

# Eskubideen murrizketa lan erreformetan

Isabel Otxoa

---


<b>Aurkezpena.....</b>	<b>3</b>
<b>Eskubideen murrizketa lan erreformetan</b>	<b>5</b>
<b>Kontratu finkoa, aldi baterako kontratua</b>	<b>9</b>
<b>Aldi baterako laneko enpresak .....</b>	<b>12</b>
<b>Kaleratzea.....</b>	<b>13</b>
<b>Lanaldi partzialeko kontratua.....</b>	<b>17</b>
<b>Kontratak eta azpikontratak.....</b>	<b>18</b>
<b>Aldi baterako ezintasuna .....</b>	<b>20</b>

© Liburuxka honetan jasotzen den testua egilearen jabetzapean dago

Argitalpena: Manu Robles-Arangiz Institutua  
Barrainkua, 13  
48009 BILBO  
[www.mrafundazioa.org](http://www.mrafundazioa.org)

Inprimaketa: Bilbo Graf (Bilbo)

Lege gordailua: BI-832-07

Euskarazko itzulpena: 



MANU  
ROBLES-ARANGIZ  
INSTITUTUA

6. Dokumentua - 2007ko martxo

---

Isabel Otxoak agiri honetan gogora ekartzen digunez, lege-erreformen katea ez da ezinbesteko prozesua, eta gatazkaren alde bakoitzak unean-unean boterea eta irabaziak banatzeko orduan bere interesak gailen daitezen presioa egiteko duen gaitasunaren ondorioa da (gogoan izatekoa). Halaxe da, bai.

Erreformen helburua langileria ahultzea izan da, enpresaburuen mesedetan. Laneko legea desarautu egin da, besteak beste, lan-kontratuak enpresaburuen neurriara antolatzeke, lanpostuari eusten zaion bitartean malgutasuna ezartzeko, langileak askatasunez eta gero eta merkeago kaleratzeko erraztasunak emateko, eta kontrolik gabeko azpi-kontratazioa hedatzeko (Zerbitzu Enpresen irudia esku-lanaren esplotazio hutsa da).

Testuinguru horretan, Lan-administrazioak bazter utzi du ahula babesteko zeregina, Lan Zuzenbide historikoak hari eman ziona. Hala, enpresaburuek iruzur egiteko erabilitako jardunei eta gehiegikeriei bidea zabalik utzi die, zigorrik ezarri gabe, eta, jakina, gero eta sarriagoak dira horrelako jardunbideak. Berriz ere diogu, inolako zigorrik jaso gabe. Egora horretan, patronalak ondo daki, jakin ere, langileak behartu eta esplotatu ditzakeela eta arauetan jasotako eskubide asko paperean besterik geratzen ez direla; izan ere, Isabellek dioskunez “eskubideak, jardunean, ez dira existitzen aldi baterako kontratuekin lanean dihardutenentzat... etenda geratzen dira, kontratua ez berrizatzeko arriskuan ez egoteko”.

Horixe da errealitate gordina. Neoliberalismo deitzen diogun horren lan-munduko ondorioak besterik ez dira. Ondorio horiek gure jendeak pairatzen ditu, eta, konklusioak ateratzeko garaian, gure jardun sindikalean lehentasuna zer edukiri eman behar diogun adierazten digute, alegia, prekariotasunaren aurkako borrokari, haren aldagai guztiak aintzat hartuta.

CCOO eta UGT sindikatuak ordeztutako sindikalismoak aspaldi erabaki zuen botere politikoarekin eta ekonomikoarekin bidaide izatea. Eta halaxe egiten dute, ekonomiak hartutako bideari muzin eginda, aberastasuna nola banatzen ari den kontuan izan gabe eta lan-baldintzak nola okertzen ari den ikusita horretatik ondoriorik atera gabe.

Agiri honek, zeharka, sindikatuaren zereginak ematen ditu aditzera. Langile bakoitzaren ahultasuna –Isabelek azaldutakoa– talde-antolakuntzak eta sindikatuaren lanak besterik ezin ditu gainditu,

horiek baitira borrokarako eta elkartasun-adierazpiderako tresna. Sindikatu hau guztiok osatzen dugu; biziki ardura zaio munduan gertatzen dena eta eskura dituen bitartekoak jartzen ditu prekarie-tatearen kontrako borrokaren zerbitzupuan.

