

Kiroleko elkarteetan eta zerbitzuetan dabiltzan enplegatuen lan-erlazioa

1-SARRERA

Kirolaren barruko lan-zuzenbideari buruzko ohar hauen helburua hauxe da: kirola sustatzeko ardura duten kirol-elkarteetarako edo erakundeetarako garaturiko lan-prestazioen barruko zuzenbidearen adar sozialaren proiektioari buruzko ikuspegia eskaintzea¹ eta kirolaren barruko lan-zuzenbideko alderdirik arazotsuenak finkatzea.

Horrenbestez, helburua ez da erakunde juridikoen edota lan-erakundeen egitura osoaren laburpena egitea, ikerketaren arloko lan-zuzenbidearen ikuspegitik planteaturiko arazorik ohikoenak, kirolaren munduko lan-prestazioak eta, batez ere, kontratazioaren arloko gorabeherak finkatzea baizik.

Horrela, kirola sustatzen duten elkarten eta erakundeen inguruan (jakina denez, formula juridiko desberdinak eduki dezakete, esate baterako, kirol-klubak, federazioak, erakunde publikoak, kiroleko sozietate anonimoak, etab.) era askotako lan-prestazioak garatzen dira eta horiek, kasu askotan, lan-zuzenbideak arautzen ditu, baina hori ez da beti gertatzen.

Lan-zuzenbidearen barruko prestazioen artean ere tratamendu juridiko bereziak daude: lan-erlazio komunak eta bereziak.

Beraz, gogoeta hauen helburu nagusia era askotako erlazio juridikoen eszenatoki hori argitzea da, araudia zehaztuta, kasu bakoitzerako eremu juridiko aplikagarria finkatuta (hortik ondorio juridiko garrantzitsuak sortuko dira, adibidez, lan-baldintzen

¹Auzitegien ebazpenak ikustea nahikoa da, kirolaren inguruko prestazioak anitzak direla egiaztatzeko: era askotako kirol-modalitateetako kirol-monitoreak (patinajea, aerobica, hockeya, igeriketa, tenisa, gimnasia), enplegatzaile publikoen (udalak, autonomia erkidegoak, aldundiak, ikastetxeak, unibertsitateak) eta pribatuen zerbitzuan (kirol-klubak, kirol-enpresak, federazioak, KSA deritzenak), igerilekuetako sorosleak, kirol-prestatzaileak, masajistak, kirol-teknikariak, arbitroak, tresnadunak, kirol-zelaiaren zaintzaileak, tribunen garbitzaileak, sarrera-saltzaileak, kirolari profesionalak, etab.

arabidea, kontratua amaitzeko nahiz kalte-ordainak jasotzeko arabidea, gizarte segurantzaren arabidea, etab.) eta ohiko arazoak aztertuta.

2- LANEKO ETA LANETIK KANPOKO PRESTAZIOAK BEREIZTEA KIROLEAN: LAN-ARLOKO EZAUGARRI BEREIZGARRIAK

Lan- zuzenbideak beti ez dauka interesik edo arauketarik lan-jardueraren edo lanaren arloan.

Arlo horretara lehenengoz hurbilduta, lan-zuzenbidearen barruan dauden eta ez dauden prestazioak bereizi behar dira².

Eszenatokia argitzeko lerro horretan, lan-zuzenbidearen barruko erlazioak bereizten dituzten ezaugarriak aurkeztu behar dira.

Lan-zuzenbidearen barruan, menpekoa eta inoren konturakoa den lana (borondatezkoa eta ordaindutakoa izateaz gain) sartzen da.

Lan-arloaren ezaugarri bereizgarri horiek, bestalde, Langileen Estatutuko (aurrerantzean LE) 1.1 artikuluan jasotako kontzeptuan oinarrituz lortuko ditugu, artikulua horretan LErentzat lan-erlazioa zer den esaten baita:

"...ordaindutako zerbitzuak beste norbaitentzat eta enplegatzaile edo enpresaburu izeneko beste pertsona fisiko nahiz juridiko baten zuzendaritzapean eta berorren antolaketaren eremuan nahita ematen dituzten langileak."

²Auzitegi Gorenak ezarritakoaren arabera (besteak beste, 1998ko maiatzaren 28ko -1733. art.- eta 1994ko urtarrilaren 26ko nahiz 14ko -380. eta 1035. art.ak.- epaiak), ezin daiteke jakin lan-kontratuaren eta horren antzeko izaera dutenen (adibidez, zerbitzuen errentamenduko kontratua, legeria zibilak araututakoa) arteko banatze-lerroa, lerro hori ez baita argia.

Horrenbestez, honako ezaugarri hauek betetzea erabakigarria da prestazio bat Lan Zuzenbideak arautuko eta babestuko duela ondorioztatzeko:

- a) Borondatea
- b) Ordainketa
- c) Beste norbaitentzat
- d) Mendekotasuna

Argitu beharreko ezaugarri horiek oso orokorrak dira eta Auzitegiek etengabe zehaztu behar izan dituzte; Auzitegiok bilakaera izan dute horiek zehazteko orduan, eta batzuetan, zaila da lan-erlazioa merkataritzako edo arlo zibileko beste erlazio batzuetatik banatzen duen lerroa argi bereiztea.

