko kontratupeko langile batek eguneko lanaldia egun osokoa dutenena baino laburragoa eta gainera zatitua badu, lan-etenaldi bakarra izango du, hitzarmen kolektiboak bestelakorik adierazten ez badu, jakina.</li> <li>• LEren 35.3 artikulua dioen kasuetan izan ezik, langileak ezin izango du aparteko ordurik sartu. Ordu osagarrien kasuetarako, berriz, LEren 12.5 artikulua dioena kontuan hartuko da.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>ORDU OSAGARRIAK</u></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lanaldi partzialeko kontratua adosturiko lanordu arruntez gain sar daitezkeen orduak dira</li> <li>✓ Kontratua horiei buruzko berariazko ituna eskatzen dute, formalizazioa mugagabeko lanaldi partzialeko kontratuetan bakarrik egingen da eta lanaldi arrunteko orduen % 15era artekoak izan daitezke.</li> <li>✓ Sektore-esparruko hitzarmen kolektiboek bestelako portzentajea finka dezakete. Nolanahi ere hori ez da inoiz adosturiko ordu arrunten % 30ekoa baino handiagorik izanen.</li> <li>✓ Dena den, ordu arrunten eta osagarrien baturak ez du inoiz lanaldi partzialeko kontratuentzat legeak agindutako gehienekoa gaitutuko.</li> </ul> </div>
<p style="text-align: center;"><b>ORDAINSARIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eguneko, asteko, hileko nahiz urteko finkaturiko orduen arabera izanen da.</li> <li>• Erretiro partzialari dagokionez, erretiratu behar duen langilearen ordainsaria eta Gizarte Segurantzaren erretiro-pentsioa bateragarriak izango dira.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>MUGAGABE BIHURTZEA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2000. urtean zehar lanaldi partzialeko praktikaldiko eta errelebu-kontratuak lanaldi osorako edo partzialerako mugagabeak bihurtzen badira, aldizkako finkoak barne, aldaketa horren ondorengo 24 hilabetetan, eta, abenduaren 29ko 55/1999 Legeak dioenaren arabera, Gizarte Segurantzako arrisku arrunteko enpresa-kuotaren % 20ko hobaria izan dezakete, abenduaren 26ko 63/1997 Legearen pizgarriak gordez.</li> <li>• Kontratu berriaren lanaldia gutxienez eraldaturiko praktikaldikoa edo errelebu-kontratukoa izango da</li> </ul>

## 7.5. Etxean lan egiteko kontratua

<b>▶▶ ETXEAN LAN EGITEKO KONTRATUA</b>	
<b>OBJEKTUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lan-jarduera langilearen etxean edota horrek, askatasun osoz, aukeratutako beste edozein lekutan eta enpresaburua begi-bistan izan gabe burutzen da</li> </ul>
<b>IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mugagabea edo iraupen jakinekoa izan daiteke</li> </ul>
<b>FORMALIZAZIOA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratua lan-jarduera non gauzaten den (lekua) zehaztuz, idatziz egingo da, eta Enplegu Bulegoan hitzartu ondorengo 10 egunen buruan erregistratuko</li> </ul>
<b>BESTELAKO ZENBAIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enpresaburuak etxean lan egiten duten langileen eskura lan-jardueraren kontrol-agiriren bat jarriko du eta bertan, besteak beste, honakoak jasoko dira:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Langilearen izena</li> <li>b) Lan-mota eta kopurua</li> <li>c) Langileari eman zaizkion lehengaiak</li> <li>d) Ordainsarirako hitzarturiko tarifak</li> <li>e) Burututako produktu/salgaien emateari eta jasotzeari buruzko datuak</li> <li>f) Aldeei interesgarri litzaiekeen beste zernahi</li> </ol> </li> </ul>

## 7.6. Taldeko kontratua

<b>▶▶ TALDEKO KONTRATUA</b>	
<b>OBJEKTUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enpresaburuak langile-talde oso batekin hitzarturiko kontratua da, berez, horietako bakoitzari, banaka, legezkiokoen eskubide eta betebeharrei erantzun beharrik izan gabe</li> </ul>
<b>IRAUPENA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mugagabea edo iraupen jakinekoa izan liteke</li> </ul>
<b>FORMALIZAZIOA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idatziz egingo da, eta Enplegu Bulegoan hitzartu ondorengo 10 egunen buruan erregistratuko</li> </ul>
<b>BESTELAKO ZENBAIT (Langile-taldea)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taldeburuak taldeko langileen ordezkari du, eta, ondorioz, bera izango da bere gain hartuko duen ordezkari horri dagozkion betebeharren erantzule</li> <li>• Langileak, idatziz jasotakoarekin bat eginik, laguntzailerik biltzen badu, horren enpresaburua langilearena bera izango da.</li> <li>• Enpresaburuaren eskubide eta betebeharrek taldeburuarengan bakarrik izanen dute eragina.</li> </ul>

# *Kontratua etetea eta desegitea*

# 8

## **8.1. Kontratua etetea**

### **8.1.1. Kontzeptua**

### **8.2.2. Eteteko arrazoiak**

## **8.2. Kontratua desegitea**

### **8.2.1. Kontzeptua**

### **8.2.2. Desegiteko arrazoiak**

## 8.1. Kontratua etetea

### 8.1.1. Kontzeptua

Kontratu-etetea egoera berezi batzuetan lan-jarduera eta, horren ondorioz, kontratuan adierazitako betebeharrak denboraldi baterako etenda geratzen direnean gertatzen da; beraz, langileak denbora horretan ez ditu bere eginkizunak beteko eta enpresaburuak ez ditu horiek ordainduko. Denboraldi hori amaitzen denean, hau da, etetearen arrazoiak desagertzen direnean, kontratuak hasiera batean bezala indarrean segituko du. Horrela, zenbait kasu berezitan, lan-loturak ez haustea lortzen da, eta, era berean, langilea benetan babestea. Ondoren, kontratu-etetearen arrazoiak aztertuko ditugu.

### 8.2.2. Kontratua eteteko arrazoiak

Kontratua eteteko arrazoiak Langileen Estatutuko 45. artikuluan azaltzen dira. Errazago ikasi ahal izateko, arrazoi horien sailkapena egin da; bertan, bi aldean (enpresaren eta langilearen) borondatezko arrazoiak eta bestelakoak azalduko ditugu (ikus 8.1. eskema)

<b>Borondatezkoak</b>	Langilearenak	{ Kargu publikoaren jarduera. Greba.
	Enpresaburuarenak	{ Enplegu-soldaten etenaldia. Ugazaben itxiera.
	Bi aldeenak	{ Elkarren arteko adostasuna. Kontratuan finkatutako arrazoiak.
<b>Bestelakoak</b>	-----	{ Soldaduska edo ordezko gizarte-zerbitzuak. Aldi bateko ezinbesteko kasua. Ekonomi eta Teknologi arrazoiak Lanerako ezintasun iragankorra Amatasuna. Zigor-epaia jaso arteko askatasunik eza. Eszedentzia.

8.1. eskema. Kontratua eteteko arrazoiak.

#### Langilearen borondatezko arrazoiak

##### Kargu publikoaren jarduera

Langileen Estatutuko 45. artikulua araberan, langile bat lanera joatea eragotziko dion kargu publiko bat betetzeko izendatzen bada, kontratua eteteko eskubidea sortzen da, derrigorrezko eszedentzia, alegia. Kargu publikoa diogunean,



kargu hori bai politikoa, bai sindikala izan daiteke ,eta probintzia-, autonomia-, nahiz estatu-esparrukoa. Kargualdiak irauten duen denbora hori antzinasunaren zenbaketan sartuko da.

Langileak kargua uzten duenean, 30 egun naturaleko epea izango du berriro lanean hasteko.

### Greba

Langileak, greban dagoen bitartean, ez du denbora horretan soldata jasotzeko eskubiderik izango, eta Gizarte Segurantzaren aurrean alta-egoera berezian egongo da, izan ere, bai enpresaren, bai langileen kotizatzeke betebeharra eten giten da.

Greban dagoen langileak ez du izango ez langabezi prestaziorako eskubidea, ezta lanerako ezgaitasun iragankorrerakoa ere.

### **Enpresaburuaren borondatezkoak**

#### Enplegu-soldaten etenaldia

Etenaldi hori enpresaburuak zigorrak jartzeko duen boteretik dator; izan ere, langileak ez baditu betetzen lan-kontratuak ezarritako oinarritzko betebeharrak, denboraldi batez lan eta soldatarik gabe zigortua izan daiteke. Langilea ez badago ados zuzendaritzak ezarritako zigorrarekin, epaileari berraztertzeke eska diezaioke.

#### Ugazaben itxiera

Ugazaben itxiera enpresaburuak, enpresako pertsonen eta ondasunen segurtasuna zaintzeko asmoz, bere jarduera gelditzea edo bere establezimendua ixtea erabakitzen duenean gertatzen da. Langileen Estatutuak, 45. artikuluan, denboraldi baterako ugazaben itxiera hori lan-etetearen arrazoi bezala hartzen du; horrek irauten duen bitartean, soldaten ordainketak etenak geratuko dira eta langilea Gizarte Segurantzaren alta-egoera berezian egongo da.

Ugazaben itxiera langileek egin ditzaketen legez kanpoko jardueretatik babesteko modua izango da. Itxiera legezkoa izateko, enpresaburuak legeak ezarritako moduan eta denboran egin beharko du.

### **Bi aldeen borondatezkoak**

Langileen Estatutuak ondorengo bi kasu azaltzen ditu hemen:

- . Elkarren arteko adostasuna
- . Kontratuan finkatutako arrazoiak

Kasu horietan bi alde kontratatzaileek kontratua aldi baterako etetea erabakitzen dute. Dena den, badago bien arteko ezberdintasunik: lehenengoan (elkarren arteko adostasuna) erabakia kontratua sinatu ondoren hartzen da;

bigarrenean (kontratuan finkatutako arrazoiak), berriz, kontratua egiten ari den momentuan.

Montoya irakasleak dioenez, elkarren adostasunez erabakitako eteteen ohizko kasuak lizentziak eta eszedentziak izan daitezke.

### **Bestelakoak**

#### Soldaduska edo ordezko gizarte-zerbitzua

Soldaduzka edo ordezko gizarte-zerbitzua egiten ari den bitartean, enpresak langile horren lanpostua gorde egin beharko du. Zerbitzua amaitzen denean, 30 egun naturaleko epea izango du berriro lanean hasteko.

#### Aldi bateko ezinbesteko kasua

Ezinbesteko kasua, zorigaitzoko eta halabeharrezko gertakizun baten ondorioz, ohizko lan-jarduera aurrera eraman ezin denean gertatzen da, uholdeak eta horrelako ezbeharrak, esate baterako. Dena den, kontratua eten ahal izateko Lan Administrazioaren baimena beharko da.

#### Ekonomi eta Teknologi arrazoiak

Lan-kontratua eten egin daiteke enpresa, bere egoera ekonomikoa (pilatutako galerak, ordainketa-etena...) edo teknologikoa (, fabrikazio-prozesu berrien aplikazioa, makinaria zaharkitua...) dela medio, krisialdi batean murgildurik dagoenean eta, ondorioz, denboraldi batez lan-jarduera ezinezkoa denean; denboraldi hori behin betiko bihurtzen bada, kontratua desegitea gertatuko da.

#### Lanerako Ezintasun Iragankorra (LEI)

Lanerako ezintasun iragankorra gaixotasun arrunta nahiz lanbide-gaixotasun edo laneko zein lanez kanpoko istripu-kasuetan sortzen da, langile batek arrazoi horiengatik bere lana bete ezin duenean. Langilea, gehienez, 12 hilabete egon daiteke egoera horretan, eta beste 6 hilabete luzatu ahal izango da, epe horretan medikuaren alta jaso dezakeela aurreikusten bada.

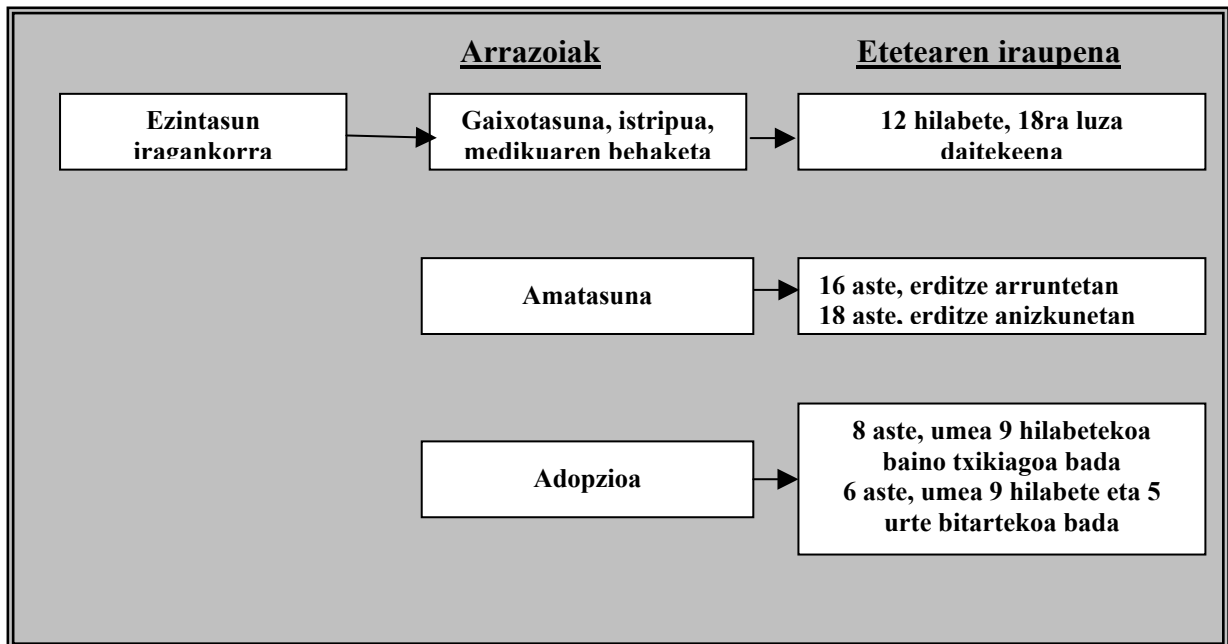
Denbora hori amaitu ondoren langileak oraindik osasun-laguntza behar badu eta lanean hasterik ez badu, ezintasun iraukorreko —partziala, osoa ala absolutua— egoerara pasa daiteke. Salbuespen bat dago: langilea oraindik kalifikatu gabe egonik, tratamendu medikoa behar badu eta egoera klinikoak sailkapena atzeratzea eskatzen badu. Kasu horretan, ezintasun iragankorreko egoera hasten denetik 2 urtera luza daiteke.

Era berean, lanbide-gaixotasunen behaketak egiteko erabiltzen den denbora ere LEI kasutzat jo daiteke, eta horren gehieneko iraupena 6 hilabetekoa izango da.