Isabel Otxoaren lanean, erreforma horietako azkena balioztatzen da (2006ko uztailean CCOO eta UGT sindikatuek CEOE patronala-rekin eta Espainiako Gobernuarekin adostutakoa), eta, zeregin ho-rretarako, elementu historikoak txertatzen ditu, eboluzio horren ikuspegi zabalagoa izan dezagun.

*Adolfo Muñoz Sanz "Txiki"*

*ELAko Negoziazio Kolektiboaren arduraduna*

---

# Eskubideen murrizketa lan erreformetan

*Isabel Otxoa, EHU/UPVko irakaslea*

Langileen Estatutua argitaratu zela 25 urte bete ziren 2005ean; martxoaren 10eko 8/1980 Legearen bidez onartua izan zen. Prozesua 80ko hamarkada baino lehen hasi bazen ere, Estatutuaren bizi garen mundu globalizatuan ondasunen eta zerbitzuen produkzioa kudeatzeko beste era bat aurrera ateratzea posible izan da 25 urteotan. Epe horretan irizpide neoliberalak bultzada handi-handia izan dute: merkatuak ahalik eta gehien aurrera egitea helburu desiragarria, naturala eta itzulezinekkoa da, eta beste edozein logikak porroterako bidea zehazten du. Horren arabera, gero hiritarren ongizatera bideratuko den aberastasuna sortzeko formula bakarra da merkatu librearena, eta beraz, kapitalismo globalizatuan enpresak kudeatzeko beste eredu inguruko eztabaidarako betarik ez dago: langileak logika bakarraren pean egoteko aukera izango dute bakarririk.

Etengabe egokitzapenak egiten ari den eta lan-indarraren kudeaketan ahalik eta malgutasun handiena behar duen enpresaren zerbitzura jartzea exijitu zaio Estatutuari. Malgutasuna bilatzen zuten 80ko hamarkadako lehen urteetako erreformak ekonomia-krisiari eta langabeziari aurre egiteko ezinbesteko tresnak bezala aurkeztu zizkiguten. Denborak aurrera egin ahala, enplegatzaileek har dezaketen formula bakarra malgutasuna dela proposatzen dute erreformek. Eskakizun hori bete ezean, enpresen lekualdatzea etorriko litzateke, eta enpresa-mozkinari hainbeste oztopo jartzen ez zaizkion lekuetara joango litzateke enplegua.

Enpresa malguak kostuak merkatzen ditu, eta bere jarduera une bakoitzeko eskarira ahalik eta gehien egokitzen du. Horretarako, ahalik eta gehien murrizten du bere plantilla, baina, aldi berean, modu arinean kontratatu eta kaleratu daitekeen bere nukleokoa ez den langile kopuru handia erabiltzeko aukera izan behar du. Kudeaketa eredu horrek soberan zegoen lan-eskua kaleratzea eskatu zuen iraganean, eta, etorkizunari begira, enpleguaren ezegonkortasun egiturazko elementua bihurtu du. Enpresa dagoen lekuan bertan, lan-harremana ezkututzen duten zerbitzuak eskaintzeko formulen bidez soldatadunen izaera bera erlatiboa bihurtzen da eta di-

fuminatu egiten da: bekadunak, praktikak egiten daudenak, sasi-autonomoak...

Enpresa malguak beste enpresa batzuetara bideratzen ditu bere jarduerako zati batzuk, produkzioa deszentralizatzeko hainbat formulen bidez. Hori egiteko hainbat era daude: enpresa filialak sortuta jarduera-areen erauzketa egitea, kontratatara jotzea, aldi baterako lan enpresak (ABLE), lan autonomoa, frankizia-kontratuak... Aukera horietako bakoitzak bere berezitasunak ditu, baina guztiek eskatzen dute enpresa nagusiarena den jarduera kanpora ateratzea, plantillakoa ez den pertsonalak egin dezan. Jarduerako atal batzuk beste enpresa batzuei emateak –aldeztatik aurretik zein zeregin jakin horretarako sortuak– kostuak merkatzeko aukera eskaintzen dio enpresa nagusiarri; izan ere, bere lan-hitzarmena ezartzen ez dion lan-eskua erabiltzen du.