Bestalde, Auzitegiek soldata-izaera indartzeko erabili dituzten irizpideak honako hauek izan dira:

- ordainketen aldizkakotasuna (hileroko ordainketak)
- finkotasuna, zenbatekoen berdinketa (oinarrizko zenbatekoak antzekoak)
- zenbatekoei buruzko aurretiazko akordioa (aldez aurreko kontratu-konpromisoak)
- jasotako zenbatekoak garrantzirik ez (LGS ez da erreferentea).

Azken batean, lan-erlazioaren lau ezaugarri nagusiak aztertu ondoren, kalifikazio-lana aztarnen multzoaren arabera orientatu behar da; kasu bakoitzean, kasuan kasuko lan-motaren ezaugarri nagusiak aztertu behar dira, eta beraz, ohar batzuei garrantzi handiagoa edo txikiagoa emango zaie.

Nolanahi ere, irizpide orokor gehigarri batzuk finkatu behar dira, lan-prestazio batek lan-izaerarik duen ala ez zehazteko:

-Alderdiek erlazioari emandako kalifikazioa ez da garrantzizkoa; eduki errealak soilik dauka garrantzia.

-Betebehar formalak betetzea edo ez betetzea ezta garrantzizkoa; esate baterako, langilea Gizarte Segurantzaz, Jarduera Ekonomikoen gaineko Zergan eta Langile Autonomoen Lanbide Berezian altan egotea.

-Azkenik, LEko 8.1 artikulua lan-arloko ustezkotasun bat ezartzen du; hain zuzen ere, lan-kontratua dagoela joko da "beste norbaiti zerbitzua ematen dion pertsonaren (horren zuzendaritzapean eta antolaketarekin) eta zerbitzu hori ordainketa baten truke jasotzen duen pertsonaren artean.

3-LAN ERLAZIO ARRUNTA ETA LAN ERLAZIO BEREZIAK KIROLEAN

Lan-zuzenbideak berez tratamendu komuna edo orokorra ematen die, goiko atalean aztertutako ezaugarriak dituzten lan-prestazio guztiei.
Lan-araubide arrunta da.

Hala eta guztiz ere, lehen esan dugunez, laneko prestazioen barruan (lehen aipatutako lau ezaugarriak betetzekotan), lan-jarduera batzuk (ezaugarri bereziak dituztenez) arauketa berezia daukate, hau da, lan-zuzenbidearen barruan legeria berezia izan eta lan-legeria bereziaren bitartez arautuko dira. Zeintzuk dira lan-erlazio berezi horiek?

Langileen Estatutuko 2.1. artikuluan ezarritakoaren arabera:

"Lan-erlazio bereziak izango dira:

a) Goi-zuzendaritzako langileena

b) Etxeko zerbitzuarena

c) Presoek espetxeetan egiten dutena

d) Kirolari profesionalena

e) Artistek ikuskizun publikoetan egiten dutena

f) Merkataritza-eragiketetan arriskurik gabe parte hartzen duten pertsonena

g) Elbarriek enplegu-zentro berezietan egiten dutena

h) Portuetako zamaketariena

i) Legeak berezitzat hartzen dituen gainerako guztiak”

Erlazio berezitzat aipatutakoen artean, goi-zuzendaritzako langileekin lotutakoa eta kirolari profesionalekin lotutakoa aipatu dira, horiek kirol-egituraren barruan agertzen baitira.

Azken batean, kirol-erakundeetako lan-erlazioen eremu juridikoaren barruan, erlazio juridikoak edota lanekoak hiru motakoak direla esan daiteke: lan-erlazio arrunta eta bi erlazio berezi, hau da, goi-zuzendaritzakoa eta kirolari profesionalena.

Horietariko bakoitzak araubide juridiko berezia edo arauketa berezia dauka, eta beraz, horiek ondo bereizi beharra dago.

Lan-araubide arruntaren ezaugarriak lehen azalduta daude (borondatea, ordainketa, beste norbaitentzat eta mendekotasuna), eta halako lan-erlazioak, euren lan-baldintzei dagokienez, lan-arau orokorrak arautzen ditu (Langileen Estatutua).

Hala eta guztiz ere, kirolari profesionalen araubideak eta goi-zuzendaritzako langileen araubideak, legegileak erabakita, arau berezia dute, bi erlazio horien eduki bereziaren ondorioz. Kasu horietan, lan-erlazio osoaren ezaugarri komunak ez ezik, ezaugarri bereizgarri batzuk ere badaude.

Kirolari profesionalen kasuan, 1006/1985 Errege Dekretua, eta goi-zuzendaritzako langileen kasuan, 1382/1985 Errege Dekretua, dira oinarritzko arau aplikagarriak.

Horrenbestez, araudi aplikagarria zehazteko, hau da, kirol-erakundeetan lan-zerbitzuak ematen dituztenen lan-baldintzak jakiteko, lehenengo eta behin kasuan kasuko erlazioa kalifikatu behar da.