Amatasuna

Amatasunagatik egiten den kontratua etenak ondoz ondoko 16 aste iraungo du, eta 18 astera luza daiteke erditzea anizkuna baldin bada. Denboraldi horren banaketa interesatuaren esku geratzen da, baina 6 aste, gutxienez, erditu eta berehala hartu beharko dira. Amaren heriotza gertatuko balitz, aitak erabili ahal izango luke denboraldi hori umea zaintzeko. Aitak eta amak lan egiten dutenean, amak hala aukeratzen badu, aitak har ditzake etenaldiko azken 4 asteak; horiek, beti, ondoz ondokoak izan beharko dute eta ezin izango dute amaren osasuna arriskuan jarri.

Adopzio kasuetan, etenaren iraupena umearen adinaren arabera izango da; umeak 9 hilabete baino gutxiago baditu, etenaldia 16 astekoa izango da; baina 9 hilabete baino gehiago eta 5 urte baino gutxiago baditu, etenaldia 6 astekoa izango da. Amak eta aitak lana egiten dutenean, batek bakarrik izango du etetea eskubidea (ikus 8.2. eskema).



**8.2. eskema.** Ezintasun iragankorra eta amatasuna.

Zigor-epaia jaso arteko askatasunik eza

Langile batek egindako ustezko lege-hauste batengatik atxilotua izaten bada eta, ondorioz, epaileak behin-behineko kartzelaratzeari erabakitzen badu, epaiketa egin eta behin betiko epaia eman arte kontratua etenda geratuko da.

Etetea benetakoa izateko, langileak bere egoeraren berri eman beharko dio enpresari, ahal bada, behintzat; bestela, Jurisprudentziak langilearen jarrera dimisiotzat har dezake, eta horrek kontratua desegitea ekarriko du.

Behin betiko epaia eman ondoren, ezarritako zigorra nolabaiteko askatasun-

-gabetzea bada, enpresaburuak lan-kontratua iraungi egin dezake. Epaiak langilea errugabetzat jotzen badu edo askatasun-gabetzea ez den zigorra ezartzen badu, kontratua etetea amaitu egingo da eta berriro lanean hasiko da.

### Eszedentziak

Langileen Estatutuko 45. artikulua langileak denboraldi batez bere kontratuaren etetea eskatzeko aukera ematen du, eta enpresaburuak, legeak ezarritakoaren arabera, lanpostua gorde beharko dio denboraldi hori amaitu arte. Legeak eszedentzia-mota hauek finkatzen ditu: derrigorrezkoa, borondatezkoa eta umeen zaintzarako eszedentziak.

- *Derrigorrezkoa*

Eszedentzia-mota hau ondorengo kasuetan ematen da: langilea, probintzia-, autonomia- eta estatu-esparruan, kargu publiko baterako izendatua edo funtzio sindikalak betetzeko hautatua izaten denean. Langileak kargua uzten duenean, 30 egun izango ditu lanean berriro hasteko. Enpresak derrigorrean eman behar du eszedentzia hori eta langileari bere lanpostua gorde beharko dio. Denboraldi hori kontuan hartuko da antzinatasunaren zenbaketan.

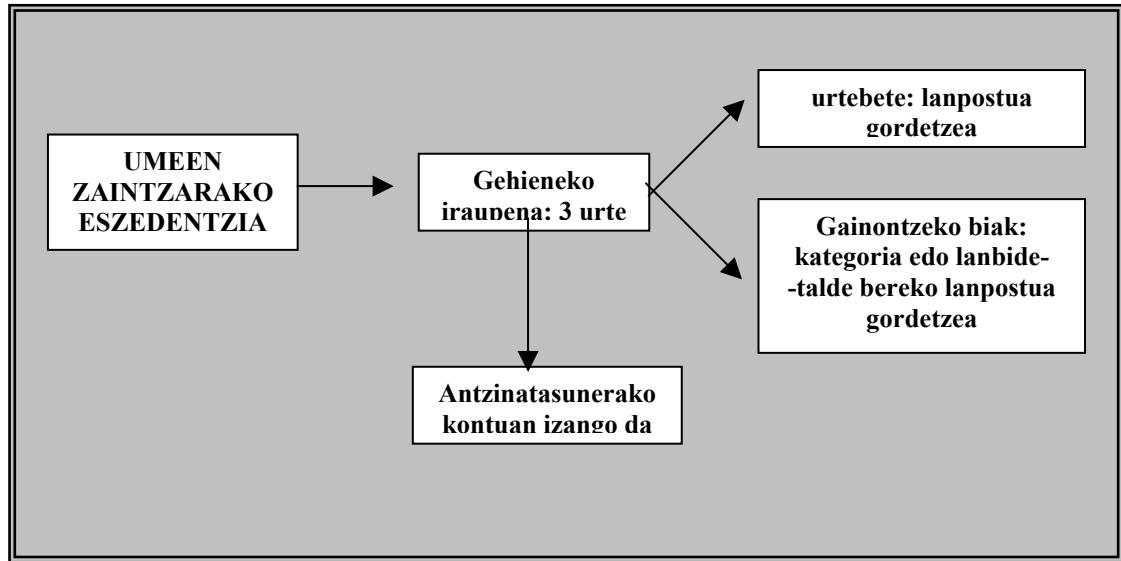
- *Borondatezkoa*

Kasu hauetan langileak ez du azaldu beharrik izango eszedentzia eskatzeko arrazoia. Horren iraupena 2 urte eta 5 urte bitartekoa izango da eta langileak ez du izango eskubiderik lanpostua gorde diezaioten; bai, ordea, betegabeko lanpostua dagoenean lehentasuna izateko eskubidea. Eszedentzia-mota hori eskatu ahal izateko, langileak enpresan urtebeteko antzinatasuna eduki beharko du eta azken eszedentzia eskatu duenetik 4 urte igaro arte ez du eskubide hori berriro erabiltzerik izango.

- *Umeen zaintzarako eszedentzia.*

Gehieneko iraupena 3 urtekoa izango da ume bakoitzeko, jaiotegunetik zenbatzen hasita; adopzio kasuetan ere iraupena berdina izango da. Hurrengo umeengatik ere eszedentzia hartzeko eskubidea izango da, eta horrek, lehengo amaitu baino lehen hartzen bada, aurrekoa bukatutzat emango du. Aitak eta amak lan egiten dutenean, batek bakarrik erabili ahal izango du eskubide hori.

Eszedentziaren denboraldi hori antzinatasunerako kontuan izango da. Urtebeteko denboraldia baldin bada, langileak bere lanpostua gorde diezaioten eskubidea izango du, baina urte hori igaro ondoren, langilearen eskubidea mugatua geratzen da; kasu horretan, enpresak langileari bere kategoria edo lanbide-talde bereko lanpostu bat gorde beharko dio (ikus 8.3. eskema).



**8.3. eskema.** Umeen zaintzarako eszedentzia

Eszedentzia egoeran dagoen bitartean, langileak enpresak antolatutako lanbide-prestakuntzako ikastaroetan parte hartzeko eskubidea izango du.

## 8.2. Kontratua desegitea

### 8.2.1. Kontzeptua

Kontratua desegitea langilearen eta enpresaren arteko lan-harremana amaitzen denean gertatzen da, hau da, arrazoi batengatik edo besterengatik lan-kontratua deusezten denean. Kontratua desegitea gertatzen denean, enpresaburuak langileari alde aurretik jakinaraziko dio eta zor dion zenbatekoaren likidazio-agiriaren proposamena aurkeztuko dio. Langileak azken kitatzearen ordain-agiria sinatzerakoan bere legezko ordezkaria aurrean egotea eska dezake.

### 8.2.2. Desegiteko arrazoiak

Desegiteko arrazoiak sailkatzerakoan, kontratu-etetean jarraitu dugun irizpidea bera izango dugu kontuan; beraz, borondatezko arrazoiak eta bestelakoak ikusiko ditugu (ikus 8.4. eskema).

#### *Langilearen borondatezko arrazoiak*

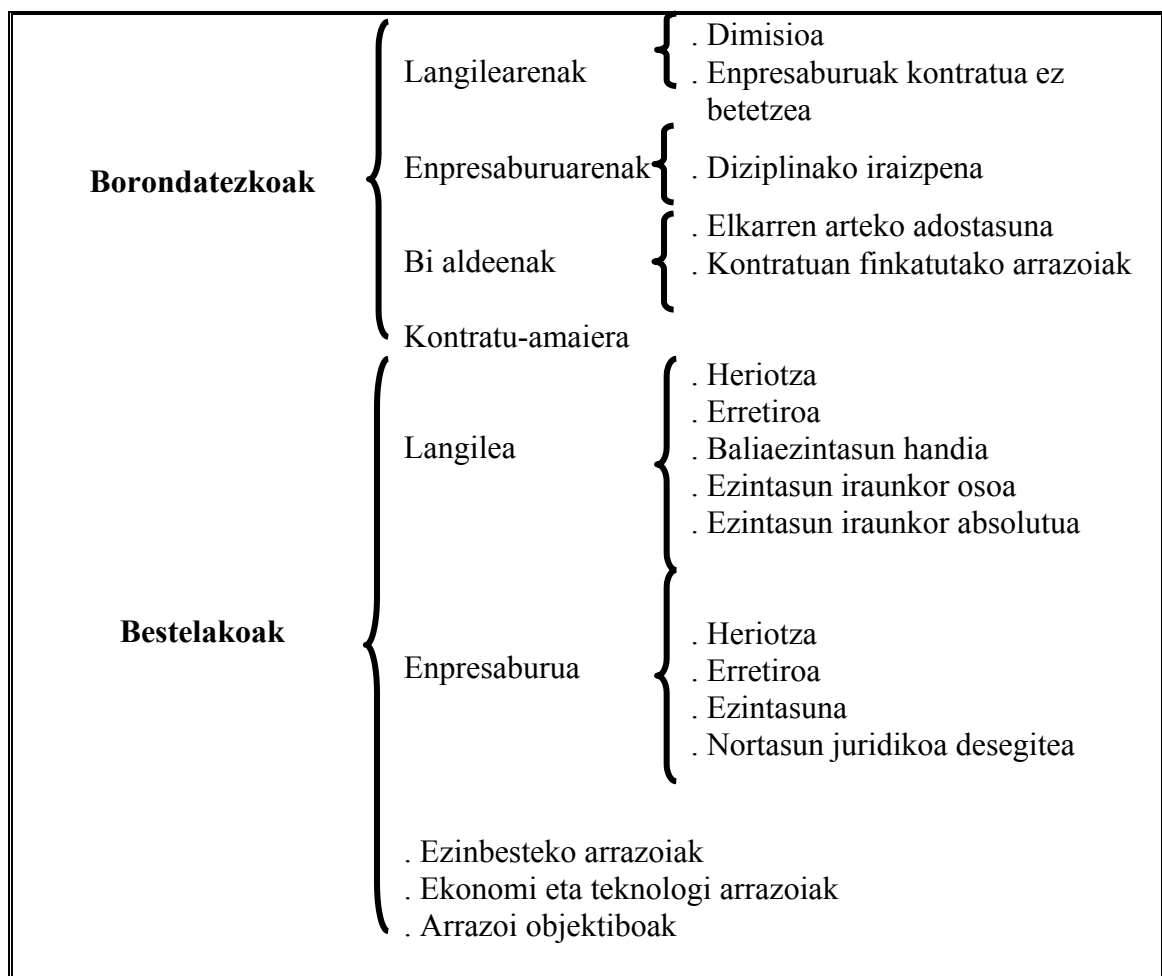
##### Dimisioa

Dimisioan langileak ez du zertan argudiatu kontratua iraungitzearen arrazoirik; hori bai, langileak alde aurretik bere erabakiaren berri eman behar dio enpresaburuari, hitzarmenean edo kontratuan adierazitako epean, edo lekuko ohituren araberrako epean. Dimisioan ez da kalte-ordainik ordainduko.

Enpresaburuak kontratua ez betetzea

Zenbait kasutan langileak berak proboka dezake kontratua iraungitzea (auto-iraizpena edo zeharkako iraizpena ere deritzona): zor zaion soldata ez zaionean ordaintzen, ordainketetan atzerapenak ugariak direnean, enpresaburuak lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiten dituenean edo enpresaburuak beste hainbat ez betetze larri egiten dituenean. Langileak bidegabeko iraizpen-kasurako ezarrita dauden kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du: zerbitzu urte bakoitzeko 45 eguneko soldata, gehienez 42 hilekoa.

Langileak Lan-arloko Epaitegian aurkeztu behar du lan-harremana desegiteko eskaera, eta epaia eman arte lanean jarraitu behar du.



**8.4. eskema.** Kontratua desegitearen arrazoiak.

**Enpresaburuaren borondatezko arrazoiak****Diziplinako irazpena**

Enpresaburuak langile baten kontratua hauts dezake funtsezko betebeharretan hutsegite larriengatik. Diziplinako irazpenaren arrazoiak ondorengoak izan daitezke:

- Lanera behin eta berriz hutsegitea edo puntualtasunez ez etortzea.
- Diziplina eza edo desobedientzia.
- Enpresaburuari, enpresan lanean dihardutenei edo beraiekin bizi diren senideei irain fisiko zein berbazkoak egitea.
- Kontratuaren fede ona haustea eta lan-jardunean konfiantza-abusua egotea.
- Ohizko edo itunduriko lan-errendimendua era jarraian eta nahita gutxitzea.
- Ohizko mozkorra edo toxikomania, lan-jardunean eragiten duenean.

Diziplinako irazpenerako baldintzak eta formalitateak honako hauek dira:

- *Enpresaren aldetik.*

Enpresak diziplinako irazpena idatziz jakinarazi behar dio langileari, eta bertan irazpenaren arrazoiak eta eguna azalduko dira. Irazpena gauzatzeko epea langilearen ekintza edo ez betetzea ezagutzen denetik 60 egunekoa da; edozein kasutan ere, gehieneko epea ekintza gertatu eta hurrengo 6 hilabetekoa izango da.

