



**INFORMAZIO SAIOA: KIROL ERAKUNDEETAKO
LANGILEEN LAN HARREMANAK**

**SESIÓN INFORMATIVA: LAS RELACIONES LABORALES
DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES DEPORTIVAS**

Javier CORTAZAR LARRAKOETXEA

Abokatua eta ASFEDEBIko lege-aholkularia.
Abogado y asesor jurídico de ASFEDEBI

LAN HARREMANA. -

Jurisprudentziak ebazpen judizial ugariren bidez (Epaitegiek behin eta berriro emandako epaiak), lan harremana dagoela aitortzeko balio duten elementuak adierazi eta baloratu ditu eta antzeko irudietatik bereizi du.

Baina ezer baino lehen, oso garrantzitsua da kontuan izatea **aldeek kontratu bati eman diezaioketen kalifikazio juridikoak ez duela inolako garrantzirik, hitzartzen diren eta egiaz erabiltzen diren eskubide eta betebeharren bidez zehazten baita hori.**

Jurisprudentzia honako alderdiez aritu da behin eta berriro:

- mendekotasuna
- besterentasuna
- harremanaren izaera oso pertsonala
- lansaioa eta ordutegia
- lantokia
- ordainsaria
- esklusibotasuna
- maiztasuna

Alderdi hauek guztiak aztertuko ditugun arren, esan beharra daukagu lan harreman guztietako funtsezko elementuak **mendekotasuna, besterentasuna eta ordainsaria** direla.

Mendekotasuna

Zerbitzu harreman bat lan harremana dela esateko, **enplegatzailearen erakundearen eta zuzendaritzaren esparruan** egin behar da, zerbitzuen prestazio pertsonalarekin batera eta enpresak arriskua hartu izanaren ondoriozko besterentzearekin.

Are gehiago, jurisprudentziak behin eta berriro esan du mendekotasuna dela lan harreman orotako **elementurik oinarritzakoa**.

Baina honek ez du esan nahi langilea enpresariaren mende zorrotz dagoenik, baizik eta nahikoa da langilea aritzen den enpresako **antolakuntza, zuzendaritza edo zehapen zirkuluan** egotea enpresaria. Enpresariaren antolakuntza eta zuzendaritza esparruan jarduera profesional bat egitea esan nahi du; ondorioz, enplegatzaileak nahi adina aldiz alda dezake langileari eska dakioken prestazioaren edukia.

Aldiz, ez dira lan harremanetan sartuko bere erakundea badu eta laneko enpresari bezala aritzen bada langilea bera.

Epaitegiek honako hauek hartzen dituzte mendekotasunaren ohiko aztarnatzat:

- enpresariak izendatutako laneko zentrora edo tokira joatea eta ordutegi bat izatea;
- lana berak egitea, zenbait zerbitzutan ordezkapenen erregimen berezia egon daitekeen arren;
- langilea enpresariaren lan erakundean sartzea, eta hau arduratzea bere jarduera programatzeaz; eta alderantziz, langilearen enpresa erakunderik ez egotea.

Mendekotasun harremana dagoela islatzen duten **faktoreak** dira:

- enpresaren eskema hierarkikoan sartzea; langileak aginduak, manatuak eta jarraibideak bete beharko ditu.
- agintzeko gaitasuna duenaren edo dutenen mende egotea;
- ordutegi baten eta dagozkion zehapen arauen mende egotea;
- teknologia berrien erabileraren ondorioz, monitorizazioaren mende egotea;
- etekinaren jarraipena;
- denboren kontrola;
- laneko parte aurkeztea;
- lanaren kontu emango duten txostenak egitea aldiro.

Besterentasuna

Kontzeptu honen bidez adierazi nahi da, langileak enpresari bati eskaintzen dizkiola zerbitzuak.

Hori horrela dela ikusteko, **irizpide** desberdinak daude:

a) Fruituen besterentasuna. Besteren konturako lan kontratuaren funtsezkoa fruituak direla esan nahi du, ekoizten diren une beretik beste pertsona batenak dira, inoiz ere ez langilearenak.

b) Arriskuen besterentasuna. Ikuspegi honetatik, oinarritzko hiru ezaugarri eskatzen dira:

- lanaren kostua enpresariaren gain izatea;
- lanaren fruitua edo emaitza enpresariaren ondarean sartzea;
- enpresariaren gain doa aldeko edo aurkako emaitza ekonomikoa, langilearengan horrek ez du eraginik eta ez dago bere parte hartzerik arrisku ekonomikoan.

Besterentasunak esan nahi du bere lanaren **emaitzaren titulartasuna** ez dela berea, enpresariari ematen zaio eta honek bere bezala sartzen ditu merkatuan. **Ez lanekotzat** hartzen da nahiz irabaziak nahiz galerak langilearen kontu eta arriskura dituen harremana.