4-KIROLAREN ARLOKO LAN ERLAZIO ARRUNTA: OINARRIZKOAK ETA ARAZOTSUAK DIREN ALDERDIAK

Lan-erlazio arruntaren oinarritzko alderdiak aztertzeko, berorren barruko erakunde nagusiak aipatu behar dira: erlazioa hasteko (lanean hastea), garatzeko (lanean gelditzea) eta amaitzeko (lana amaitzea) ohiko faseak. Langileen talde-eskubideen eremua (batik bat, taldeko negoziazioa) eta Gizarte Segurantzaren babes-sistema ere lan-erlazioaren oinarritzko alderdiak dira. Jakina, hori sakon aztertzeko, bilkura hauen eremua gainditzen duen ikerketa eta arduraldia behar da. Hala eta guztiz ere, auzitegietan planteaturiko arazoen ikuspegia hartuta, kontratazioaren inguruko erakunde juridiko edota lan-erakunde batzuk aukeratu eta azpimarratu ahal dira, kirol-sektorearekin lotutako merkatuaren ezaugarrien eraginez arazo ugari sortu baitituzte.

4.1. Lan-erlazioa hasteko fasea (lanean hastea)

4.1.1-Kontratuaren iraupena eta kontratu-modalitateak:

LEko 15.1 artikulua (1998ko abenduaren 18ko EDk eta 12/2001 Legeak garatuta) ezarritakoaren arabera, lan-kontratua mugagabea edo aldi baterakoa izan daiteke.

Hala ere, aldi baterako kontratuak lau motakoak izan daitezke, hau da, euren baliozkotasuna legeztatzeko zehaztutako zergatiren baten menpeko kontratuak dira. Honako kasu hauek egon daitezke³:

a) Obra edo zerbitzu jakinerako kontratua (LEko 15.1.a art. eta 2720/1998 ED)

Modalitate honen helburua:

³Kasu horiek ez ezik, elbarritasuna duten langileei dagokienez, zergatirik gabe aldi jakinerako kontratatzeko aukera dago, enplegua sustatzeko neurritzat. Enplegu politikan egoeraren arabera den neurri horri esker (1989/1984 EDren kasuan bezala), 97-5-17ra arte zergatizkoak ez diren kontratuak egiteko aukera egon da enplegua sustatzeko, eta horrek itxuragabetu egiten du egiturazko aldi baterako kontratazioa.

Helburua obra edo zerbitzu-emate jakinak egitea da, nolabaiteko autonomiarekin, enpresaren jardueraren barruan, baldin eta betearaztea denboran mugatua izan arren berez zalantzazko iraupenekoa bada.

Halako kontratuen ezaugarri nagusia, izatez ere, obrak enpresaren barruan autonomia eduki behar izatea da, eta ohikoa edo iraunkorra den jarduera, berriz, langile finkoek egingo dute. Gainera, erantzun nahi den beharrezko obra amaitzean beteta gelditu behar da. Gainera, denboran eta espazioan identifikatzeko moduko lana da.

Taldeko hitzarmenek enpresaren jarduera arruntaren barruan nolabaiteko autonomia duten lanak identifika ditzakete, hau da, halako kontratuekin egin daitezkeen lanak.

Forma:

Idatziz, helburua den obra edo zerbitzua zehatz identifikatuz. Forma idatzirik egon ezean, denbora mugagabekoa dela jotzen da.

Iraupena eta iraungipena:

Kontratuak obra edo zerbitzua egiteko behar den denbora iraungo du. Kontratuak iraupena edo iraungipena finkatuz gero, horiek gutxi gorabeherakoak izango dira.

Obrarako edo zerbitzurako kontratuak langile berarekin egitea baliozkoa da, baldin eta kontratu-modalitate horren erabilera justifikatzen duen zergatia behar bezala azaltzen bada.

Helburua obra eta zerbitzu jakinak autonomiarekin egitea da, enpresaren jardueraren barruan, baldin eta horien betearaztea, denbora mugatua izan arren, berez zalantzazko iraupenekoa bada. Aldi baterako modalitate horren eta modalitate finko etenaren arteko desberdintasuna, izan ere, jardueraren izaera ziklikoa izatea ala ez izatea da.

b)Produkzioarekin lotutako zergatien eraginezko aldi baterako kontratua (LEko 15.1.b art. eta 2720/1998 ED)

Modalitate honen helburua:

Merkatuko egoeraren arabera eskakizunei aurre egiteko kontratuak dira (lan-pilaketa edo gehiegizko eskariak), enpresaren jardura arrunta izan arren.

Horrenbestez, enpresako langileria finkoak bete ezin dituen denborei edo lan-gorakadei aurre egiteko erabiltzen dira.

Aldi baterako kontratuak kontratu finko etenarekiko duen ezaugarri bereizgarri nagusia lehenengoa salbuespenezkoa, egoeraren arabera eta ezustekoa izatea da, lan finko etena ziklikoa, aldian behingoa eta aurreikusteko modukoa baita.

Taldeko hitzarmenaren bitartez, aldi baterako langileak kontratatzeke aukera ematen duten jarduerak finka daitezke; halaber, kontratu-modalitate horren bolumenaren eta enpresako langileria osoaren arteko erlazio egokiari buruzko irizpide orokorrak ere finkatu ahal dira.