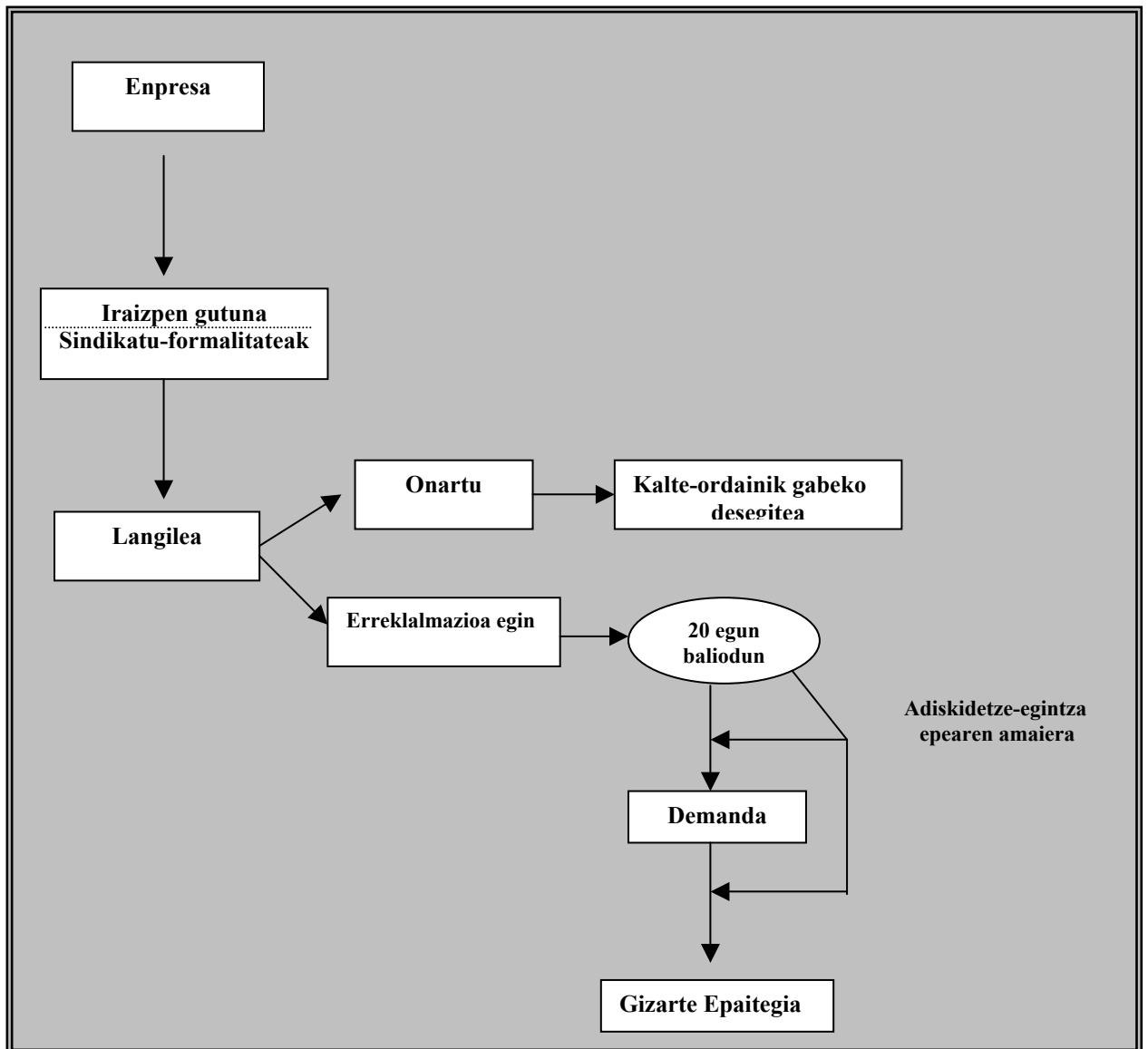
Sindikatu baten afiliatutako langileen irazpenen kasuetan, enpresak sindikatu horretako atal sindikaleko ordezkariari entzun beharko die. Langilea enpresa-batzordeko kidea edo sindikatu-ordezkaria bada, espediente aurkaria irekitzea ezinbestekoa da eta, interesatuari entzuteaz gain, enpresa-batzordeari edo gainerako ordezkariari entzun beharko zaie.

- *Langilearen aldetik*

Langilea enpresaburuaren erabakiarekin ados ez badago, 20 eguneko epea izango du irazpenaren aurka joateko. Edozein irazpen-prozeduratan, langileak **adiskidetze-egintza**ren eskaera egin behar du Lan-arloko Epaitegian, bi aldean (enpresaburuaren eta langilearen) arteko adostasun batera iristeko asmoarekin. Ondoren, Lan Administrazioako agintaritzak 15 eguneko epea izango du bi aldeak bildu eta adiskidetzea lortzeko.

Adostasuna lortzen bada, langilearen berronarpena edo kalte-ordainaren ordainketa egingo da.

Ez badago adostasunik, langileak demanda bat aurkeztuko du Lan-arloko Epaitegian eta adiskidetze-egintzan izandako emaitzaren egiaztagiria eramango du 15 eguneko epearen barruan (ikus 8.5. eskema).



8.5. eskema. Langilea diziplinako irazpenaren aurrean

Epailleak irazpena ondoko hiru eratan kalifika dezake:

- Baliogabea:** oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak bortxatzen direnean edota irazpenaren benetako zioa Espainiako Konstituzioaren edo legeen aurka baldin badao. Derrigorrezko berronarpena eta irazpen-egunetz geroztik jaso gabeko soldaten ordainketa izango da horren ondorioa.
- Bidegabea:** enpresak ez baditu frogatzen irazpen-gutunean alegaturiko arrazoiak edota irazpena berbazkoa bada. Kasu horretan, enpresak ondorengo aukerak ditu: langilea berronartu edo zerbitzu urte bakoitzeko 45 eguneko kalte-ordaina ordaindu eta, era berean, tramitazio bitarteko soldata.
- Bidezkoa:** enpresak irazpen-gutuneko arrazoiak egiaztatzen baditu, lan-kontratua iraungitzat jotzen da. Langileari hauxe geratzen zaio soilik: irazpen-egunera arte zor zaizkion alokairuen likidaziorako eskubidea eta langabeziarako eskubidea.



Hala langileak, nola enpresaburuak Lan-arloko Epaitegiaren epaiaren aurka helegitea aurkez dezake, autonomi erkidegoetako Justizi Auzitegi Nagusiaren Lan-arloko Aretoan, epaia jakinarazi eta hurrengo 5 egunen barruan.

### **Bi aldeen borondatezkoak**

#### Elkarren arteko adostasuna

Enpresaburuak eta langileak elkarren arteko adostasunez erabaki dezakete lan-kontratua desegitea. Kasurik arruntena langileak enpresatik baja eman diezaioten eskatzen duena izango da. Enpresaburuak onartu egingo du eta bi aldeek *azken kitatzearen* agiria sinatuko dute.

#### Kontratuan finkatutako arrazoiak

Arrazoi horiek enpresaburuaren eskubideen gehiegikeria ez direnean bakarrik izango dira baliagarriak. Horrela bada, langileak irazpenagatik erreklamazioa egin dezake.

### **Kontratuaren amaiera**

Kontratuan amaierako egun zehatza jartzen duenean, lan-harremana egun hori iristen denean iraungitzen da. Adibide ohizkoenak hauek dira: ekoizpen-gorabeherengatik kontratua, praktikaldikoa, prestakuntzarakoa, etab. Normalean, aldez aurretik abisatu beharra dago (kontratua iraungi baino 15 egun lehenago), eta urtebetetik gorako iraupenaren kasuan, abisua derrigorrezkoa izango da beti. Amaierako eguna iristean lanean jarraituz gero, langile finko izateko eskubidea sortzen da ia beti, edo kalte-ordaina jasotzekoa.

Kontratuaren amaiera egun zehatzik ezartzen ez denean, ezin da exigitu 15 eguneko aurreabisua. Eguna igaro ondoren lanean jarraituz gero, finko izateko eskubidea planteatzeko edo dagokion kalte-ordaina jasotzeko aukera izango da, ez bada besterik frogatzen, behintzat.

Edozein kontraturen edo lan-harremanen amaiera idatziz jakinarazi beharra dago, eta langileak gehienez 20 egun izango ditu agirian adierazitakoa aztertzeko. Jakinarazpen hori jasotzeak edota “jasoa” izenpetzeak ez du esan nahi berarekin ados dagoenik, kontratuaren amaieraz jabetzen dela, baizik. Jakinarazpen horrekin batera, enpresak likidazio-proposamena azaldu behar du langileak aztertu ahal izan dezan.

Likidazioa lan egindako denboraldiari dagozkion zenbateko ordaindu gabekoen azken kitatzea izango da; bertan honako kontzeptu hauek sartzen dira:

- Uneko hileko egunei dagozkien ordainsariak, oraindik ordaindu gabeak.
- Aldia osatzera heldu gabeko aparteko soldaten dagokion zatia.
- Oraindik hartu ez diren oporrei dagokien zatia.
- Eskubidez egoki dakioken kalte-ordaina.
- Ordaintzeko dagoen beste edozein zor-mota.

**Langilearen bestelako arrazoiak****Langilearen heriotza, erretiroa, ezintasun iraunkorra (osoa edo absolutua) edo baliaezintasun handia**

Langilearen heriotzaren kasuan, heriotza arrunta edo naturala izan bada, enpresaburuak haren ahaideei 15 eguneko soldata ordaindu beharko die, kalte-ordain gisa.

Erretiroaren kasuan, ez dago kalte-ordainerako eskubidea, baina sektoreko edo enpresako hitzarmen askok kalte-ordainak hitzartzen dituzte (batez ere, 65 urte baino lehenagoko erretiroetarako). Dena den, erretiratzen den langileak erretiro-pentsioa kobratzeko eskubidea izango du.

Ezintasun iraunkorrari dagokionez, osoa baldin bada, enpresaburuak lan-harremana hauts dezake, edo bestela, langilearen elbarritasuna kontuan izanik, beste lanpostu egokiago batera aldatu. Ezintasun iraunkorra absolutua edo baliaezintasun handia baldin bada, beste lanpostu baten aukera zailagoa izango da, nahiz eta ez ezinezkoa izan.

Erabateko sendatzea gertatuz gero, edota kalifikazioa “ezintasun partziala” bihurtzen bada, langileak enpresara itzultzeko eskubidea izango du, bete gabeko lanposturen bat dagoenean.

**Enpresaburuaren bestelako arrazoiak****Enpresaburuaren heriotza, erretiroa, ezintasuna edo nortasun juridikoa desegitea**

Kasu horietan guztietan, desegitea enpresa-jardueraren jarraitasunik ez dagoenean gertatzen da. Enpresaburuaren heriotza-, erretiro- edo ezintasun-kasuetan, langileak hilabeteko soldatako kalte-ordaina jasotzeko eskubidea du. Bestalde, enpresaburuaren nortasun juridikoa desegitean, horretarako lan-agintaritzaren baimena beharrezkoa izango da (enplegu-erregulazioko espedientearen bidez).

**Ezinbesteko arrazoiak**

Ustekabeko eta halabeharrezko gertaerek (suteak, uholdeak, etab.), ohizko lanean jarraitzea behin betiko eragozten dutenean, kontratuak desegitea sortaraz dezakete. Egoera horren egiaztapena lan-agintaritzari dagokio, eta berorrek baimenduko du lan-kontratuak desegitea (enplegu-erregulazioko espedientearen bidez). Kasu horretan kalte-ordaina zerbitzu-urteko 20 egunekoa da.

**Iraizpen kolektiboa, ekonomi eta teknologi arrazoietan oinarritua.**

Kontratuak desegitea ekonomi, teknologi edota antolaketa-arrazoiengatik gertatzen da, proposatutako neurria (iraizpen kolektiboa), baliabideen antolaketa egokiago baten bidez, ekonomi egoera negatiboa gainditzeko edo enpresaren eta bertako enpleguaren etorkizuneko bideragarritasuna bermatzeko lagungarri denean.

Eragindako langileen kopuruari dagokionez, honako kasu hauetan da irazpena kolektiboa:

- a) Langile guztiei eragiten dienean, langileria 5 langiletik gorakoa denean. 5etik beherakoa denean, irazpena ez da kolektiboa izango, irazpen objektiboa, baizik.
- b) Honako hauei eragiten dienean, 90 egunez:
  - 10 langileri baino gehiagori, 100 langiletik beherako enpresetan.
  - Langileen % 10i baino gehiagori, 100 eta 300 langile bitarteko enpresetan.
  - 30 langile baino gehiagori, 300 langiletik gorako enpresetan.

Irazpen kolektiboaren tramitazioa enplegu-erregulazioko espedientearen bidez egiten da.

### **Arrazoi objektiboak**

Enpresak alegatu eta frogatu behar dituen arrazoiak honako hauek dira:

- a) Langilearen gaitasunik eza, kontratuaren probaldiaren ondorengoa bada.
- b) Lanpostuan gertatutako teknika-aldaketetara egokitze eza. Langileari gutxienez 2 hilabete eman behar zaizkio aldaketetara egokitzeko.
- c) Lanpostuaren amortizazioa. Ekonomi, teknologi, antolaketa- edo produkzio-arrazoiak alegatu eta irazpen kolektiborako ezarrita dauden kopuruetara iristen ez denean (ikus goian aipatzen direnak). Kasu horretan enpresak ez du behar lan-agintaritzaren inolako aurretiko baimenik.
- d) Lanera ez joateagatik. Laneko hutsegiteak, nahiz eta justifikatuak izan, bi hilabetetan elkarren segidako astegunen % 20 edota 12 hileko denboraldiaren barruan lau hilabete etenetako % 25era iristen diren hutsegite aldizkakoak badira. Hemen ez dira kontuan hartuko: legezko grebak, sindikatu-ordezkaritzako jarduerak, lan-istripuak, amatasun-bajak, lizentzia eta oporrak, eta lanekoak ez diren gaixotasunak eta istripuak.

Irazpen horietan guztietan honako baldintza hauek eskatzen dira:

- Idatziz eta pertsonalki jakinarazi beharra dago, argudiatzen den arrazoi objektiboa azalduz.
- Gutxienez 30 eguneko aurreabisu-epea eman behar da, egun horietako diru-zenbatekoaz ordezka daitekeena.
- Aurreabisu-epean zehar, astean 6 orduko lizentziarako eskubidea dago, ordainsaria galdu gabe, enplegu berria bilatzeko erabiliko dena.

Langileek desegiteko erabakiaren kontra erreklamazioa egin dezakete Lan-arloko Epaitegian –aurretik Adiskidetze-egintza eginik–, eta ondoren, diziplinako irazpenean bezala, epaiak irazpena ondorengo hiru eratako batean kalifikatuko du: baliogabea, bidegabea, ala bidezkoa (ikus diziplinako irazpena).

# *Lan-harremanak eta langileen ordezkaritza* **9**

## **9.1. Langileen sindikatua**

**9.1.1. Sarrera**

**9.1.2. Sindikatua eta legea**

**9.1.3. Sindikatu baten sorrera**

**9.1.4. Ordezkari gehien dituzten sindikatuak**

## **9.2. Langileen ordezkaritza enpresan**

**9.2.1. Langileen ordezkariak**

**9.2.2. Enpresa-batzordea**

**9.2.3. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordekideen hautaketa**

**9.2.4. Langile-ordezkarien eskumenak eta lan-bermeak**

**9.2.5. Enpresaburuen elkarteak**

## 9.1. Langileen sindikatua

### 9.1.1 Sarrera

XIX. mendean zehar eta XX.aren hasieran, langileen borrokak soldatakoentzat bi eratako babes-sistemak sorrarazi zituen: batetik, lan-araudiaren eta Gizarte Segurantzaren jaiotza, eta bestetik, eta horrekin batera, sindikalismoaren bilakaera.