Lana egiteko behar diren tresnak eta materialak enpresak emateak ere argi zuten du besterentasun baldintza.

Dena dela, arriskuen besterentasunean ez dago onuren edo emaitzen (onuretako parte hartzea, komisioak, etekin primak, destajuak) kargurako **ordainsari motarik** langileari gutxieneko soldata bat bermatzen zaion heinean.

Besterentasunaren aztarnak dira, besteak beste, enpresariaren esku jartzea egindako produktuak edo zerbitzuak, merkatuarekiko edo jendearekiko harremanei dagozkien erabakiak enpresariak hartzea, hala nola, prezioak edo tarifak finkatzea, bezeroak hautatzea, nor artatu adieraztea, laneko soldataren izaera finkoa edo aldirokoa eta soldataren edo bertako kontzepturik nagusienen kalkulua enpresariaren jarduerarekiko proportzioan edo lanbideen jarduera librean kalkulatzea.

Izaera oso pertsonala

Lan prestazioa egin behar duen subjektuaren zehazpena lan harreman baten presentziaren datu bereizlea da. Hori horrela izanik, zerbitzuak ez dira lantzat hartuko enpresaren baimenik gabe langileak ordezkatu ahal badira.

1) Betebehar oso pertsonala da, hirugarren bati, bazkideari, lankideari edo enpresariarekin lotura juridikorik ez duen bati eskualdatu ezin zaiona.

2) Langilea prestazioaren lan izaera mozorrotzeko ordezkatzeko dela ere interpretatu da, baina ez da hala gertatzen ordezkapena noizbehinkakoa denean.

Lansaiola eta ordutegia

Auzitegi Gorenak behin eta berriro berresten duen arren doktrina jurisprudentialaren ohiko mendekotasun aztarnen artean ordutegiaren mende egotea dagoela, lanean denbora jakin eta zehatz bat betetzeak beti ez du esan nahi harreman hori lan harremana denik; zenbaitetan laneko kontratua izatea lansaiola eta ordutegiaren mende egoteari lotu gabe doa.

Bestalde, ordutegi askatasuna eta enpresaren esanetara **ordutegi zabala** izatea bat datozenean, mendekotasuna dagoela esango dugu; kasu honetan ez da erabateko mendekotasuna behar, baizik eta bere erakunde eta zuzendaritza esparruan sartuta egotea nahikoa da; era berean, lanegunetan erregulariki joanez gero, esaterako, 9etatik 14etara eta 16etatik 19etara, laneko harremana dagoela esan nahiko du.

Lantokia

Laneko kontratua izateak ez du zerikusirik lantokiarekin, nahiz eta jurisprudentialaren arabera, harremana dagoela adierazten duen elementu bat gehiago izan. Behin eta berriro adierazi izan

da, doktrina jurisprudentzialean mendekotasuna adierazten duen aztarnarik nabarmenenetakoa enplegatzailearen lantokira edo honek izendatutako laneko tokira joatea da.

1) Oso faktore garrantzitsua da jarduera enpresaren egoitzan garatzea.

2) Lanbide batzuetan jarduera enpresako lokaletatik kanpo garatzen da eta mendekotasuna ez da nabarmena izaten, langileak bere lana egiteko askatasun gehiago izaten baitu; baina enpresariaren zuzendaritza eta antolakuntza zirkuluaren barruan egiten denez, laneko harremantzat hartzen da.

Ordainsaria

Kontratu bat dagoela uste ahal izateko, ezinbestekoa da jardueraren truke enpresariak ordainsari bat ematea, dela modu batera dela bestera.

Legeak langile baldintza aitortzeko, bere zerbitzuak beste pertsona natural edo juridiko bati borondatez eskaintzen badizkio, honek ordaindu egin beharko ditu. Ordainsaririk ez badago, laneko kontraturik ere ez da egongo «kausarik ez dagoelako». Baina ordainsaria jasotzeko forma ez da garrantzitsua, fakturen bidez eta garraioko merkataritza kontratuko berezko agiriekin egiten bada eta BEZaren zerga erregimenaren mende badago, ezta garrantzitsua, halaber, gizarte segurantzako autonomoen erregimena ezartzea ere. Ordainsariaren zenbatekoa enpresak bezeroari fakturatzen dionaren portzentaje bat izateak ere ez du galarazten hori ordainsari bezala konfiguratzea.

Esklusibotasuna eta maiztasuna

Biak ere jurisprudentzia ugariren xede izan dira.

a) Esklusibotasuna ez da beharrezkoa, erabateko dedikazio hitzarmenik ez badago eta beste zeregina lehia desleiala ez bada.