Forma:

Idatziz bakarrik, iraupena 4 astetik gorakoa edo egun-zatirakoa denean. Berori justifikatzen duen zergatia edo egoera adierazi behar da. Garatuko den lana eta indarraldia ere adieraziko dira.

Iraupena eta amaiera:

Iraupenik luzeena 6 hilabetekoa, 12 hilabeteko aldian. Hala eta guztiz ere, taldeko hitzarmen sektoriala dagoenean, Estatu osoan edo maila txikiagoan, aldatu egin daitezke kontratuaren iraupenik luzeena, kontratazio-mota hori erabiltzeko aldia edo biak batera. Kasu honetan, iraupenik luzeena 18 hilabetekoa izango da eta kontratuaren gehieneko iraupena, berriz, ezarritako erreferentzia-aldiaren hiru laurenak.

c) Bitartekotasun-kontratua (LEko 15.1.c art. eta 2720/1998 ED)

Kontratazioaren kasuak:

- i) lanpostua erreserbatzeko eskubidea duen langile baten ordezkia
- ii) hautapen-prozesua edo sistema arautua dagoelako behin betiko estali gabe dagoen lanpostu baten okupazioa

i) Ordezpenaren eraginezko bitartekotasuna:

Arau, hitzarmen edo erabaki indibidualaren eraginez lanpostua erresebatzeko eskubidea duten langileak ordezteko hitzartzen da.

Zergatiak:

1-Kontratua etetea: soldadutza edo ordezeko gizarte zerbitzua, kargu publikoa edo probintzia-mailako nahiz goragoko mailako funtzio sindikalak, askatasuna galtzea (kondena-epaia ez dagoen bitartean), enplegua zein soldata etetea (diziplinazko arrazoiengatik), derrigorrezko eszedentzia, amatasun- edo aitatasun-baimena, aldi baterako ezintasuna.

2-Batzuentzat, eteteak daudenean ere bai: atsedenaldiak, baimenak, oporrak, etab.

Ez dira onargarriak: ezinbestea, zergati ekonomikoak nahiz teknologikoak, legezko itxiera, legezko greba, borondatezko eszedentzia.

Ordezpenaren zergatiak kontratuaren iraupena justifikatzen eta mugatzen du.

ii) Hutsik dauden lanpostuak estaltzeko bitartekotasuna:

Lanpostu bat hautapen- edo sustapen-prozesuan aldi baterako estaltzeko hitzartzen da, hori gero behin betiko estali ahal izateko.

Estali beharreko lanpostua identifikatu behar da; hala eta guztiz ere, Herri Administrazioen kasuan, erlazioa ez da finkoa izaten hutsik dagoen lanpostua OPEren barrukoa izateagatik, hautapen-prozesua ez hasteagatik, deialdia atzeratuta egiteagatik eta zenbakizko edo formazko identifikazioa ez egiteagatik.

Forma:

Idazki bat aurkeztu eta, bertan, ordezturiko langilea edo langileak identifikatu eta kasuan kasuko lanpostua ordezturiko langilearena edo enpresako beste langileren batena (ordezturiko langilearen postua hartu duena) ote den adieraziko da.

Bitarteko batek langile bat baino gehiago ordeztu dezake jarraian.

Iraupena eta amaiera:

Iraupena haxe izango da:

- Lanpostua erreserbatzeko eskubidea duen langile ordeztuaren ez-egoteak iraun arte.
- Lanpostua estaltzeko hautapen- edo sustapen-prozedurak iraun arte. Nolanahi ere, iraupena ez da 3 hilabetetik gorakoa izango, Herri Administrazioen kasuan izan ezik, kasu horretan bertako araudi espezifikoaren arabera iraupena egongo delako.

Amaieraren arrazoiak:

- ordezturiko langilea lanera itzultzea,
- lanera itzultzeko legezko epea amaitzea
- lanpostuaren erreserba eragin duen zergatia amaitzea
- hiru hilabeteko epea igarotzea edo Herri Administrazioei aplikatzeko moduko epea amaitzea

d- Azken mota hori berria da eta ez dirudi irismen handirik duenik. Herri Administrazioaren edo irabazi asmorik gabeko erakundeen eremura mugatzen da, eta enplegu-bulegoan inskribaturiko langabetuei dagokienez soilik.

Laneratzeke aldi baterako kontratu horren helburua interes orokorreko edo sozialeko obra edo zerbitzua egitea da, arauz zehazten diren programa publikoen barruan. Gainera, langabetuarentzat baliozkoa izango da, bere enplegu-aukera hobetzeko. Kontratu horien barruan sartzen diren langileek ezin izango dute euren partaidetza berriro gauzatu, harik eta aurreko kontratua amaitzen denetik hiru urteko epea igaro arte, baldin eta langilea azken urteetan bederatzi hilabetetik gorako aldian kontratatu bada modalitate horretako kontratuan.

Kirol-sektorean eta, batez ere, Herri Administrazioei dagokienez (batik bat, aldundiak, udalak eta toki-erakundeen menpeko kirol-patronatuak), Auzitegietako arazoak etengabeak dira. Izan ere, aldi baterako kontratu-modalitateak ez dira behar bezala erabiltzen, erakunde horiek etengabe mantendutako zerbitzuetan modu jarraituan

egindako lan-prestazioak bideratzen baitituzte, aldi baterako kontratazioaren helburua beste bat delako⁴.