Liberalismo hutsa izan nahi zuen egoera hartan, sindikatuak, hasiera batean bederen, langileen aldarrikapenak bideratzeko tresna baino ez ziren. Urteak igaro ahala, Estatuaren parte-hartzea geroz eta handiagoa eta nabarmenagoa izan da, nola ekonomian, hala gizartean ere. Era berean, sindikalismoak aldarrikapen gutxiagoko jarrera baterantz egin du, enpresaburu ez direnen interesen alde egiteko (besteren konturako langile, erretiratu, baita langile autonomoen alde ere) helburu zabalagoko jarrerarantz. Eremu berri honetan, eremu askoz ere zabalagoa, sindikatuak gizarte-hizketakide eginkizuna dute, eta, berorren bitartez, herritar xumeen bizi-baldintza onuragarriagoak eragin nahiko lituzkete, eta, aldi berean, zerbitzu-erakunde bihurtu eta euren eskaintza zabaldu: opor herrikoiak, prestakuntza/trebakuntza, etxebizitzak ..., langileen interesen aldeko jatorrizko xedea ahortzi gabe, ordea.

#### 9.1.1.1. Sindikatuen historiaz apunte zenbait

Sindikatuaren lehen azterketa XVIII. mendearen amaiera aldekoak ditugu. Industri Iraultzaren garai hartan, Britainia Handian sortu ziren, lehen fruitu bezala, aurreneko langile-erakundeak. Erakunde horietako kideak ordainsari politiko langile gaituak ziren, baina industri makinismoak ezarritako ekoizpen-sistema berrietara moldakaitzak. Hasiera horretan, beraz, langileen interesak defendatzeko elkarte horiek guztiz gremio-izaera zuten.

Bizkor zabaldu zen European barrena eredu britainiarra, baita ederki ugartu ere langile gaituen elkarteok. Aurki topo egin zuten, ordea, lehendabiziko oztopo gaindiezinarekin, gobernuen kontraktotasun gogorarekin, hain zuzen ere. Azkenean debekua ezarri zieten, eta, orduko printzipio liberalen izenean, lanaren eskaintza-eskaeraren erabateko askatasuna babestea lortu zen. Baina guztiz desorekatutako baldintzetan erabateko jarduera-askatasuna izateak berehala ekarri zuen langileria inolako babesik eza, bizi-baldintza astun-astunen pean, soldata ñimiñoak, inolako gizarte-segurantzarik gabe aritu, eta, noiznahi kaleratua izateko eztenkadaren zain egon beharra (makina berriak sartzen zihoazen neurrian maiz gertatu ohi zena), egunero 14 ordu baino gehiagoko lanaldi akigarriak, berdin emakumezko eta umeenak ere (askotan 10 urte baino gutxiagokoenak), e.a..

Egoera latz horren aurrean besteren konturako langileek bi alderdiko borrokari ekin zioten: batetik, gehiegikeriak geldiaraziko lituzketen lan-arauden aldarrikapena eginez -sasoi hartan Lan Zuzenbideak ez baitzuen lekurik oraindik-, eta, bestetik, bere interesen alde egingo zuketuen sindikatuak sortu eta, aldi berean, langabezia eta gaixoardietarako gizartearen babes-sistema hasiberriak bultzatuz.

Enpresa handien bilakaeraz bat, langileriaren asoziazionismoak garrantzi aparta hartuko du, batik bat 1870etik aurrera. Garai hartakoak ditugu *klaseko sindikatu* zeritzanak. Langile-elkarte horietako kide gehientsuenak gaitugabeak ziren, eta, historian lehen aldiz, langile-talde ezberdinen arteko interes-berdintasunaz, eta, horien eta gainerako gizarte-klaseen arteko etsaigoaz/aurkakotasunaz kontzientzia—hartzen hasi ziren. Sindikatuon indarra euren afiliatu kopuruan eta grebaz egin zezaketen presioan zetzan.

Alabaina, sindikatuen artean aldi bereko oso bestelako bi joera zeuden: erreformaren aldekoa, bata, eta iraultzailea, bestea.

- *Sindikalismo erreformazalea*.- Gehien bat Britainia Handian eta Herbeheretan izan zuen hedapenik handiena. Bere egintzaren oinarria ugazabekin negoziatzea zen, eta greba oso-oso egoera berezietarako tresna. Sindikatu hauen helburua lan-baldintzen hobekuntza zen, eta ez gizarte osoaren errotiko aldaketa.

- *Sindikalismo iraultzailea*.- Sindikalismo hau Mediterraneo aldean, Espainia, Frantzia eta Italian, hedatu zen nagusiki, eta ideia sozialista eta anarkistak zituen. Sindikatuak, beraz, ez zen soilik langile-multzo hutsa, benetako iraultzarako tresna baizik. Bere egintzan greba orokorra zen biderik garrantzikoenetarikoak, eta Estatuaren suntsidura bere funtsa.

Espainian, Bartzelonan kokatu beharko genituzke lehen sindikatu-aztarnak, 1840. urte aldera. Garai hartakoa baitzen legez onarturiko lehen langile-elkartea, kotoi-ehuleena, hain zuzen ere. Dena den, 1887an askatasunez sindikatuak sortzeko eskubidea onartu zen eta Elkarteen Legea argitaratzeak langileen elkartek ugaritzea ekarri zuen. Urte haien ingurukoak ditugu, besteak beste, alderdi sozialistaren babespeko Union General de Trabajadores (UGT) sindikatuak (1888) eta ideia anarkistak zituen Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) sindikatuak (1911).

Baina 1931ko Konstituzio errepublikarrak onartuko du, lehen aldiz konstituzioaren arauetan, askatasunez sindikatu batean elkartzeko eskubidea. Hurrengo urtean argitaratu zen Lanbide Elkarteen Legea.

Gerra Zibilaren ostean, Francoren garaian, klaseko sindikatuak debekatuak izan ziren, eta euren ordezkari *Central Nacional Sindicalista*, bat eta bakarra, sortu zen. Izen hori sindikatu bertikala deiturikoei zegokien. Sindikatu bertikalak ekoizpen-sektore bereko enpresaburu eta langileen arteko sindikatuak zen, eta, hierarkikoki antolatutakoak, Estatuaren zuzendaritzapean zegoen. Sindikatu bertikalak 1977 arte iraun zuen, Politika Erreformatarako Legea promulgatu zen arte.

Demokraziarekin batera beste sindikatu-eredu berri bat ezarri zen, 1978ko Konstituzioaren 7. eta 28.1 artikuluetan jasotakoa, hain zuzen ere.

### 9.1.2. Sindikatuak eta legea

Gaur egun, sindikatuen lege-esparrua ondorengo legeetan ezarritakoa da:

1.- **Konstituzioan**, sindikatu eta enpresa-elkarteei buruzko 7. artikuluan eta sindikatu-askatasunari buruzko 28.1 artikuluan, non, besteak beste, honako mugak eta eskubideak finkatzen diren:

- *Mugak*.- Berezitasunik aipagarriena honako hauxe: ez Indar Armatuetakoko kideek, ez Estatuko Segurtasun Indar eta Kidegotakoek (Armada eta Goardia Zibila), ez jarduneko Epaile, Magistratu eta Fiskalek, ez eta funtzionarioek ere ezin izango dute sindikatuko partaide izan; Estatuko gainerako kidego eta Segurtasun Indarrak (polizia) salbuespenak dira.

- *Eskubideak*.- Sindikatu-askatasunak eskainitako oinarritzkoenak ondorengo hauek dira:

- Sindikatuak sortzeko eskubidea
- Askatasun osoz afiliatzekoa edo banantzekoa
- Ordezkariak askatasunez aukeratzeko eskubidea
- Sindikatu-lanetan aritzekoa
- Konfederazioak nahiz nazioarteko sindikatu-erakundeak sortzeko eskubidea edota eurretan afiliatzekoa

2.- **Langile Estatutuaren Legeko (LELeke) II.** Tituluan, ordezkariak kolektiborako eta langileen bilkura-eskubideez aritzean.

3.- **Konstituzioaren 28.1 artikulua**ren garapena eta Eskubide Sindikalaren muina eta funtsa den **11/85 Lege Organikoan (Askatasun Sindikalerako 11/85 Lege Organikoan)**, eta, zehatzago bertako titulu hauetan:

- I. titulua: Askatasun sindikala
- II. titulua: Sindikatuen erregimen juridikoa
- III. titulua: Sindikatuen ordezkariak
- IV. titulua: Sindikatu-ekintza
- V. titulua: Askatasun sindikalaren babesa eta sindikatuen kontrako jokabideen errepresioa

Askatasun sindikal honek baditu kontuan hartu beharreko bi alderdi nabarmen:

- a) Sindikatuzko askatasun osoa
- b) Sindikatu gabe egoteko ere eskubide osoa. Inor ez dago sindikatu bateko kide izatera behartua; eskubidea bai, derrigortasunik ez

ASLOren aurreikuspenak eta doktrinaren iritzirik nagusiek, bestalde, *sindikatura* instituzio-izaeradun irabazi-asmorik gabeko elkarteak dela diote, funtzionamendu autonomoa duena, besteren konturako langileak, langile autonomoak, funtzionarioak, soldatakoak, langabetuak eta erretiratuak biltzen dituena edo bil ditzakeena eta bere kideen giza aurrerapena nahiz aurrerapen ekonomikoa bultzatzeko asmoa duen elkarteak, hain zuzen ere.

Alabaina, ASLOk berak dioenaren ildotik jarraituz, ez enplegaturik ez duten autonomoek, ez langabetuek, ezta erretiratuak ere ez dute sindikaturik sortzerik

izango, bai ordea, egun daudenetako kide izan. Dena den, azken horiei eta, atal honen hasieran azaldu dugun bezala, sindikatua sortzeko eskubidea legez ukatu edo mugatu dieten guztiei euren interesak defendatzeko elkarteak sortzeko aukera eskaintzen zaie.

### 9.1.3. Sindikatu baten sorrera

Sindikatuaren sustatzaileek sindikatuak izaera juridikoa (eskubide eta betebeharren subjektu izaera) eta erabateko burutzeko gaitasuna izan dezaten (egintza juridikoki baliagarriak egiteko gaitasuna), ezinbestekoa dute dagokien Lurraldeko Lan Zuzendaritzaren Bitartekotza, Arbitraje eta Adiskidetze Unitatean, edota arlo honetan jadanik transferentziarik balego, Autonomia Erkidegoko bulegoetan sindikatuaren estatutuak aurkeztu eta uztea. Hortik aurrera, erakunde publiko horrek 10 egun izango ditu, estatutuak jaso zituenetik edota sustatzaileen bitartekotzaz akatsak zuzendu zirenetik, estatutu horiek iragarki taulan eta dagokion Buletin Ofizialean argitaratzeko. Behin estatutuak bulegoan utzi zirenetik 20 astegun igaro ondoren inolako kontra egiterik gabe, sindikatuak izaera juridikoa eta burutzeko gaitasuna izango ditu.

Aipatu estatutu horien gutxieneko edukiak, besteak beste, honako puntuz osatua egon beharko du:

- a) Sindikatuaren izena. Izen honek ezin izango du legez eraturako beste zenbaiten parekoa izan, ez eta nahasketarako biderik sortu.
- b) Helbidea eta lurralde- nahiz funtzio-esparrua.
- c) Ordezkaritza-, gobernu- eta administrazio-organoak, euren funtzionamendua eta demokrazia-printzipioetan oinarritutako kargu-aukeraketarako sistema.
- d) Afiliatua izateko nahiz kaleratua izateko baldintza eta jardunbideak, eta, halaber, estatutuen aldaketarako, fusiorako nahiz desegiteko prozedurak.

### 9.1.4. Ordezkari gehien dituzten sindikatuak

Egungo legeriak askatasun sindikalerako eskubidea bermatzen du, eta, aldi berean, berorren baitan aniztasuna, hau da, sindikatu berriak sortzeko aukera. Printzipio horren ondotik, ordea, legegileek sindikatu-erakunde handienek ekintza eta bilakaeraren aldeko izatea aukeratu dutela adierazi behar, eta horrexegatik, *"ordezkari gehien dituzten sindikatu"en status-a eman ohi diete, horrela, besteen gainetik aparteko ordezkatzeko-gaitasuna eskainiz.*

Sindikatu handienek alde azaltzearen arrazoia botere publikoen hedapen zabaleko gizarte-hizketakide gutxi izan nahian datza, inola ere. Hauek gizartearen egoeraz nahiz egoera ekonomikoaz ikuspegi orokorragoa izatean, ezin izango bailukete, guztien gainetik, enpresa edo sektore bakar bateko aldarrikapenik egin; horrela, sindikatu ugari baina ordezkaritza txikikoek eskainiko luketena baino gizarte-egonkortasun sendoagoa aurkitu nahi da.

ASLOk (Askatasun Sindikalerako Lege Organikoak) dioenaren arabera, honakoak dira *ordezkari gehien dituzten sindikatuak*:



**a) Estatuaren esparruan**

- Eremu honetan langileen ordezkari eta enpresa-batzordekideen % 10 edo gehiagoko ordezkaritza lortu dutenak

- Aurreko paragrafoaren araberrako Estatuaren esparruko sindikatu-erakunde batean federatu, konfederatu edo afiliatutako ordezkaritza apalagoko sindikatu nahiz sindikatu-erakundeak.

**b) Autonomia Erkidegoaren esparruan**

- Eremu honetan langileen ordezkari eta enpresa-batzordekide guztien % 15 edo gehiago kreditatzen dutenak, baldin eta gutxienez 1.500 ordezkari (ordezkari eta batzordekide) izan eta estatu-esparruko sindikatu-erakundeekin federatu edo konfederatu gabeak badira.

- Aurreko paragrafoaren araberrako Autonomia Erkidegoaren esparruko sindikatu-erakunde batean federatu, konfederatu edo afiliatutako ordezkaritza apalagoko sindikatu nahiz sindikatu-erakundeak.

Goraxeago genion bezala, *ordezkari gehien dituzten sindikatu*etako izateak baditu bere abantailak horrelako "titulu"rik ez dutenekin alderatuz gero; besteak beste, honako hauek dira azpimarragarriak:

1.- Ordezkaritza txikiagoko sindikatuak ez dituzten pribilegio batzuk izanez, negoziazio kolektiboan partaide izatea

2.- Langileen ordezkari nahiz enpresa-batzorderako hauteskundeak bultzatzea; gainerako sindikatuak hauteskunde horietarako hautagai-zerrendak aurkeztu besterik ezin baitute egin.

3.- Ondare publikoko eraikinak/higiezinak aldi baterako erabiltzeko lagatzea lortzea.

4.- Lan-gatazken jurisdikzioz kanpoko konponbide, bitartekotza eta adiskidetzetan partaide izatea.