Estatutua aldatzeko joeraren oinarrian lan-arauek aitortutako lan eskubide indibidualak –zurruntasuntzat jo direnak– eta lehia-kortasunaren eskakizunak kontrajartzea egon da. Helburu hori lortzeko, Estatutuak aitortzen zituen eskubide minimoak ezabatu dira: asteko atsedenerako eskubidean hasi eta langilea bajaran den unean bidegabe ezin kaleratzeko eskubidean jarraituta; era berean, enpresaburuek lan-baldintzak beren aldetik aldatzeko zuten boterea zabaldu egin da: lan-baldintzak aldatzeko gaitasun handia, lanaldia, ordutegia, zerbitzuak eskainiko diren lekua... Gainera, oso epe laburrean bete beharreko aldaketak dira, eta langileari ez zaio beste aukerarik geratzen; edo aldaketak onartzen ditu edo kontratua bertan behera utzi eta kalte-ordaina jasotzen du.

Lan-harremanei arau edukia kendu zaie. Lan-baldintzak zehazteko ardura lege-eremutik atera da, eta lan-hitzarmenen bidez egiten da; horrela, aldeztatik aurretik lortutako eskubideen atzerapausoak adosteko aukera izaten da. Arau eduki galtze horrek lege hutsu-neak uzten ditu, eta, batez ere, babesgabe uzten ditu jarduera-sektore berriak, lan-arauek bakarrik izango dituztelako; sindikatuen presentzia urria duten sektoreei ere kalte egiten die, sektore guztiak bat egin behar dutelako aldeztatik aurretik lortuta dauden eskubideak berriro negoziatzeko.

Lan-harremanetan administrazioak zeukan parte-hartzea ia erabat ezabatu da; Estatu demokratiko baten horrelako esku-hartzerik ez dela izan behar argudiatu dute batzuek, eta era horretara enpresaren kudeaketan zeuden oztopo burokratikoak saihestu direla esan dute beste batzuek. Lan-harremanen kontrolean Laneko Ikuskaritzak zeukan autoritatea murriztuz joan da, eta salaketak epaite-

---

gietara bideratu dira; era horretara, erreklamazioaren zama irregulartasuna jasan duenari bueltatzen zaio, eta hori ahulena izaten denez, salaketa jartzeko zailtasuna izaten du.

Estatu laguntzailearen ildoari jarraituta, lan-harremanetan Estatuak eta Gizarte Segurantzak, zeukan esku-hartzea kontratazioen-gatik emandako diru-laguntzen bidez egindako enpleguaren sustapenera eta langileen etengabeko prestakuntzaren sustapenera murriztu da. Azken horren kudeaketak diru-sarrera oso garrantzitsuak ematen dizkie Estatuko sindikatu nagusiei.

Lan-harremanetan legeak zeukan esparruaren galerarekin batera, Estatutua argitaratu ondoren masiboak bihurtu diren fenomenoak etorri dira, eta soldatapeko langileak horietatik babesteko legearen erantzunik ez da egon: negozioaren zatiak banatzearen ondorioz enpresen lan-kargaren birbanaketa, helburu horrekin sortutako enpresa filialetara eramanez; katean egindako azpi-kontratazioa; hainbat zerbitzu eskaintzen dituzten enpresak sortzea, sektoreko lan-hitzarmenak saihesteko asmoarekin; epe luze batean lan-hitzarmenik ez duten jarduera berrien sorrera; sasi-autonomoekin lan egitea.

Emakumeak enplegu formalera heltzeak hainbat erreforma ekarri ditu berarekin. Zaintzarako baimenen araudia eta haurdunaldia-gatiko eta amatasunarekin zein familiakoen zaintzakoekin lotutako eskubideen berme-sistemaren zabaltzea ekarri du. Lehen ez zeukan garapena izan du diskriminazioaren kontrako eskubideak, baina, kasurik gehienetan ez dauka ondorio praktikorik, eskubide hori jaso behar zuten gehienak enplegu prekarioa dutelako.