Horrela, iraupen zehatzeko modalitateak bokazio edo izaera iraunkorreko jardueretarako erabiltzearen ondorioen arazoa sortzen da. Horri dagokionez, LEko 15.3 artikulua lege-iruzurrean egindako kontratuen ustezko izaera mugagabea ezartzen du. Ondorio legal hori, berriz, langileak Gizarte Segurantzari altan ez dauden kasuetara ere hedatzen da (LEko 15.2 art.).

Administrazioa, enpresaburutzat diharduenez, lan-araudi aplikagarriaren menpe egon behar da (1991ko martxoaren 18ko AGE), eta kasu honetan, berriz, kontratu-modalitateak eta horien ondorioak arautzen dituen araudiaren menpe egongo da.

Hala eta guztiz ere, gauza batzuk zehaztu beharra dago.

Jurisprudentzia ez da homogenea⁵ eta zorrotza izan, Administrazioak egindako aldi baterako kontratua finko bihurtzea zehatzeko orduan.

Egin-eginean ere, pentsatu izan da aldaketa horrek urratu egingo lituzkeela merezimenduaren, gaitasunaren, berdintasunaren eta publizitatearen printzipioak, Administrazioarekiko lotura egonkorra lortzeko beharrezkoak direnak.

⁴Horrela, Leongo Udaleko kirol-monitoreak, 94/95/96 ikasturteetarako elkarren atzeko aldi baterako kontratuak sinatu dituztenean (Gaztela eta Leongo JAGE, 1997ko otsailaren 4an -905. art.-); Deniako Udaleko igeriketa-monitoreak, 88/89/90/91/92 ikasturteetarako elkarren atzeko aldi baterako kontratuak sinatu dituztenean (Valentziako JAGE, 1997ko abenduaren 26an -4880 art.-); 91tik 95era, Mejorada del Campoko Udalarekin elkarren atzeko aldi baterako kontratuak sinatu dituztenean, aerobiceko eta mantenamenduko gimnasiako arloan (Madrileko JAGE, 1998ko martxoaren 12an -796. art.-); Leongo Udaleko kirol-eskolako monitoreak, 1989-1996 bitarteko aldian baterako kontratuekin (Gaztela eta Leongo JAGE, 1997ko abenduaren 3an -4001. art.-); era askotako modalitateetako kirol-monitoreak (judoa, mahaiko tenisa, xakea, karatea, saski-balioa), Sieroko Kirol Patronatuarekin ikasturtea behin eta berriro zenbait urtetan kontratatatu dutenean (Asturiasko JAGE, 1996ko azaroaren 29an -4351. art.-).

Kasu guztietan, erlazioaren finkotasun-adierazpena eskatzen da, enplegatzaileek lan-erlazioari hitzarturiko aldia amaitzeagatik bukaera ematea erabakitzen dutenean.

⁵Jurisprudentzia-mailako zalantzak agerian jartzen dituen azken kasua 1998ko urtarrilaren 20ko AGEN ikusten da (1000. art.); bertan, Gizarte Salako hamahiru epaileetako bostek emandako botoa egon da, eta horrek arlo horretako gorabeherak jartzen ditu agerian.

Hala ere, Auzitegi Gorenak 1991ko martxoaren 18an emandako epaitik aurrera, lan- eta administrazio-printzipio horien arteko tirabira integratzeko ahalegina egin da, eta AGk bereizte nahiko artifizia eta sustrai gutxikoa egin du, langile finkoaren eta mugagabearen artean (eskubide desberdinak dituzten bi irudi desberdin⁶), arazoari irtenbidea aurkitu ahal izateko.

Bestalde, kirol-sektorean, gairik arazotsuena ikastetxe publikoekin hitzarturiko kirol-programetarako kontratatutako langileen ingurukoa da; hori udaletako kirol-eskolen bidez ematen diren programen kasuan ere gertatzen da, eta horien finantziazioan INEMekin itundutako hitzarmenak erabiltzen dira, edo udaletako aurrekontuen barruko partidak.

Halako kasuetan, erakunde publikoek aldi baterako kontratazioa erabiltzen dute, eta eztabaida, berriz, eskainitako kirol-zerbitzu publikoaren izaera iraunkorraren eta ziklikoaren ingurukoa da, edo iturri ekonomiko horien menpeko egoeraren arabera zerbitzutzat hartzearen ingurukoa. Horren arabera, erabilitako kontratu-modalitatea zuzena edo irregularra izango da, eta beraz, aldi baterako langileak langile mugagabe bihurtuta gera daitezke.

Horri dagokionez, elkarren aurkako pronuntziamenduak egon dira. Alde batetik, JAGek 1998ko martxoaren 12an Madrilan emandako Epaian (796. art.), 92-96 bitarteko ikasturteetan emandako jardueraren izaera jarraitua baina ziklikoa defendatu da; horrenbestez, “salatzailea Udaleko ohiko lanak egiten ari da”, eta “aurrekontu-erabilgarritasunetan egon daitezkeen aldaketak” nolanahikoak dira (...), “baina ohiko jarduera bat ezin daiteke aldi baterako jarduera bihurtu”. Beraz, erlazioak izaera finkoa eta etena dauka.