5.- Erakunde publikoen aldetiko dirulaguntza handiagoak jasotzea

Izendapen hori lortu ez duten sindikatuak baina ,halere, Estatu edo Autonomia Erkidegoa ez den beste esparru bateko (herria, eskualdea edo komunitatea ez den lurraldea, esaterako) ordezkari eta enpresa-batzordekideen % 10 edo gehiagoko ordezkaritza badute, pribilegioren bat edo beste izan dezakete, besteak beste, goraxeago aipaturiko 1.,2. eta 4. puntuan jasotakoak; betiere bere esparrura (herria, eskualdea eta abarrera) mugatuta, ordea.

**9.2. Langileen ordezkaritza enpresan**

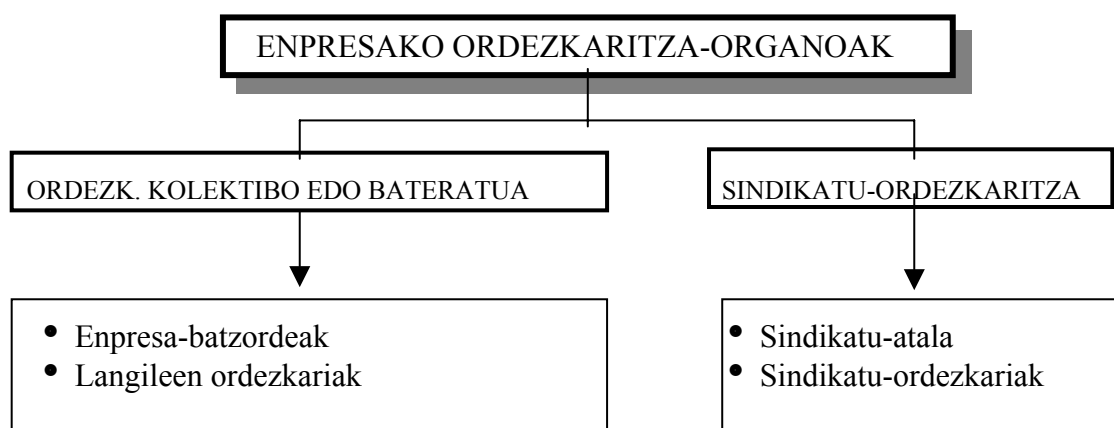
LELaren esparruan *langileen ordezkari*ei nahiz *enpresa-batzorde*ei dagokie langileen ordezkaritza kolektiboa enpresan, eta euren hautaketa eta eskumenak aipatu LELeko 61etik 81era arteko artikuluetan daude arauturik.

Nolanahi ere, enpresa nahiz lantoki bateko langileek enpresa edo lantoki horretakoak izate hutsagatik edota sindikatu nahiz zentral sindikal bati

atxikitzeagatik lor dezakete aipatu ordezkariak, eta, “bereizketa” honetatik datorkigu, hain zuzen ere, honako lehen sailkapen hau (ikus 9.1. eskema):

- *Ordezkariak kolektibo edo bateratuaren organoak* (enpresa-batzordeak eta langileen ordezkariak). Hauek enpresa edo lantoki bateko langile guztiak bilduko dituzte, sindikatu batekoak diren ala ez kontuan hartu gabe.
- *Sindikatu-ordezkariaren organoak* (sindikatu-atalak eta -ordezkariak). Hauek enpresa edo lantokiko sindikatu bateko kideek osatzen dituzte.

Hitzarmen kolektiboetako balizko alderdi gisa LELaren 87. artikulua aipatzen dituen enpresako sindikatu-ordezkariari buruz, araudian ez dago beste inolako aipamenik, euren arautzea *ordezkariak kolektibo edo bateratu*etara mugatzen baita.



**9.1. eskema.-** Enpresako langileriaren ordezkariak-organak

### 9.2.1.- Langileen ordezkariak

10 baino gehiagoko eta 50 baino gutxiagoko langileria duten enpresa nahiz lantokietako ordezkariak dira langileen ordezkariak. Halaber, 6-10 bitarteko langileak dituzten enpresa edo lantokiak ere euren ordezkariak izenda ditzakete, baldin eta beraiek, gehiengoz, hala erabakiko balute.

Ordezkari nahiz batzordekideak langileen boto aske, pertsonal, isilpeko eta zuzenekoaz hautatuko dira, betiere ondorengo proportzioak kontuan hartuz:

- 6-10 langile bitarteko enpresa edo lantokietan, ordezkari 1 (aukerakoa)
- 11-30 bitartekoetan, ordezkari 1
- 31-49 bitartekoetan, berriz, 3 ordezkari

### 9.2.2.- Enpresa-batzordea

Enpresa-batzordea 50 langile edo gehiago dituzten enpresa edo lantokietako langileriaren ordezkariak-organoa da. Batzordekideen zenbatekoa gehituz joango da, ordezkariak langileenak goraka egiten duen neurri beretsuan (ikus 9.2. eskema).

50etik 100 langilera artekoak.....	5 kide
101etik 250era artekoak.....	9 kide
251tik 500era artekoak.....	13 kide
501etik 750era artekoak.....	17 kide
751tik 1.000ra artekoak.....	21 kide
1.000tik gorakoak .....	milako edo zatikiko 2 kide gehiago

## 9.2. eskema.- Enpresa-batzordea osatzeko eskala

Bestalde, enpresak lurralde batean edo mugakideko herrietan 50na langilera iristen ez den lantoki bi edo gehiago baditu, baina denek elkartuta 50 baino gehiagoko langileria osatzen badute, orduan enpresa-batzorde bateratua izendatuko du.

Enpresak lurralde batean hainbat lantoki balitu, horietako zenbait 50na langile baino gehiagokoak eta beste zenbait gutxiago dituztenak, “araua”ri jarraiki, lehendabizikoetan enpresa-batzordeak osatuko dira, eta gainerako *guztiek* beste batzorde bat, guztira 50 langile baino gehiago badira, bestela, azken hauetan langileen ordezkariak hautatu beharko dira eta.

Garbi ikus dezakegunez, lantoki asko dituen enpresak anitz enpresa-batzorde izan ditzake. Dena den, hitzarmen kolektiboan gehienez 13 kide izango dituen *lantokien arteko batzordearen* osaketa ere hitzar liteke, eta bertako kideak lantoki bakoitzeko batzordekideen artean aukeratzeko dira.

### 9.2.3. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordekideen hautaketa

#### ► *Hauteskundeetarako deialdia*

Langileen ordezkariak nahiz enpresa-batzordea aukeratzeko hauteskundeak ondorengo edozeinek susta ditzakete:

- Ordezkari gehien dituzten sindikatuek
- Gutxienez enpresa-ordezkarien % 10 dutenek
- Lantokiko langileek, gehiengoaren adostasuna badute. Puntu hori enpresaren plantila, deiturikoen zenbatekoa, agerturikoak eta bozketaren emaitza jasoko dituen bilera ondorengo aktaren bidez frogatuko da.

Hauteskunde-prozesuari ekin aurretik –gutxienez hilabeteko aurrerapenez–, sustatzaileek enpresa eta Lan Administrazioa hauteskundeak izateko asmoaren jakitun eginen dituzte. Dena den, Gobernuak aipatu epea murriz lezake, batik batik langile-mugikortasun handia duten sektoreetan.

Hauteskundeetarako deialdia langileen ordezkari edo enpresa-batzordekide guztiak aukeratzeko izango da, baldin eta ondorengoren bat gertatuz bada:

- a) Agintaldia amaitzean. LELak agintaldi hau 4 urtekoa izango dela dio, eta berau amaitzean besterik gabe luzatu egingo dela, hauteskunde berriak deitu ezean.
- b) Hauteskunde-prozesuaren baliogabetasuna aitortzean.
- c) Gutxienez hautesleen 1/3ak deituriko biltzarrean langileriaren gehiengo absolutuaz enpresa edo lantokiko ordezkari guztien agintaldia indargabetzean.
- d) Lantokian jarduerari ekin zitzaionetik 6 hilabete igaro ondoren

Nolanahi ere, dimisioak, baliogabetze partzialak, heriotzak, bete gabeko lanpostuak, e.a. direla medio sorturiko bakanteak betetzeko hauteskunde partzialak antola litezke.

► *Hautagaien aurkezpena*

Ordezkari izateko nahiz enpresa-batzordea osatzeko hautagaiak honako multzo hauetatik aurkez daitezke:

- a) Langileen sindikatuetatik
- b) Sindikatu bi edo gehiagoren artean osaturiko koaliziotik
- c) Lantoki bereko hautesleen sinadurek –gutxienez bakanteen halako hiruk– bermaturiko langileetatik

Hautesleen behin-betiko zerrenda argitara eman ostean, 9 egun daude hautagai-zerrendak hauteskunde-mahai aurrean aurkezteko. Enpresa-batzorderako hauteskundeeta, hautagai-zerrendak, gutxienez, bakante bezainbat izenez osaturik egon beharko du.

Hautaketan edozein langilek partehartuko du, baldin eta 16 urte eginak izan eta, enpresan, gutxienez, hilabeteko antzintasuna badu. Botoa pertsonala, zuzena, askea eta isilpekoa izango da, eta postaz ere bidal daiteke. Aukeratuak izan litekeen langileak, berriz, 18 urte izan beharko ditu eta gutxienez 6 hilabeteko antzintasuna enpresan.

Bestalde, hauteskunde-mahaiak bere gain izango ditu, besteak beste, prozesu guztiaren zainketa, bozketaren buru izatea, botoen zenbaketa eta erreklamazioak bideratzea.

Hauteskunde-mahaiak lehendakaria (enpresako langilerik zaharrena) eta 2 kide (hauteslerik zaharrena eta gazteena) izango ditu. Bestalde, hautagai-zerrenda bakoitzak ikuskatzaile bat ere izenda lezake.

► *Bozketa*

ZERTARAKO	PROZEDURA
<p><b>✍ Langile-ordezkariako</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hautesle bakoitzak gehienez bakante adina hautagairi emango die bere botoa</li> <li>- Boto gehien lortzen dituzten hautagaiak izango dira aukeratutakoak</li> <li>- Berdinketa gertatuko balitz, enpresako langilerik zaharrenarentzat izango da botoa</li> </ul>
<p><b>✍ Enpresa-batzorderako</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hautesle-errolda bi hautesle-taldetan banatuko da: bata, teknikari eta administrazio-langileena, eta bestea, langile aditu eta koalifikaziorik gabeko langileena.</li> <li>- 250 hautesleko edo zatikiko hauteskunde-mahai bat osatuko da</li> <li>- Batzordeko betebeharreko hutsuneak hautesle-taldeko kide kopuruaren arabera proportzionalki banatuko dira. Eragiketan zatikirik badago, hutsunea zatikirik handiena duen hautesle-taldeari emango zaio. Berdinketarik badago, berriz, zotz egingo da zein zeinentzat izango den.</li> <li>- Hautesle bakoitzak bere taldeko zerrenda bati bakarrik emango dio bere botoa</li> <li>- Emandako botoen % 5 baino gutxiagoko zerrendek ez dute inolako ordezkariarik izango</li> <li>- Zerrenda bakoitzari dagokion kide-kopurua zehazterakoan erabilitako metodoa <i>ordezkaritza proportzionalaren sistema</i> da</li> <li>- Zerrenda bakoitzetik aukeratuko diren hautagaiak bertan duten ordenaren arabera izango dira</li> </ul>

### 9.2.4. Langile-ordezkarien eskumenak eta lan-bermeak

Eskumen nahiz lan-bermeak ordezkaritza-organu bientzat, hots, langile-ordezkarientzat nahiz enpresa-batzordekideentzat berdinak dira eta, besteak beste, laburbildurik ondorengo taulan agertzen dira:

<b>ESKUMENAK</b>	- <b>Informazioa jasotzea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enpresari dagokion sektore ekonomikoaren egoera eta bilakaeraz</li> <li>• Enpresaren etekinei buruz: balantzeak, galera-irabazien kontuak, memoria, e.a.</li> <li>• Hitzarturiko kontratuez eta lan-harremanen iraungipenaren inguruko agiriez.</li> <li>• Hutsegite oso larriengatik ezarritako zehapenez.</li> <li>• Lanera ez-agertzearen, lan-istripu eta gaixotasun profesionalen inguruko estatistikez.</li> </ul>
	- <b>Txostenak igortzea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilen berregituraketaz eta lan-baldintzen funtsezko aldaketez.</li> <li>• Lanbide-prestakuntzarako egitasmoei buruz.</li> <li>• Lan-antolaketa eta -kontrolerako sistemen ezarpen edo berraztertzeaz.</li> <li>• Enpresaren statusetan eragina izan dezakeen bategite, absortzio edo jabego-aldaketaz.</li> </ul>
	- <b>Zainketa eta kontrol-lanak egitea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lan-munduan eta Gizarte Segurantzaren nahiz enpleguaren inguruan indarrean dauden arauenak.</li> <li>• Segurtasun eta higie baldintzen inguruakoak.</li> </ul>
	- <b>Partaidetza- eta lankidetzajardueretan aritzea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negoziazio kolektiboan.</li> <li>• Enpresako gizarte-ekintzen kudeaketan.</li> <li>• Produktibitatea handitzeko asmoz hartutako erabakiak finkatzean</li> </ul>

**LAN-BERMEAK**

- Hutsegite larri edo oso larriengatik zigorrak ezarriko balitzaizkie, **txosten kontraesankorra irekitzeko eskubidea**; zigortuek eta gainerako ordezkariak egoki irizten dizkieten arrazoibideak aurkez ditzakete.
- Arrazoi ekonomikoak edo teknologikoak direla medio, kon-tratuen etete- edo irazpen-egoeretan **enpresan nahiz lantokian jarraitzeko lehentasuna**.
- Bere ohiko zereginetan aritzeagatik **ez kaleratzerik, ez zigorrik jasateko** eskubidea, diziplinako irazpenerako legeak ezarritako arrazoientatik ez bada.
- Lanbide-igoerari edo sustapen ekonomikoari dagokionez, ordezkari nahiz batzordekide izateagatik **diskriminaziorik ez pairatzea**

- Ordezkaritza-lanetarako enpresako langileriaren arabera finkaturiko **hilaro ordaindutako horrenbeste ordu libre izateko eskubidea**. Ordu-kreditu hori ondoko taula honetan dago adierazia:

100 langiletako enpresetan	—————▶	15 ordu/hileko
101-250 bitartekoetan	—————▶	20 ordu/h
251-500 bitartekoetan	—————▶	30 ordu/h
501-750 bitartekoetan	—————▶	35 ordu/h
750etik gorakoetan	—————▶	40 ordu/h

Dena den, hitzarmen kolektiboan langile-ordezkari baten edo batzuen aldeko ordu metaketa ere hitzar liteke, horrela, ordainsaria kobratzeko eskubidea zokoratu gabe, bat edo beste bere jardueratik libre gelditzeko.