Bestalde, esklusibotasun klausulak, denbora luzez mantenduak eta termino zorrotzetan sortuak, mendekotasun prestazioaren lan izaera indartzen du bi aldeen arteko mendekotasun loturan.

b) Maiztasuna lan harremana dagoen aztarna da.

Maiztasunari apur bat aurkajarrita dago eskainitako zerbitzuen laburtasuna, honek harremana ez dela lanekoa adierazi dezake.

Harremanaren lan izaera ikusteko ez da inolako oztopoa kontratugileen artean izaera zibil edo merkantileko beste batzuek egotea, egileak enplegu anitzak izateak harremana lanekoa izatean inolako eraginik ez duen bezala. Dena dela, jurisprudentziak adierazten duen legez, erlazioa eskusiboa ez izateak ez du esan nahi lanekoa ez denik.

Beste gorabeherak

Askotan beste gorabeherak batzuek ere eragina dute jurisprudentziak ezarritako laneko harremana dela ikusteko:

a) Edukiak hautematen dituen eguneratutako nomina izateak edo enpresari dagokion zatian soldaten erreziboan pertsona jakin baten sinadura agertzeak ez du esan nahi laneko kontratua dagoela adierazteko nahiko datu denik.

b) Gizarte Segurantzako afiliazioak zantzua besterik ez du esan nahi. Era berean, LGSIn afiliazio gabezia salatu arren, laneko harremana dagoela adierazten duen aztarna hutsa izan daiteke, baina ez du horrelako sailkapen juridikorik aurreikusten.

c) Langilea zerga lizentzian altan egoteak eta fakturak BEZarekin egiteak, ez du esan nahi laneko harremanik ez dagoenik.

LANEKO HARREMANAREN IRAUPENA.-

Legezko presuntzio baten arabera, laneko kontratu orok mugagabeko iraupena du eta lanaldi osorako formalizatzen da, baina laneko kontratua iraupen jakin baterako ere egin daiteke eta lanaldi partzialerako ere bai.

Iraupenari dagokionez, legeak mugagabeko kontratazioari lehentasuna ematen dion arren, denbora tasa oso garrantzitsua da, batez ere gazteei, emakumeei, hain kualifikatuta ez dauden langileei eta soldata txikiagokoei eta ezintasunarekiko langileei dagokienez.

Langileen Estatutuak denborazko kontratazioari muga batzuk ezartzen dizkio; adibidez, kontratu horiek berritzea justifikatzen duten zergatiak hor oinarritzen dira, beraz,

kausalitate errealararen irizpidea funtsezkoa da kontratuko forma hauek legearen barruan ote dauden eta, beraz, legezko erabilera duten zehazteko.

Objektiboki denborazkoak ez diren zerbitzu hauek eskaintzeko kontratuak erabiltzea (hau da legeak baimentzen duen kasuetatik kanpo erabiltzea), legeari iruzurra eginaz kontratatzea da.

Legezko iruzurrean egindako denborazko kontratuen ondorioak denbora mugagabeen sumatzen dira eta lege hauste larriak dira.

Beharrezkoa da, ordea, kontratu jarraipen irudiaren eta legezko iruzurraren arteko aldeak kontuan izatea, kontratuaren kateamendu oro ez baita kontratuzko iruzurra.

Kontratazio motak:

Denborazko contratazioak kategoria hauek ditu:

1. Kontratatzen den lanaren arabera: Obra edo zerbitzu jakinagatik, behin-behinekoa ekoizpenaren gorabeherengatik eta bitarteko kontratua.
2. Bere trebakuntza funtzioaren arabera: praktiketan eta trebatzeko eta ikasteko. Trebatzen ari diren ikertzaileak ere hemen sartzen dira (bai beka egoeran bai kontratu egoeran).
3. Enplegua sustatzeko xedearen arabera: Ezintasuna duten pertsonen edo gizartetik kanpo geratu diren langileen enplegua sustatzeko aldi baterako kontratua, errelebo kontratua eta zati bateko erretirokoa.

4. Lan harremanaren izaera bereziaren arabera. Besteak beste, kirolari profesionalenak eta osasunaren zientzietako egoiliarak behin-behinekoak dira. Goi zuzendaritzakoek, ikuskizun publikoetako artistek eta merkataritzako ordezkariak kontratuaren iraupena zehazteko askatasuna dute.