Gaztela eta Leongo JAGek horren aurkako Epaia eman du 1996ko abenduaren 3an (4001. art.); izan ere, 88-96 bitarteko ikasturtean zerbitzuak ematen zituen kirol-eskolako monitore baten erreklamazioa ebaztean hauxe eman du aditzera: “ez du izaera

⁶1998ko urtarrilaren 20ko AGE (1000. art.): “Kontratuaren izaera mugagabeak aditzera ematen du horrek ez zuzen edo zeharka ez duela amaitzerik. Horretarako, langilea ez da lotuta gelditzen, hautapen-prozedurak gainditu barik, langileriaren barruan, hori ez bailitzateke bateragarria izango Herri Administrazioetako langileria finkoa hautatzeari buruzko legezko arauarekin (...) Eraginpeko organismoak beharrezko neurriak hartu behar ditu lanpostua arauz hornitzeko, eta, hornitze hori legez ezarritako moduan egindakoan, kontratua amaitzeko zergati zilegia egongo da”. Kanporatzearekin loturiko zergati berria ote da?, ala aldi baterako modalitatea?

iraunkorreko edo mugagabeko jarduerarik bete udal-jardueren multzoan; eta bere jarduerak aldi baterakoak izan dira, zalantzazko iraupenekoak izan arren, udalaren erabilgarritasun ekonomikoekin eta Udaleko Kirol Eskolek aldi bakoitzean dituzten beharrizan zehatzekin lotuta egon baitira”.

Azkenik, kontratua hitzartutako aldia iristean edo kontratuarekin lotutako obra nahiz zerbitzua egitean amaitzen denean, langileari kalte-ordaina emango zaio. Kontratuaren amaieran, bitartekotasun-kontratuen, laneratze-kontratuen eta heziketa-kontratuen kasuan izan ezik, langileak kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, eta horren zenbatekoa, berriz, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko zortzi eguneko soldata ordaintzearen ondoriozko zenbatekoaren zati proportzionala izango da.

Heziketa-kontratuak

Praktiketako lan-kontratua (LEko 11.2 art. eta 488/1998 ED):

Unibertsitateko titulua, maila ertaineko nahiz goi mailako lanbide-heziketako titulua edo beste titulu baliokide batzuk dituzten langileentzat.

Lanpostuak egindako ikasketei egokitutako praktikarako aukera eskaini beharko du.

Kontratua ikasketak amaitu eta hurrengo lau urteen barruan egingo da.

Ikasleek ikasketen barruko zatitzat egiten dituzten lanbide-praktikak salbuetsita gelditzen dira.

Hitzarmenak kontratu honen barruko lanpostuak, taldeak, mailak edo kategoriak finkatu ahal dituzte.

Iraupena:

Gutxienez 6 hilabete eta gehienez 2 urte. Muga horien barruan, Estatuaren barruko edo maila txikiagoko taldeko hitzarmen sektorialekin kontratuaren iraupena zehaztuko dute.

Kontratua eteteko zergatiek ez dakarte iraupenaren handitzerik, baina kontuan hartu behar da soldadutzaren edo gizarte prestazioaren eragina. Praktiken iraupena enpresa barruko antzintasunaren ondoreetarako zenbatuko da, lanean jarraitasunik gabe hasiz gero.

Bestalde, langile batek ezin du praktiketarako kontraturik eduki enpresa berean, bi urtetik gorako aldian.

Frogako aldia:

Ez da hilabetetik gorakoa izango, gradu ertaineko titulua duten langileen kasuan, ezta bi hilabetetik gorakoa ere, goi-mailako titulua dutenen kasuan. Langilea praktikako kontratuaren ostean enpresan hasiz gero, ez da frogako aldi berririk hitzartuko.

Ordainketa:

Taldeko hitzarmenean finkatuko da; bestela, ezin daiteke %60etik beherakoa eta %75etik beherakoa izan, lehenengo eta bigarren urtean (hurrenez hurren), lanpostu bera eta baliokidea betetzen duen langile batentzako hitzarmenean finkaturiko soldatari dagokionez, baldin eta zenbateko horiek LGStik beherakoak ez badira.

Heziketa-kontratua (LEko 11.2 art. eta 488/1998 ED):

Horren helburua lanbidea betetzeko behar den heziketa teorikoa eta praktikoa eskuratzea da.

Kontratua 16 urtetik gorako eta 21 urtetik beherako langileekin egin daiteke, horiek praktikako kontratua formalizatzeko titulurik ez dutenean.

Hamabi hilabetetik gora betetako lanpostuan kualifikatzeko ezin daiteke egin.

Iraupena:

Kontratuak ezin du sei hilabetetik beherako eta bi urtetik gorako iraupenik izan, baldin eta taldeko hitzarmenean beste iraupenik finkatzen ez bada, eta ez da inoiz ere 3 urtetik gorakoa izango.

Iraupenik luzeena amaitu ondoren, langilea ezin daiteke modalitate horretan kontratatu, ez enpresa horretan bertan eta ez beste enpresaren batean.