- **Bidegabeko irazpen-egoeretan**, eta gainerantzeko langilee-kin ez bezala, langile-ordezkariak dira **enpresara bueltatu edo kalteordaina jasotzearen arteko aukeraketa egiteko eskubidea** dutenak.

**9.2.5. Enpresaburuen elkarteak**

Konstituzioaren 7. artikulua libreki sortzeko eskubidea ez ezik, enpresaburuen giza interesak eta interes ekonomikoen alde aritzeko nahiz sustatzeko sortutako enpresa-erakundeen sorrera ere erabat babesten du.

Sindikatuak bezalatsu, enpresa-erakundeok federazio nahiz konfederaziotan antola litezke eta, enpresaburuen elkarte zenbaitek beste zenbaitek baino ordezkaritza zabalagoa dute, izan ere, enpresaburuen babesa dutela frogaz dezakete.

Ordezkaritza zabalagoaren ildotik jarraiki, Estatuaren esparruan enpresen edo langileriaren % 10 edo gehiago biltzen dutenak dira **ordezkaritza zabalena**

**dutenak**, eta, Autonomia Erkidego-esparruan, berriz, enpresaburuen edo langileriaren % 15 edo gehiago dutenak.

Bestalde, enpresaburuen elkarte hauek sortzeko, irizpide demokratikoetan oinarrituko den funtzionamendua arautuko duten estatutoak ezinbestekoak dira. Bertan, besteak beste, ondorengo puntuok jaso beharko dira:

- Izena
- Arituko den esparrua
- Ordezkariak-, gobernu- eta administrazio-organoak
- Baliabide ekonomikoak
- Kide berrien onarpenerako sistema

Behin estatutoak osatu eta gero, Lurraldeko Lan-Zuzendaritzan edo, arlo honetan transferentziarik badago, Autonomia Erkidegokoan aurkeztuko dira.



# *Negoiazio eta gatazka kolektiboa* **10**

## **10.1. Negoiazio kolektiboa.**

**10.1.1. Hitzarmen kolektiboa. Motak**

**10.1.2. Negoiazio-prozesua**

**10.1.3. Hitzarmen kolektiboaren edukia, aplikazioa eta interpretazioa**

**10.1.4. Hitzarmenari atxikitzea eta hitzarmena hedatzea**

**10.1.5. Esparruko akordioak**

**10.1.6. Hitzarmen kolektiboen Kontsulta-batzorde Nazionala**

## **10.2. Gatazka kolektiboa**

**10.2.1. Gatazka kolektiboa. Motak**

**10.2.2. Gatazka kolektiboen konponbideak**

**10.2.3. Gatazka kolektiboetako prozedura administratiboa**

**10.2.4. Greba**

**10.2.5. Ugazaben itxiera**

## 10.1. Negoiazio kolektiboa

Konstituzioko 37. artikulua ondorengoa ezartzen du: Legeak langile eta enpresaburuen ordezkarien arteko lan-negoiazio kolektiboak egiteko eskubidea bermatuko du, eta, era berean, hitzarmen kolektiboen indar loteslea. Beraz, negoiazio kolektiboa Konstituzioak ematen duen eskubidea da, eta Langileen Estatutuaren Legeak arautzen du.

Negoiazio kolektiboa langileen eta enpresaburuen artean akordioa lortzen saiatzen den prozesua da. Akordioa, batez ere, etorkizuneko lana garatzeko behar diren baldintzei buruzkoa da, bai lantoki zehatz batean, bai enpresa batean edo enpresa-talde batean. Prozesu horrek duen azken helburua hitzarmen kolektiboa sinatzea da. Horrenbestez, hitzarmen kolektiboaren azterketa ezinbestekoa izango dugu negoiazio kolektiboa aztertzean.

### 10.1.1. Hitzarmen kolektiboak

Eguneroko lan-jarduera hain da konplexua, Estatuak ezin ditu bertan sor daitezkeen egoera ezberdin guztientzako arauak aurrez ikusi; hori dela eta, lan-legeriak esparru arau-emaile orokorra sortu du –lan-legeriatik bereizia– langile eta enpresaburuen arteko harremanak babesteko, hau da, kontratuplean daudenen gutxieneko betebeharrak eta eskubideak ezartzeko. Bestalde, sektore-esparrua duten arauak daude, enpresa zehatz batean edo sektore ekonomiko batean aplikatu daitezkeen eskubide eta betebeharren esparru bat sortzeko asmoz ezarriak. Sektore-arau horiek **hitzarmen kolektibo** izenaz ezagutzen dira.

Enpresa eta sektore ekonomiko desberdinetako lan-baldintzak arautzen dituzten arauak oinarritzko zeregina dute: arau orokorrek ezarri ezin duten zuzenbide-esparru bat sortzea; adibidez, bankuetarako, ostalaritzarako, eraikuntzarako, etab.-erako lan-arautegia. Arautegi orokorrak, berriz, enpresa eta sektore desberdinetako gai orokorretan beharrezko minimoak ezartzen ditu, hala nola, lanbide arteko gutxieneko soldata, gehieneko lanaldia, irazpenak... Arautegi hori Langileen Estatutuko Legearen Testu Laburbilduaren barruan azaltzen da.

Sektore-zuzenbideari dagokionez, hitzarmen kolektiboa (zuzenbide-araua) bere eragina jasaten duten langile eta enpresaburu(ar)en artean sortutako akordioa da, eta horrek talde txikiago ala handiago bateko lan-baldintzak arautzen ditu; hortaz, hitzarmen kolektiboaren sorrera ez dago Estatu botereetan –botere betearazlean edo legegilean–, beste arau orokorrak bezala, baizik eta, langile eta enpresaburu(ar)en arteko itunean.

#### **Hitzarmen kolektiboaren motak**

Hitzarmen kolektiboak hainbat irizpideren arabera sailka daitezke:

- a) **Lurralde-esparrua.** Aukeratutako irizpidea hitzarmena aplikatuko den lurraldea bada, hitzarmena tokikoa (bertakoa, lokala), probintziakoa edo probintzia artekoa izan daiteke, eta bakoitzak bere esparruko langileak bertan adostutakoa betetzera behartuko ditu.

- b) **Funtzio-esparrua.** Bestalde, hitzarmenak langileen jardueraren arabera sailkatzen baditugu, ondorengoak izan daitezke: alde batetik, *produktzio-sektore edo -adarrekoak*; esate baterako, oinetakoen sektorekoak, bankuetakoak, ehungintzakoak, etab.; bestetik, *enpresa edo lantokikoa*, enpresa bateko edo lantoki bateko langileengan eragina izango duena.
- c) **Pertsona-esparrua.** Normalean hitzarmenak langile guztiengan du eragina, beren kategoria eta lanbide-taldea kontuan izan gabe; batzuetan, ordea, bandako hitzarmenak egiten dira zenbait lanbide-kategoriari eta -talderi zuzenduak; esate baterako, medikuei, ingeniariari, administratiboei, etab.
- d) **Denbora-esparrua.** Hitzarmenak epe zehatz bateko lan-harremanak eta -baldintzak arautu ohi ditu. Negoiazioan aldeek gai bakoitzerako iraunaldi ezberdina itundu dezakete (adibidez: soldata-igoeraren iraunaldia 2 urterako itundu, baina urteko berrikuspena eskatu). Hitzarmen-amaiera iragartzen ez bada, hitzarmenaren iraunaldia urtebetez luzatzen da; beraz, iraunaldiaren amaiera iragartzea ongi finkatua geratuko da: azken hiruhilekoa, amaiera baino hiru hilabete lehenago, etab. Iraunaldia amaitzeko, bere iragartze automatikoa ezar daiteke, eta horrela, aurrez ikusitako egunean automatikoki iragarria geratzen da. Hitzarmen berri bat sinatzen denean, aurrekoa indargabeturik geratuko da, bertan espreski aipatzen diren puntuak izan ezik.

### 10.1.2. Negoiazio-prozesua

Prozesu guztiak bezala, negoiazio-prozesua ere hainbat egintzaz dago osaturik, ondoren zehaztuko ditugunak.

#### 1. Negoiazio-proposamena

Negoiazio-prozesua bi aldeetako edozeinek –enpresaren edo langileen ordezkariak– has dezake, eta beste aldeari idatziz jakinaraziko dio. Idatzian, sustatzaileak frogatu egin behar du negoiazioan parte har dezakeela; era berean, hitzarmenaren esparrua eta negoziatu nahi diren gaiak azalduko dira bertan. Idatzi horren kopia bat Autonomia Administrazioari edo Zentralari bidaliko zaio.

Idatzia edo komunikazioa jasotzen duenak negoiazio-proposamena onartu egin behar du, oraindik indarrean dagoen hitzarmen baten negoiazioa ez bada, behintzat; kasu horretan, proposamena jasotzen duenak ezezkoa eman diezaiokie negoiazioa hasteari, baina, egoki baderitzo, egiten zaion proposamena onar dezake. Negoiazioari uko egiteko beste arrazoi bat jasotako komunikazioan lege-hausteren bat aurrez ikustea izan daiteke.

- *Negoiaziorako legitimazioa*

Negoiaziorako legitimazioa hitzarmena negoziatzeko bi aldeek izan behar duten ahalmena izango da. Konstituzioko 37.1. artikulua langileen eta enpresaburuaren ordezkariari ematen die –estatutuaren arabera hitzarmenaren bidez– negoziatzeko ahalmena orokorra, baina Langileen Estatutuko Legearen Testu Bateratuak ondorengo hauei ematen die hitzarmen kolektiboak negoziatzeko gaitasuna:

- Enpresa-esparruko eta maila apalagoko hitzarmenak.

*Langilearen aldetik:* enpresa-batzordeak, langileen ordezkariak eta, baldin badaude, sindikatu-ordezkariak (gehienez, 12 guztira). Hitzarmenak enpresako langile guztiengan baldin badu eragina, ordezkari horiek batzordeko kideen gehiengo osatu behar dute; hitzarmenak enpresako atal batean bakarrik baldin badu eragina, langile-talde horrek akordio bat sinatu behar du, hitzarmena enpresako sindikatu-ordezkariak negoziatzearen aldekoa.

*Enpresaren aldetik:* enpresaburuak edo beren ordezkariak (gehienez 12).

- Sektoreko edo esparru zabalagoko hitzarmen kolektiboak.

1. Estatuan, ordezkari gehien dituzten sindikatuak eta, era berean, sindikatu federatuak eta konfederatuak; azken horiek ezarrita dauden lurraldeetan bakarrik izango dute negoziatzeko ahalmena
2. Lurralde-esparruko hitzarmenetan, Autonomia Erkidegoko ordezkari gehien dituzten sindikatuak eta, era berean, sindikatu federatuak eta konfederatuak
3. Lurralde-esparruko hitzarmenetan, lurraldeko langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeetako kideen % 10 dituzten sindikatuak.

Enpresaburuaren elkarteak (hitzarmenaren esparruko enpresaburuaren % 10 dituztenak eta esparru horretako langileen % 10i lana ematen diotenak).

Dena den, esparru zabaleko hitzarmenak negoziatzerakoan, parte hartzen duten sindikatu eta enpresaburuaren elkarteak hitzarmenaren eraginpean dauden langileen eta enpresaburuaren ordezkariak gehiengo absolutua izatea beharrezkoa da.

Kasu horietan guztietan, bi aldeak hizketakidetzat elkar ezagutzea beharrezkoa da.

Bestalde, Konstituzioko 37.1 artikulua langileen ordezkari guztiek duten negoziatzeko eskubidea bermatzen du; beraz, sindikatu txikiren batek ez baditu betetzen goian aipatutako legitimazio-baldintzak, hitzarmen inpropioa negoziatzeko, **estatutuz kanpoko itun kolektiboa** deritzona, baina horrek eraginkortasun mugatua edukiko du, hau da, enpresaren, sindikatuko afiliatuen eta sindikatuaren arteko lotura bakarrik sorraziko du.

## 2. Negoiazio-batzordearen eraketa.

Negoiazio-batzordea negoiazio kolektiboa gauzaten duen organoa da eta langileen eta sindikatuen ordezkariak eta enpresaburuen ordezkariak osaturik dago; horiek, fede onaren printzipioan oinarriturik, zenbait adostasunetara iristeko benetako asmoz arituko dira.

Negoiazio-batzordea jakinarazpena jaso ondorengo hilabeteetan osatu behar da; jakinarazpena jasotzen duenak negoiazio-proposamenari erantzun behar dio eta, ondoren, bi aldeek negoiazio-plana eta egutegia adostuko dute. Batzordea osatzen dutenek hala nahi izanez gero, batzarra moderatuko duen lehendakari bat aukeratuko da, hitza duena baina botorik ez. Lehendakariak ez badago, batzarkideek bilerak moderatzeko bideak ezarriko dituzte. Era berean, idazkari bat izendatuko da bilera bakoitzean adostutakoa aktan jasotzeko.

Lehen aipatu bezala, batzordekideen kopurua mugatua da: enpresa edo lantokiko hitzarmena baldin bada, alde bakoitzeko 12 kide baino gehiago ezingo dira izan; esparru zabalagoko hitzarmena baldin bada, gehieneko kopurua, bi aldeetan, 15nako izango da.

## 3. Negoiazioa eta erabakiak hartzea.

Batzordeko bileretan negoziatu behar diren gaiak eztabaidatuko dira; alde bakoitzak aholkulariak ekar ditzake bileran parte hartzeko, baina horiek ez dute botoa emateko eskubiderik izango. Batzordearen akordioak baliozkoak izateko, bi aldeek ordezkarien gehiengoak akordioaren aldeko botoa eman behar du. Negoiazioak irauten duen bitartean, pertsonen edo gauzen aurkako indarkeria-egintzak gertatzen badira, negoiazioa bertan behera gelditu egingo da normaltasunera itzuli arte; negoiazioa bultzatzeko sor daitezkeen grebak ez dira indarkeriatzat hartuko.