Ekintzaileen legea: Gizarte ekonomiako erakundeek gazteak kontratatzekeo pizgarriak

Funtsean 4/2013 EDLren edukia errepikatzen da, hau da, hobariak jarraitzen dute 30 urtez azpiko langabetuak kontratatzekeo enpresa-kuotetan eta gizartetik kanpo dauden 30 urtez azpikoekin gizarteratzekeo kontratuak egiten direnetan. Era berean, lehen esan bezala, bi kasuetan Enplegua Sustatzeko Programen araudia osatzeko ezartzen da. Baina lehenengo hobari motarekiko berrikuntza bat dago eta aldi baterako kontratazioetan ezarpenari buruzko xedapena ezartzen da. Hobari mota honetan ere araua ez da ezarriko 12 hilabetez, bidegabeko kaleratzeak egin badira edo hobaridun subjektuei eragiten dieten taldeko kaleratzeak badaude.

Gazteak kontratatzekeo pizgarriak

Kooperatibei, laneko sozietateei eta gizarteratze enpresei ezar dakizkiekeen hobariak, 30 urtez azpiko langileak kontratatzen badituzte. 4/2013 EDL, 14. artikulua, BOE 2013/2/23.

Aldi baterako kontratuentzako hobarien laburpena

Kolektiboa	Betekizunak	Kontratuaren giltzarria	Hobaria/Pizgarria	Iraupena	Programaren iraupena	Araubide aplikagarria
	Enpresa komuna	450	500 €/urteko (41,67 €/hileko)	Kontratuaren iraupen osoa	Mugagabea	43/2006 L. 2.5 art. eta 20/2012 EDL 6.2.c xed. irag. 44/2007 L. 15.7 eta 16.3.a art. eta 20/2012 EDL 6.2.m xed. irag. 43/2006 L. 2.4 eta 2.4 bis art. eta 20/2012 EDL 6.2.c xed. irag. 43/2006 L. 2.2 art. eta 1. xed. gehi. eta 20/2012 EDL 6.2.c
Gizartetik baztertuta dauden langileak	Gizartera tze enpresa, enplegua sustatzeko aldi baterako kontratu bidez	452	850 €/urteko (70,83 €/hileko)	Kontratuaren iraupen osoa	Mugagabea	43/2006 L. 2.4 eta 2.4 bis art. eta 20/2012 EDL 6.2.c xed. irag. 43/2006 L. 2.2 art. eta 1. xed. gehi. eta 20/2012 EDL 6.2.c
Genero indarkeria ren edo etxekoaren eta terrorismoaren biktimak		450	600 €/urteko (50,00 €/hileko)	Kontratuaren iraupen osoa	Mugagabea	43/2006 L. 2.4 eta 2.4 bis art. eta 20/2012 EDL 6.2.c xed. irag. 43/2006 L. 2.2 art. eta 1. xed. gehi. eta 20/2012 EDL 6.2.c
Urritasune n bat duten pertsonak	Suposamendu orokorra: Enplegua sustatzeko aldi baterako kontratu	430	Gizonez koa < 45 urte 3.500 €/urteko Gizonez koa ≥ 45 urte 4.100 €/urteko	Kontratuaren iraupen osoa	Mugagabea	43/2006 L. 2.2 art. eta 1. xed. gehi. eta 20/2012 EDL 6.2.c

Kolektiboa	Betekizunak	Kontratuaren giltzarria	Hobaria/Pizgarria	Iraupena	Programaren iraupena	Araubide aplikagarria
	bidezko kontratazioa		o) 0 (341,66 €/hileko)			xed. irag.
	Ezintasun fisiko edo sentsozialeko pertsonen enplegua sustatzeko aldi baterako kontratazioak, aitortutako ezintasun maila $\geq$ %65 badute Buruko paralisia, buruko gaixotasuna edo ezintasun intelektualak duten pertsonen enplegu sustapenerako aldi		Gizonezkoa $\geq$ 45 urte edo emakumeak 4.100 €/urteko (341,66 €/hileko)	Gizonezkoa $\geq$ 45 urte edo emakumeak 4.700 €/urteko (391,66 €/hileko)		43/2006 L. 2.2 art. eta 1. xed. gehi. eta 20/2012 EDL 6.2.c xed. irag.

Kolektiboa	Betekizunak	Kontratuaren giltzarria	Hobaria/Pizgarria	Iraupena	Programaren iraupena	Araubide aplikagarria
	baterako kontratua, aitortutako ezintasun maila $\geq$ %33 badute		Enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu behar dioten kuotaren % 100 hobariak, laneko istripuena eta lanbide-gaixotasunena ere barnean direla, baita batera bildu beharreko kuotak ere.			
Enpleguko zentro berezi baten kontratua (izaera bereziko lan harremanak)				Kontratuaren iraupen osoa	Mugagabea	43/2006 L. 20,3 art. eta 1. xed. gehi. eta 20/2012 EDL 6.2.c xed. irag.