Aurrekoarekin lotuta, aukera berdintasunerako filosofia eskubide berdintasunaren gainetik jartzen da. Enpresa askatasuna errespetatzeak lanpostura heltzeko izan daitezkeen oztopoen edo behin kontratua sinatuta dagoela izan daitezkeen tratu aldean ezabaketa ekarri beharko luke berarekin. Sexuan, urritasunean, orientazio sexualean, alderdi politiko edo sindikatu batean izena emanda egotean edo antzeko irizpideetan oinarrituta enpresaburu batek hartutako erabakiak diskriminazioa izango lirateke. Hala ere, kontratazioari, lan-mailen igoerari edo antzeko erabaki indibidualen inguruan enpresaburuek hartzen dituzten erabakietarako ez dago mugarik, horietarako arrazoiak arestian aipatu ditugun diskriminazio arrazoiak ez badira. Praktikan diskriminazioaren kontrako irizpideek ez dute eraginik enpleguaren sarbidean, lanpostu-uzteetan eta lan-baldintzetan, erakundeek ez dituztelako kontrolatzen enpresaburuen erabakiak.

Kaleratzeen kostuak gero eta gehiago murrizten joan dira, eta hori aldi baterako kontratuen kopuru handiaren arrazoi bezala aurkeztu da. Hala ere, aldi baterako kontratuen kopuruak ez du behera egin, kaleratzea merkeago jarri eta gero; bidegabeko kaleratzeengatik epaitegietan egiten den erreklamazio kopurua, ordea, bai jaitsi da, bere erreklamazioa epaitegira eramateko interesa galdu delako langileak.

Lanaldi partzialeko kontratuaren araudia –bere titularrak emakumeak dira batez ere– maiz aldatu da, eta aurrerapausoak zein atzerapausoak izan dira. Gaur egun, okupaziorako formula oso elastikoa dago indarrean. Era horretara, lan-ordutegia eta lan-egunaren iraupena nahierara aldatzeko aukera dauka enplegatzaileak, beren beharren arabera.

Lanari buruzko legeen erreformarekin batera, langabeziatik eta gaixotasunetik babesteko babes-arauen aldaketa izan da. Langabeziagatik babesa eta gaixotasunagatik eta istripuengatik bajen araudiak gogortu egin dira, eta horietaz baliatu daitezkeen pertsonak balizko iruzurgile gisa hartzen dira. Langabeziagatik prestazioen murrizketen ondorioz, jasotzen dituztenak enplegua izateko exijentzia handitu egin dute; aldi baterako lan egiteko ezgaitasunean, prestazioak asko murriztu dira, batez ere lan-kontratu prekarioak dituztenenak.

Erreformatik garrantzitsuenak 1984., 1994., 1997., 2001. eta 2006. urteetan izan dira. 1994. urtekoa, PSOEek parlamentuan zeukan gehiengoaren bidez onartua, zabalena eta sakonena izan zen, lan-kontratuaren alde guztiak ukitu zituelako: lansariak, lanaldia, kaleratzea, lan-baldintzak aldatzeko enpresak daukan gaitasuna... Erreforma batzuk Estatuko sindikatu nagusiekin adostu dira, eta beste batzuk unean-uneko gobernuek beren aldetik egin dituzte. Aldaketen sekuentzian tartekatzen joan dira unean-uneko gobernuek beren aldetik eta parlamentuan zuten gehiengoaren bidez egindako erreformak eta Estatuko sindikatu nagusiekin adostuta egindako erreformak. Adostutako erreforma askok aurretik egindakoak, adostu gabekoak, zuzentzeko egin dira; baina, gero ikusiko dugun bezala, aldaketak araudien ukitu txiki batzuk baino ez dira izan, oinarritzkoena mantenduz.

Azken lan-erreforma, 2006. urteko ekainekoa, gobernuaren eta CEOE, CEPYME, CCOO eta UGT erakundeen arteko akordioaren ondorioa da; bi urte iraun dute elkarrizketek. Sinatu dutenek diotenez, enpleguaren kalitatea hobetzea da akordioaren helburua. Kontuan izan behar da testuingurua: erregistratzen diren kontratuen



%90etik gora aldi baterakoa da, eta aldi baterako kontratua daukan pertsona bakoitzak bataz beste bost lan-kontratu izaten ditu urtean.