Negoiazioan zehar eskaintzak eta kontraeskaintzak egoten dira, eta aldeak gai batzuetan ados jarriko dira, baina besteetan ez. Blokeo edo irteera zaileko egoera batetik ateratzeko, bi aldeak ados egonez gero, *bitartekotzara* eta *arbitrajera* jo dezakete:

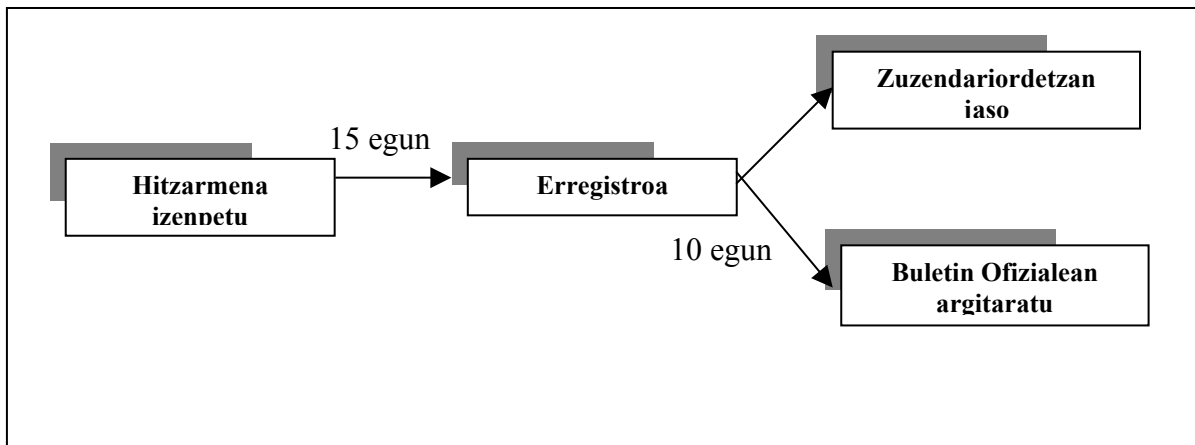
- a) *Bitartekotza*: negoiazioa bi aldeek gai baten inguruan ezin badira ados jarri, beraiek izendatutako norbaiten parte-hartzea adostu dezakete, bitartekotza lanak egiteko.
- b) *Arbitrajera*: adosturik izendatutako arbitro batek hartutako erabakiaren menpe jar daitezke bi aldeak; hori *arbitraje-epaia* izenez ezagutzen da eta hitzarmen kolektiboak duen eraginkortasun bera izango du. Prozedura hori gutxitan erabili ohi da, arbitroa izendatzerakoan ados jartzea zaila izaten baita.

## 4. Negoiazioaren bukaera

Negoiazioa bukatzerakoan, lortutako akordio guztiak idatziz jasota egongo dira, bestela baliogabeak izango dira; ondoren, negoiazioaren bi aldeek

hitzaumenaren edukia jasotzen duen agiria izenpetuko dute eta, 15 eguneko epean, lan-agintaritzan aurkeztuko dute bertan erregistratzeko. Agiri hori Bitartekotza, Arbitraje eta Adiskidetzeko Zuzendariordetzan jasota geratuko da (edo autonomiako horren baliokide denean). Erregistroaren ondoren, agiriak balioa izateko, 10 eguneko epean dagokion Buletin Ofizialean publikatu beharko da (Estatukoan, autonomia erkidegokoan ala probintziakoan). Hitzaumen berri hori bi aldeek adostutako egunean jarriko da indarrean (ikus 10.1 eskema)

Izenpetutako hitzaumen kolektiboa legez kanpoko edo alderen batentzat kaltegarria izan daitekeela ikusten bada, lan-agintaritzak edo kaltea jasaten duen aldeak horren aurka egin dezake lan-arloko epaitegietan. Epaiak hitzaumena legez kontraktotzat hartzen badu, baliorik gabe utziko du; dena den, lan-arloko epaitegiak, hitzaumena legezkoa izateko, hitzaumena interpretatzea eska dezake (aurrerago ikusiko dugun hitzaumenaren interpretazioaren bidez).



### 10.1. eskema. Hitzaumen kolektiboaren bukaerako tramitazioa.

Egoera batzuen aurrean, zaila izaten da hitzaumen bat negoziatzea; beraz, hitzaumenik ez dagoen kasuetan, enpresa edo sektore bereko langileek lan-zuzendaritzak ezarritako gutxieneko arau orokorrak bete beharko dituzte. Beste kasu batzuetan, berriz, indarrean dagoen hitzaumen batean ezarritako arauak oso egokitzat jo daitezke bere esparrutik kanpo geratzen diren pertsona batzuen lan-harremanak arautzeko. Egoera horiei aurre egiteko bi kontzeptu hauek sortu dira: *hitzaumenari atxikitzea* eta *hitzaumena hedatzea*, ondorengo puntuan aztertuko ditugunak.

#### 10.1.3. Hitzaumen kolektiboaren edukia, aplikazioa eta interpretazioa

##### Hitzaumenaren edukia

Langileen Estatutuko Legearen Testu Bateratuak 85 artikuluan adierazten duenez, hitzaumenek ondorengo arloetako gaiak arautu ahal izango dituzte: ekonomia-arlokoak (ordainsariak...), lan-arlokoak (ordutegiak, oporrak...), sindikatu-arlokoak, osasun-arlokoak eta, orokorrean, enpresaren eta langileen arteko harremanekin zerikusia duten arloetakoak. Dena den, hitzaumen kolektibo orotan gutxienez ondorengoak azalduko dira:

- Ituna sinatzen duten bi aldeak.
- Hitzarmenaren esparrua: pertsona-, funtzio-, lurralde- edo denbora-esparruak.
- Enpresa-esparrua baino zabalagoko hitzarmenetan, hitzarmenak ezarritako soldata-erregimenak enpresa batzuetan eraginik ez edukitzeko behar diren baldintzak eta prozedura. Hori *soldata-erregimena ez aplikatzeko klausula* izenaz ezagutzen da eta hitzarmen kolektiboak ezartzen duen soldata-erregimena enpresa batzuetan eraginik ez edukitzeko erabiltzen da (beren ekonomi egoera ezegonkorra dela eta, kaltetua ez izateko).  
Klausula hori ez bada azaltzen eta enpresako ekonomi egoerak hala eskatzen badu, enpresen eta langileen ordezkariak ados jar daitezke soldata-erregimena hainbat kasutan ez aplikatzeko. Ados ez badira jartzen, batzorde paritarioak hartuko du erabakia.
- Hitzarmenaren iraupena eta horren amaiera iragartzeko modua eta epea.
- Negoiazioan parte hartzen duten ordezkarien *batzorde paritarioaren* izendapena.
- Batzordean sor daitezkeen desadostasunei irtenbidea aurkitzeko prozedurak.

### **Hitzarmenaren aplikazioa eta interpretazioa**

Sarritan, arauk interpretazio-arazoak sortzen dituzte. Hitzarmen kolektiboak langileen eta enpresaburuen ordezkarien arteko itunetik sortutako arauak dira; askotan, hitzarmenaren puntuak negoziatzerakoan adostasun batera iristeko zailtasunak egoten direnez, arau horiek idazterakoan ez dira oso ongi zehaztuak adierazten; horregatik, interpretazioan arazoak sortu ohi dira: ez da ongi zehazten zein enpresari eta langileri zuzenduta dagoen, ez hitzarmenaren edukia interpretatzeko modua...

Langileen Estatutuak **batzorde paritarioei** eta lan-arloko epaitegiei ematen die hitzarmen kolektiboak aplikatzeko eta interpretatzeko gaitasuna. Batzorde paritarioa hitzarmena sinatzen duten bi aldeen ordezkari-kopuru berak osatuko du, eta horren eginkizuna hitzarmen kolektiboetatik erator daitezkeen aplikazio- eta interpretazio-arazoei irtenbidea aurkitzea izango da.

Aplikazio- eta interpretazio-arazoak daudenean, batzorde paritariora, zein lan-arloko epaitegietara jo daiteke, hitzarmenak lan-arloko epaitegietara jo aurretik batzorde paritarioaren parte-hartzea ezartzen ez badu, behintzat.

#### **10.1.4. Hitzarmenari atxikitzea eta hitzarmena hedatzea**

##### **Hitzarmenari atxikitzea**

Atxikimendua aurreko pasarte batean (10.1.2. atalaren amaieran) aipatutako kasuan egin daiteke; hau da, negoziazioan parte hartzen duten bi aldeak, hitzarmen berri bat negoziatu beharrean, indarrean dagoen hitzarmen bat beraientzat ere egokia izan daitekeela ikusten dutenean; horrelakoetan, negoziatzaileek, atxikimenduaren

bidez, bere egiten dute beste enpresaren bat edo sektorearen bat arautzen duen hitzarmena.

### **Hitzarmena hedatzea**

Negoiazioan parte hartzen dutenek beren hitzarmena negoziatzeko zailtasun bereziak aurkitzen badituzte, eta hitzarmenik ez egoteak langileei kalte handia egiten badie, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak edo autonomia erkidegoko organo eskudunak indarrean dagoen beste hitzarmen baten arauak hainbat enpresa eta langileri zabal diezazkieke, ordezkari gehien dituzten sindikatu eta enpresaburuen elkarteekin hitz egin ondoren.

#### **10.1.5. Esparruko akordioak**

Estatuan edo autonomia erkidegoan ordezkari gehien dituzten sindikatuak eta enpresaburuen elkarteak sinatutako akordioak dira. Akordio horien helburu nagusia esparru txikiagokoko hitzarmen kolektiboak arautzea da, hitzarmen kolektiboen artean sor daitezkeen aldiberekotasun-gatazkei aurre eginez (adibidez: sektore- edo probintzia-esparruko beste hitzarmenak negoziatzea debekatu, esparruko txikiagoko hitzarmenetan negoziatzea ezin diren gaiak ezarri, etab.). Era berean, akordio horiek lan-baldintzetako gai zehatzei buruzkoak izan daitezke (adibidez: lanaldia, langileen prestakuntza, etab.)

Konstituzioa onartu zenetik, ekonomi krisialdian itun sozial garrantzitsuen sinatu dira eta batzuetan, sindikatuak eta enpresaburuen elkarteak sinatzeaz gain, Estatuak ere sinatu ditu: 1980an Konfederazio arteko Esparru Akordioa sinatu zen; 1981ean Enpleguari buruzko Nazio Akordioa; 1983an Negoiazio Kolektiborako Konfederazio arteko Akordioa; 1984an Gizarte eta Ekonomia Akordioa; 1997an Enpleguaren Egonkortasunerako Akordioa (CCOO eta UGT sindikatuak eta CEOE eta CEPYME enpresaburuen elkarteak sinatu zuten).

#### **10.1.6. Hitzarmen kolektiboen Kontsulta Batzorde Nazionala**

Bere eginkizuna negoziazio kolektiboetako aldeei aholkularitza-funtzioa eskaintzea da, batez ere, hitzarmenetako funtzio-esparruak finkatzeko garaian. Hiruko batzordea da, Administrazioak, sindikatuak eta enpresaburuen elkarteak osatua, eta horren funtzioak ondorengoak dira:

- Hitzarmen kolektiboetako funtzio-esparruari buruzko kontsulta-gaiak bideratuko ditu, lotesleak izango ez diren irizpen eta txostenen bidez.
- Negoiazio kolektiboetako funtzio-esparruak finkatzeko garaian erabilgarria izan daitekeen jarduera-katalogo bat gauzatuko du eta eguneratua izango du.
- Indarrean dagoen hitzarmen kolektibo baten xedapenak beste hainbat enpresa eta langileri zabaltzeari buruzko txostena igorriko dukomenigarria dela ikusten denean; izan ere, hori gertatuko da Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak negoziazio batean zailtasun bereziak daudela ikusten duenean, edota uneko gizarte- edo ekonomia-egoerak hala



eskatzen duenean. Batzordearen txosten eta irizpen guztiak lan-agintaritzaren eta epaitegien eskuduntzaren menpe egongo dira.

Batzordea ondorengo kideek osatzen dute:

- Lehendakaria, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak, eta ordezkari gehien dituzten sindikatuak eta enpresaburuen elkarteak izendatua.
- Estatuko Administrazioaren 6 ordezkari, LGGMk izendatuak.
- Ordezkari gehien dituzten sindikatuen 6 ordezkari.
- Ordezkari gehien dituzten enpresaburuen elkartearen 6 ordezkari.
- Batzordekideen artean aukeratutako hiru aldeetako lehendakariorde bana.
- Idazkaria Lan Zuzendaritza Orokorreko funtzionarioa izango da.

## **10.2. Gatazka kolektiboa**

Lan-jardueran, sarritan, enpresa eta langileak elkarren aurka jartzen dituzten desadostasunak eta tirabirak egoten dira; kontratu eta arauetatik eratorritzen diren eskubide eta betebeharren interpretatzeko era ezberdinak edo langileen eta enpresaren arteko interes kontrajarriek sortaraz ditzakete tirabira horiek. Desadostasun horiek benetako liskar bihurtzen direnean, *lan-gatazkak* sortzen dira.

Gatazka enpresaren eta langile baten artekoa bada, *gatazka indibiduala* izango da. Gatazka hori langilearen eta enpresaren arteko interes kontrajarriengatik sortzen bada, konponbidea aldean arteko negoziazioan aurkitu behar da, eta ez badira adostasun batera iristen, lan-kontratua haustea izango da irtenbide bakarra; bestalde, gatazka kontratuko klausulen edo arauen interpretazioan gertatutako desadostasunengatik sortu bada, aldeek epailearengana jo dezakete, eta horrek interpretazio zuzena finkatuko du.

Gatazka arazo berak dituzten langile-talde baten eta beren enpres(ar)en artekoa bada, *gatazka kolektibo* baten aurrean egongo gara; kasu horretan, gatazkari aurre egiteko hainbat bide daude, horien artean: gatazka kolektiboetako prozedura eta greba.

### **10.2.1. Gatazka kolektiboen motak**

#### **Gatazka juridikoak**

Gatazka juridikoak arau (lege, araudi edo hitzarmen kolektibo) baten aplikazioan edo interpretazioan sortutakoak dira. Gatazka horien konponbideak ondorengoak izan daitezke: alde batetik, negoziazio zuzena, adiskidetze, bitartekotza eta arbitrajearen bidez; bestetik, lan-agintaritzaren parte-hartzea gatazka kolektiboetako prozeduraren bitartez, eta, azkenik, epailearen parte-hartzearen bidez.

#### **Interes-gatazka**

Interes-gatazketan ez da arauen aplikazioa eztabaidatzen, onuragarriagoak izan daitezkeen beste arau batzuen beharra, baizik; hau da, gatazka gertatu arteko lan-harremanetan ezarritako oinarriak zalantzan jartzen dira. Interes-gatazka

ohizkoena hitzarmen kolektibo bat amaitzerakoan, langileek onuragarriagoa den beste bat nahi dutenean gertatzen da, edota langileek legeak ezarritako gutxieneko baldintzak hobetu nahi dituztenean.

Gatazka horien konponbideak aurreko kasuko berak dira, epailearen parte-hartzea izan ezik, horiek gatazka juridikoetan bakarrik har baitezakete parte; gainera, interes-gatazketan greba presio-bide garrantzitsua izaten da.

### **10.2.2. Gatazka kolektiboen konponbideak**

Lehen aipatu dugun bezala, gatazka kolektiboei konponbidea aurkitzeko hainbat modu daude: bide edo prozedura baketsuak eta presio-bideak. Bide baketsuen artean ondorengoak aipatuko ditugu: zuzeneko konponbidea (negoiazio zuzena); adiskidetzea, bitartekotza eta arbitrajea, eta, era berean, gatazka kolektiboetako prozedura, eta epaileen parte-hartzea. Presio-bideen artean, berriz, ondorengoak daude: boikota eta greba. Boikota ez bezala, greba Espainiako Konstituzioak onartzen duen langileen funtsezko eskubidea da.