Etetearen zergatiek ez dakarte kontratuaren iraupena luzatzerik.

Frogako aldia:

Iraupena hitzarmen honetan finkatutakoa izango da, eta bestela, ezin izango da bi hilabetetik gorakoa izan.

Heziketa:

Heziketarako aldia ez da inoiz ere hitzarmenez edo legez finkatutako lanaldirik handienaren %15etik beherakoa izango. Benetako lanarekin txandaka daiteke, edo hitzarmenean itundutakoaren arabera pilatuta egon daiteke.

Bete beharreko lanaren edukiekin lotuta egongo da; hala eta guztiz ere, langileak derrigorrezko eskolatzearen zikloak amaitu ezean, helburua betebehar hori betetzea izango da.

Ordainketa:

Hitzarmenean finkatutako izango da, eta ezin daiteke LGStik beherakoa izan, emandako denboraren arabera.

Gizarte Segurantzza:

Babes-ekintzak honako hauek jasotzen ditu gertakizuntzat, egoera babesgarritzat eta prestaziotzat:

- laneko istripuen eta lanbide-gaixotasunen eraginezkoak
- osasun-laguntza, gaixotasun arruntaren, lanekoa ez den istripuaren eta amatasunaren kasuan
- arrisku arrunten eta amatasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren eraginezko prestazio ekonomikoak
- pentsioak

Egun-zatirako kontratua

LEko 12. art. eta 15/1998 ED

Modalitatearen helburua

Lan-kontratua egun-zatirakoa izango da, zerbitzu-ematea eguneko, asteko, hileko edo urteko ordu-kopuru jakinerako hitzartzen denean, baldin eta kopuru hori konparatzeko moduko lanaldi osoan dabilen langile baten jardueratik beherakoa bada.

“Konparatzeko moduko lanaldi osoko langilea”, beste alde batetik, enpresa edo lantoki berean lanaldi osoan dabilen langilea da, lan-kontratu mota berarekin ibili eta antzekoa

nahiz berdin-berdina den lana egiten duenean. Enpresan lanaldi oso horrekin konparatzeko langilerik egon ezean, taldeko hitzarmen aplikagarrian ezarritako lanaldi osoa hartuko da kontuan, edo bestela, legezko gehieneko lanaldia.

Forma

Idatziz jaso behar da, eta idazkian hauxe adieraziko da:

-eguneko, asteko, hileko edo urteko lanordu kontratatuak

-ordu-banaketa eta horiek hilean, astean eta egunean duten banaketa, baita langileak zerbitzuak eman behar dituen egunen zehaztapena ere

Baldintza horiek bete ezean, kontratua lanaldi osokoa dela joko da, aurkakorik frogatu ezean.

Iraupena:

Mugagabea edo mugatua izan daiteke. Heziketarako kontratuaren kasuan, aukera hori salbuetsita dago.

Mugagabea izango da, enpresaren jardueraren ohiko bolumenaren barruan lan finkoak edo aldian behingoak egiteko hitzartzen denean.

Lanaldia:

Eguneko lanaldia jarraitua edo zatitua izan daiteke. Lanaldiaren barruko etenei dagokienez, kontratuak lanaldi osoko langileek dutena baino lanaldi laburragoa jasotzen duenean eta hori zatituta eginez gero, eguneko lanaldi horretan eten bakarra egin daiteke, taldeko hitzarmen sektorialean besterik adierazi ezean.

Langileek ezin dute aparteko ordurik egin, premiazkoak izan ezik.

Hala eta guztiz ere ordu osagarrien kontzeptua sartzen da, ordu arruntekiko gehigarriak diren eta honako araubide honen arabekoak diren orduak adierazteko:

-kontratuan aukera hori hitzartzen denean bakarrik eskatu ahal izango dira

-egun-zatirako kontratu mugagabea duten langileek soilik egin ditzakete

-enpresaburuak eskatzeko moduko ordu osagarrien kopurua finkatu behar da, kontuan hartuta horiek ez dutela gaindituko ordu arrunten %15a, baina kopuru hori hitzarmenez %60ra arte handitzeko modukoa da. Ordu arrunten eta ordu osagarrien batuketak ez du gaindituko egun-zatirako lanaren legezko muga.

Ordu osagarrien banaketa eta gauzapena:

Ordu osagarrien guztizko kopurua modu proportzionalan banatu behar da urteko hiruhileko bakoitzean, kontratua urte osokoa denean izan ezik, eta kasu horretan ordu-kopurua prestazioa garatzeko hiru hilabeteko zatikietan banatuko da.

Hiruhileko batean ordu osagarri guztiak egiten ez badira, egin gabekoen %30a hurrengo hiruhilekora eraman daitezke; hala eta guztiz ere, ezin izango dira utzi hurrengo hiruhilekoren baterako, ezta hurrengo hilerako ere, urteko laugarren hiruhilekoan egiten ez direnak.

Finkapena:

Ordu osagarrien gauzapenak horietariko batzuk lanaldi arruntzat finkatzea eragin dezake, honako arau hauen arabera:

-finkapena bi zatitan egin daiteke. Lehenengo zatian, ordu osagarri buruzko itunaren hurrengo bi urteko epean egindako ordu osagarrien urteko batez bestekoaren %30a finkatuko da. Bigarrenean, berriz, hurrengo bi urteen %50a.