Akordioaren ondorengo arauak, enplegua handitu eta hobetzeko ekainaren 9ko 5/2006 Errege Dekretuak, enpleguaren aldi baterakotasunarekin amaitzeko zerikusirik ez duen eta etengabeko prestakuntza kudeatzen duten eragileen –sindikatuak eta patronalak– finantzazioarekin zerikusi handia duen xedapena jasotzen du. Bere Bosgarren Xedapen Gehigarriak prestakuntzarako diru-laguntzak jasotzen dituztenentzako pribilegioa jasotzen du: Diru-laguntzen Lege Orokorra betetzetik liberatzen ditu; lege horren arabera, 12.000 euro baino gehiagoko diru-laguntza jaso dezaketen ekimenek hiru aurrekontu eskatu behar dituzte, eta gero arrazoitu egin behar dute zergatik ez duten hartu ekonomikoki onena den aurrekontua. 5/2006 Errege Dekretuak esaten du prestakuntza-jarduere-tarako kontratuak ez dutela baldintza hori bete behar, eta horrek prestakuntzarako funtsen kudeaketan iruzur egiteko erraztasunak ematen ditu.

Lege erreformen prozesuaren arrazoia ez da ustekabeko prozesu baten ondorioa. Eragile, enpresa, sindikatu edo langile bakoitzak bere boterea eta irabaziak nagusitzeko egin duen indarraren ondorioa da.

## **Kontratu finkoa, aldi baterako kontratua**

Enpleguaren egonkortasun ezak ez du ekonomiaren segurtasun falta bakarrik eragiten. Enplegu kolokatasunak mendekotasun egoeran uzten du langilea lan-kontratuak irauten duen bitartean. Lanbidean aurreratzea, urteko oporraldia, bizitza sindikalean parte-hartzea, zaintzarako baimenak eta antzeko eskubideak ez dira existitzen aldi baterako lan-kontratua dutenentzat. Batzutan, ez dutelako aukerarik izaten horiek indarrean jartzeko, eta, beste batzutan, dituzten eskubideak albo batera uzten dituztelako beren kontratua berritzeko aukera arriskuan ez jartzeko.

Aldi baterako kontratazioa hainbat eratarara arautu da Langileen Estatutuan, baina enpresaburuek behin-behinekotasuna ezartzeko duten boterea neurtzeko, hainbat aldagai hartu behar dira kontuan: probaldiaren iraupena, lan-kontratua idatziz egoteko edo ez egoteko derrigortasuna, aldi baterako kontratuak modu ezegokian erabiltzearen ondorioak, kaleratze bidegabearen kostua. Esate baterako, 1994. urtean egin zen Estatutuaren erreformaren ondoren, probaldirako gehienezko epea hamabost egunekoa izatetik bi hilabete-

koa izatera igaro zen kualifikazio gabeko pertsonalarentzat, eta horren ondorioz, lau aldiz biderkatu zen enpresak langile hori beste azalpenik eman gabe epe horretan kaleratzeko aukera. Bestalde, aldi baterako lan-kontratazioetan lan-agintariak esku-hartzerik egiten ez dutenez –epaitegietara era indibidualean joateko aukera baino ez zaio uzten egonkorra den langileari–, babes gabe geratzen dira lan-kontratu prekarioa duten gehienak.

Langileen Estatutuaren jatorrizko bertsioak jasotzen zuenez, lan-kontrata mugagabekoa zen beti, aldi baterakoa izan zitekeen kasuetan izan ezik: obra edo zerbitzu zehatzak, behin-behinekoa eta bitartekoa. Era berean, eta enplegua sustatzeko helburuarekin, baimena ematen zion gobernuari, aldi baterako kontratuak egiteko; enpresari zegozkion jardueretarako ere bai. Baimen horretatik aurrera, enplegua sustatzeko kontratua sortu zen 1981. urtean; gehienez ere, hiru urteko iraupena izan zezakeen, eta indarrean egon zen 1994. urtera arte. Hasierako urteetan, plantillaren kopuru osorako gehienezko portzentaje baten muga izan zuen enplegua sustatzeko kontratuak, eta enpresaren tamainaren arabera zehazten zen gehienezko portzentaia. 1984. urtean bertan behera geratu zen muga hori.

1994. urteko erreformak, aldi baterako kontratazioari dagokionez, aldi jakin baterako kontratuak egin zitezkeen kasuak asko zabaldu zituen. Obra-kontrata eta kontratu ebentuala erabiltzeko aukerak zabaldu zituen. Era berean, ia kotizazio kargarik ez zuen ikastun-kontrata zehaztu zuen; kontratu mota horrek zeuzkan lan baldintzengatik laster jarri zioten ‘zabor-kontrata’ izena.