#### **Zuzeneko konponbidea edo negoziazio zuzena**

Gatazka kolektiboa konpontzeko lehen pausoa gatazka sortu duten arazoak langileen eta enpresaburuen artean negoziatzea izango da. Negoiazio zuzena arazoak konpontzeko modurik azkarrena eta emankorra izan daiteke, eta lortutako akordioa, etorkizuneko lan-giroa hobetzeko modurik hoberena. Gainera, prozedura horren bidez lortutako akordioek gatazkaren kostu ekonomiko eta psikologikoa gutxitu egingo dute.

#### **Batzorde paritarioaren parte-hartzea**

Negoiazio kolektiboan aztertu dugun bezala, hitzarmen kolektiboetan beharrezkoa da langileen eta enpresaburuen ordezkariak osaturiko batzorde paritarioa ezartzea. Batzorde paritarioa gatazka juridikoak konpontzeko oso bide ona izan daiteke; bere eginkizun nagusiak ondorengoak dira: hitzarmen kolektiboaren interpretazioa egitea, itundutakoa betetzen dela zaintzea eta, batzuetan, langile eta enpresaburuen artean bitartekotza- eta arbitraje-lanak egitea.

#### **Bake-itunak**

Grebari buruzko oinarritzko arauak, 8. artikuluan, hitzarmen kolektiboetan bake-itunak egiteko aukera ematen du; horien bitartez, gatazka kolektiboak konpontzeko bideak ezar daitezke, eta gainera, gatazka indarrean dagoen bitartean greba-eskubideari uko egiteko aukera egongo da.

#### **Bestelako eskuhartzene bidezko konponbidea**

Sarritan, gatazkak arrazoi sakonengatik sortzen dira, eta bi aldeen interesak elkarren aurka egoteak ezinezkoa egiten du akordioa. Horrelako kasuetan hirugarren pertsonen parte-hartzea oso lagungarria izan daiteke, aldeen arteko liskarrak baretu

eta akordio batera iristeko. Hirugarren pertsonaren parte-hartzea ondorengo hiru era hauetan egin daiteke:

#### Adiskidetzea

Adiskidetzearen bidez, hirugarren pertsona bat, bakegilea, gatazkari irtenbidea bilatzeko, bi aldeek jarrerak hurbiltzen saiatuko da. Bakegileak enpresaburuaren eta langileen arteko mesfidantzak baztertzen lagunduko du, akordioa lortzeko bidea erraztuz. Funtzio hori Lan Administrazioak bete ahal izango du, baina erakunde pribatu eta partikularrek ere parte har dezakete.

#### Bitartekotza

Kasu horretan, bitartekoak gatazkari aurre egiteko proposamena egiten du bi aldeek onar dezaten. Bitartekoak, beraz, negoziazioan parte-hartze aktiboa izango du, eta akordiorako giro egokia sortzen laguntzeaz gain, bere aginte moralak eta arazoak duen ezaguera erabiliko ditu irtenbide orekatua proposatzeko; ondoren, bi aldeek erabakiko dute bitartekoaren proposamena onartzea ala beste bideren bat bilatzea. Funtzio hori Lan Administrazioak, Lan Ikuskatzaitzak edo erakunde pribatu edo partikularrek bete dezakete.

#### Arbitrajea

Kasu horretan, hirugarren pertsona batek, arbitroak, gatazkari aurre egiteko irtenbide bat inposatu egiten die bi aldeei, *laudo* baten igorpenaren bidez. Batzuetan, bi aldeek beren borondatez eska dezakete arbitrajea; beste batzuetan, berriz, legeak inposatu egin behar du; horrela, adibidez, greba kasuetan, horren iraupenak, ondorioek eta aldeek jarrera ezkorrek hala eskatzen dutenean, gobernua beharrezko arbitrajea inposa dezake. Beharrezko arbitraje horretan arbitroen inpartzialtasuna ezinbesteko baldintza izango da. Funtzio hori Lan Administrazioak edo erakunde pribatu edo partikularrek bete dezakete.

### **10.2.3. Gatazka kolektiboetako prozedura administratiboa**

Prozedura administratiboa interes-gatazkak zein juridikoak konpontzeko erabiltzen da, baina lehendabizikoetan, gatazka sortu duen arazoa arautzeko hitzarmen kolektiborik indarrean ez dagoenean bakarrik erabiliko da.

Prozedura hori greba-eskubidearekin bateraezina da; beraz, prozedura hasi ondoren langileek greba egin nahi badute, prozedura eten egin behar dute. Era berean, enpresaburuak hasten badute prozedura eta langileek greba amaitzen ez badute, prozedura eten egingo da.

Gatazka kolektiboetako prozedura administratiboari hasiera emateko eskaera ondorengo pertsonen egin dezakete:

- Hitzarmen kolektiboaren esparruko langileen ordezkariak: langile-ordezkariak, enpresa-batzordeak, sindikatuek...
- Enpresaburuak edo beren ordezkariak.

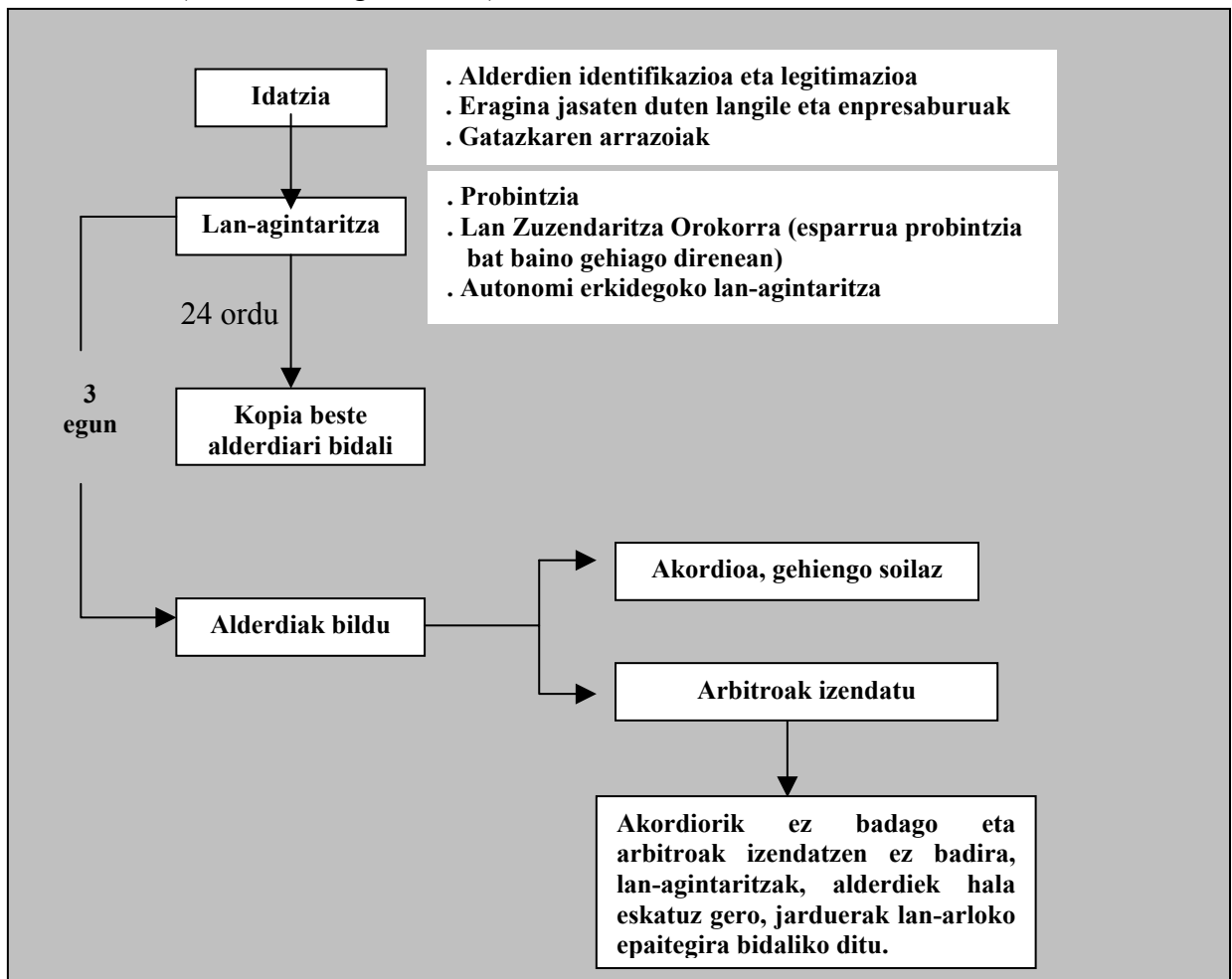
Hasierako eskaera

Prozeduraren hasierako eskaera idatziz aurkeztuko da probintziako edo autonomia erkidegoko lan-agintaritzan (gatazkaren esparruaren arabera). Bertan, gatazkan parte-hartzaileek duten legitimazioa eta beren izen-abizenak eta helbidea azalduko dira. Era berean, gatazkaren arrazoiak eta zein langile eta enpresatan duen eragina zehaztu beharko da. Ondoren, lan-agintaritzak, 24 orduko epean, prozeduraren hasieraren berri eman behar dio beste aldeari, eta 3 eguneko epean bi aldeak bilduko ditu bere aurrean.

Garapena eta amaiera

Aldeak biltzen direnean, lan-agintaritzak bien arteko adostasuna lortzen saiatuko da; akordioa alde bakoitzeko gehiengo soilaz hartuko da. Aldeek hala nahi izanez gero, arbitro bat edo gehiago izenda ditzakete, 5 eguneko epean laudo bat igorri deza(te)n, eta horrek langileen eta enpresaburuen arteko akordioaren eraginkortasun bera izango du. Ez bada arbitrorik izendatzen eta langileen eta enpresaburuen artean ez badira akordio batera iristen, lan-agintaritzak, aldeek horrela eskatzen badute, jarduerak lan-arloko epaitegira bidaliko ditu.

Interes-gatazka baldin bada, konponbidea bi aldeen arteko negoziatuztik bakarrik etor daiteke, beharrezko arbitrajea greba egoera larrietan bakarrik erabil baitaiteke (ikus ondorengo eskema).



#### 10.4.4. Greba

Gatazkak konpontzeko bide baketsuek emaitza onik ematen ez dutenean, langileek grebara jo dezakete enpresaburuei presio egiteko. Dena den, greba azken baliabide bezala erabiliko da gatazka kolektiboetan, izan ere, parte hartzen duten bi aldeengan eta gizartearengan kalteak sortzen ditu.

Greban lan-jarduera etena geratzen da denbora zehatz batez, eta ondorioz, lan-kontratua ere aldi baterako etena geratuko da. Beraz, langilea greban dagoen bitartean, ez du denbora horretako soldatarik kobratuko; greba amaitzen denean, etenaldia amaitu egiten da eta kontratua berriro indarrean jartzen da.

1978ko Konstituzioak dioenez, greba langileak duen funtsezko eskubidea da eta Auzitegi Konstituzionalaren babesa izango du. Langileak grebara jotzeko eskubide osoa du, baina eskubide hori langile-talde batek aldi berean erabili behar du; langile bakar batek grebara joko balu, kontratuaren ez betetzea gertatuko litzateke, eta hori bidezko irazpenerako arrazoi izan daiteke. Bestalde, langile batek ezin du bere kabuz enpresaburuarekin itunik sinatu, grebarako eskubideari uko eginez.

#### **Legezko grebaren baldintzak. Grebarako prozedura.**

Greba legezkoa izateko, ondorengo prozedura jarraitu behar da:

1. Langileek, zuzenean edo beren ordezkarien bitartez, greba-deialdia egiteko akordioa hartzen dutenean hasten da grebarako prozedura. Akordio hori gehiengo soilaz hartuko da eta aktan jasota geratuko da.
2. Enpresaburuei eta lan-agintaritzari greba hasi baino gutxienez 5 egun natural lehenago jakinaraziko zaie (zerbitzu publikoetako enpresen kasuan, 10 egun lehenago).
3. Greba-batzordea sortuko da, grebara jo behar duten enpresetako 12 langilek osatua, gehienez. Batzorde horren eginkizuna sindikatuko edo administrazioko ekintzetan edota ekintza judizialetan parte-hartzea izango da, eta grebak irauten duen bitartean, enpresako mantentze-lanak eta segurtasunerako zerbitzuak ziurtatuko ditu.
4. Grebak irauten duen bitartean, Administrazioak, Lan Ikuskatzaitzaren bidez, bitartekotza lanak egin ditzake. Gainera, grebaren ondorioz nazioko ekonomian kalte larriak sortzeko arriskua baldin badago, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak derrigorrezko arbitrajea ezar dezake.
5. Grebak zerbitzu publikoen jardueran eraginik baldin badu, Gobernuak zerbitzuen funtzionamendua ziurtatzeko beharrezko neurriak har ditzake, zerbitzu minimoen dekretuak, adibidez

Greba amaitutzat joko da liskarrean dabiltzan bi aldeak akordio batera iristen direnean edo derrigorrezko arbitrajeak laudo bat ezartzen duenean; lortutako akordio edo itunak hitzarmen kolektiboan adostutakoaren eraginkortasun bera izango du.

### Grebaren ondorioak

- Grebak irauten duen bitartean kontratua etena geratuko da; langileak ez du denbora horretako soldata kobratuko eta Gizarte Segurantzaren alta egoera berezian egongo da.
- Grebara jo nahi ez duten langileen eskubidea errespetatu egingo da.
- Langile batzuk beren lanean jarraitzea beharturik egon daitezke, enpresaren mantentze-lana eta segurtasuna zaindu behar badute edo zerbitzu minimoak bete behar badituzte (zerbitzu publikoetan).
- Langileak ez du izango ezintasun iragankorragatik prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubiderik grebak irauten duen bitartean, ezintasuna greba-egoeran egonik gertatu bada.

#### **10.4.5. Ugazaben itxiera**

Enpresaburuak bere lantegia itxi dezakete langileengandik babesteko; hori ondorengo arrazoiengatik egin daiteke:

- Pertsonen aurkako indarkeria edo gauzen aurkako kalte larrien arriskua dagoenean.
- Lantegia indarrez hartzeko arriskua dagoenean.
- Langileen ez etortze eta irregulartasunak direla eta, ohizko produkzio-prozesua jarraitzerik ez dagoenean

Enpresaburuak lantegiaren itxiera 12 ordu aurretik jakinaraziko dio lan-agintaritzari. Itxiera sortu duten arrazoiak amaitzen direnean, lantegia berriro irekiko da, enpresaburuak, langileek edo lan-agintaritzak horrela eskatzen badute. Ugazaben itxiera ezin izango da inola ere erabili greba bat hausteko bide bezala.

Ugazaben itxierak greban aipatu ditugun ondorio berak izango ditu.