Jarraitasunik gabeko langile finkoak (LEko 12.3.b art. eta 15/1998 LED):

Egun-zatirako kontratua mugagabea dela joko da lan finkoak eta ez jarraituak egiteko hitzartzen denean eta enpresaren jardueraren bolumen arruntaren barruko egun jakinetan errepikatu ezean.

Langileei hitzarmenean adierazitakoaren arabera egingo zaie deia; urratzerik egonez gero, langileak kanporatze-prozedurako erreklamazioa egin dezake.

Enplegua sustatzeko kontratu mugagabea

(63/1997 Legea)

Araubide mugagabe arruntarekiko berezitasunak:

Kontratatuak honako talde hauetariko baten barrukoak izango dira:

-18 urtetik 29 urtera bitarteko langabetuak edo iraupen luzeko langabetuak (gutxienez enplegu-eskatzailatzat urtebetean inskribaturik daudenak), edo 45 urtetik gorakoak nahiz elbarriak

-enpresako aldi baterako langileak

Ezin izango dira egin aurreko 12 hilabeteetan kontratuak zergati objektiboak alegatuz iraungi badira eta bidegabekotzat hartu badira edo taldeko kanporatzea egon bada.

Zergati objektiboen eraginezko iraungipenaren kasuan, hori bidegabekoa dela adieraziz gero, zenbatekoa urteko 33 eguneko soldatakoa izango da, gehienez jota 24 hileko kopururako.

4.2 Lan-erlazioaren garapena (laneko iraupena)

4.2.1- Enpresaburuak enpresa eskualdatzearen ondorioz duen erantzukizuna (enpresa-jarraipena)

Enpresa titular batetik bestera eskualdatzeak ez du lan-kontratuaren iraupenik sortzen, baina titular berria lehengo titularraren kontratu-posizioan subrogatzen da, LEko 44. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Geuri dagokigun kirol-sektorean, kirol-instalazio publiko bat jarraian kudeatzen duten kontratuen edo administrazio-emakiden jarraipena ohikoa da, eta erakunde publikoak lehen emakidaren bitartez ustiaturiko zerbitzua kudeaketa zuzenerako berreskuratzea ere ohikoa da.

Azken batean, enplegatzailearen posizioan zenbait pertsona juridiko elkarren atzean egoteko fenomeno hori ohikoa da.

Horren ondorioz, Auzitegietara langileen salaketa asko iritsi dira; izan ere, enplegatzaile berriak horien lan-erlazioa amaitutzat jo du eta langileek kontratu-lotura mantentzeko eskabidea egin dute, enplegatzaile berria egon arren.

Gaztela eta Leongo Batzaren eta Leongo Udalaren artean Estadio Hispánico deritzoneko instalazioen transferentziaren kasuan ere horixe onartu da; izan ere, bertan “benetako enpresa-jarraipena egon da (...), kirol-instalazioak Leongo Udalari transferitu zitzaizkiolako, eta horri (...) baliabide materialak, pertsonalak eta finantzakoak ere transferitu zitzaizkion (...); baliabide pertsonalen barruan, eskualdaturiko instalazioekin lotutako langileak ere transferitu dira⁷.

⁷

Itsas jarduerak sustatzen dituen enpresa pribatu baten kasuan ere soluzio bera egon da, eta bertan, salmenta judizialaren bitartez, titularitatea aldatu da. Titular berriaren ustez, ordura arteko erlazioa amaituta dago, eta bidegabeko kanporatzearen eraginezko salaketaren ebazpenean, Valentziako JAGek hauxe ebatzi du 1996ko azaroaren 15eko epaian (4434. art.): “Saldutakoaren barruan enpresa-jarduerarekin jarraitzeko beharrezkoak eta nahikoak diren elementuak sartzen direnean”, enpresa-jarraipena egon da ondore guztiekin, eta beraz, jarraitu egin behar da lan-erlazioa, edo bestela, bidegabekotzat hartutako kanporatzearen ondorioen erantzukizun solidario egongo da.

Hala eta guztiz ere, LEko 44. artikuluko (“enpresa titular batetik bestera eskualdatzea”) egitatezko kasua sakon aztertzen denean arazoak sortzen dira, eta kirol-instalazio baten ustiapenerako emakidan ondorengotzaren ohiko fenomeno planteatzen da. Benetako ondorengotza ote dago titularitatean, eta beraz, aplikagarria ote da lan-erlazioak irauteko bermea, edo jardueraren prestazioaren barruko ondorengotza baino ez ote da? Kasu honetan, Auzitegi Gorenak 90-1-22an (180. art.) eta 93-4-5ean (2906. art.) emandako epaietan ezartzen denez, honako kasu hauetan soilik egongo da subrogazioa:

- araudi sektorialak ezartzen duenean (taldeko hitzarmena)
- emakidaren baldintza-pleguan ezartzen denean, edo
- produkzio-unitatea eskualdatzen denean.

⁷Gaztela eta Leongo JAGek 1997ko abenduaren 16an emandako Epaia (4801. art.).