Obra edo zerbitzu jakin batengatiko kontratuaren erreforma enpresan ohikoak ziren lanetan erabili ahal izatearen aukeran oinarritu zen, beti ere iraunkorrak ez baziren. Edozein mailatako lan-hitzarmenei, baita enpresa mailakoei ere, aukera eman zitzaizen zeregin horiek zehazteko. Ordurako, enpresa batean ohikoak ziren zereginetarako obra-kontrata egitea baimentzen hasiak ziren epaitegiak, baina Langileen Estatutuaren erreformak figura hori erabiltzeko segurtasuna eman zuen, eta bere erabilera zabaldu zuen.

1997. urtetik aurrera, Auzitegi Gorenak beste bultzadaxko bat eman zion prekarietateari: kontratuaren iraupena kontrataren iraupenaren araberkoa izatea baimendu zien enpresa kontratistei, nahiz eta kontraturako jarduera enpresa nagusi horren jarduera iraunkorra izan. Hala, kontratei zerbitzua eskaintzen dienak obra-kontrata izan dezake enpresa nagusiak kanpora ateratzea nahi izan duen edozein jardueratan, eta eremu horretan ez dago mugarik.

---

Edozer azpikontratatu daiteke: laguntza-lanak (garbiketa, jantokia, garraioa...), baita enpresa nagusiari dagozkion jarduerak ere. Enpleguaren prekarizazioa areagotzeko azken pauso bezala, kontrata amaitzean lan-kontratuak eteteko aukera dauka kontratistak, obra amaitu delako, nahiz eta jakina izan zerbitzua berari emango diotena berriro (Auzitegi Goreneko ebazpena, 2006-05-06).

Langileen Estatutuaren jatorrizko bertsioan egoera jakin batzuetan erabil zitekeen kontratu ebentuala: zeregin-pilaketa, eskari-pilaketa edo merkatu-gorabeherengatik. Era berean, gehienez ere sei hilabeteko iraupena izan zezakeen hamabi hilabeteko epean. 1994. urteko erreformak aukera eman zion sektoreko lan-hitzarmenari kontratu ebentualaren erabilera moldatzeko, edozein iraupenekin eta edozein epetan. Lan-hitzarmenek gaitasun horretaz egin zuten erabilerak behin-behinekotasunaren marjinak zabaldu zituen, bikoiztuz, eta, zenbait kasutan, hirukoiztuz.

Praktikan, ohiko edo aurreikusi daitezkeen jarduerak estaltzeko jotzen dute enpresek kontratu ebentualetara, eta Lan Ikuskaritzak ez du esku-hartzen. Plantilla enpresaren beharrak estaltzera ez bada heltzen, beti egongo da aurre egiterik ez dagoen eskari-pilaketa edo zeregin-pilaketa.

1997. urteko lan-erreforma CCOO, UGT, CEOE eta CEPYME eta Aznarren gobernuek adostu zuten. Obra-kontratuaren diseinuari eutsi zioten, eta lan-hitzarmenak kontratu ebentualaren iraupenaren inguruan zehaztu zezakeenaren inguruan mugak jarri ziren: hamazortzi hilabeteko epe baten hiru laurdenak. Adostutako erreformen mugimenduen adibidea da hori: 1994. urteko erreformak kontratu ebentuala epe mugagabea zabaltzeko aukera eskaintzen du, ordura arte kontratu ebentualarentzat zegoen sei hilabeteko muga ezabatuz; gero adostu zuten erreformak zuzenketa txiki bat egin zuten, epea zabaltzeko aukera hamahiru hilabete eta erdian utziaz .

2006ko ekaineko akordioaren arabera, "(...) hogeita hamar hilabeteko epean enpresa berarentzat eta zeregin baterako gehienez ere hogeita lau hilabeterako kontratatutako langileek, jarraian edo tartean etenak gertatuta, aldi baterako bi kontratu edo gehiago izan badituzte, kontratazioa era zuzenean edo aldi baterako enpresen birtartez egin bada, eta epe jakin baterako kontratuak egiteko dauden edozein aukerarekin kontratuak izan badira, langile finkoak bihurtuko dira. (...)". Legea indarrean jarri zenean indarrean zegoen kontratua bakarrik hartuko da kontuan, eta hori baino lehen izan diren kontratuak zenbat izan diren eta bakoitzak izan duen iraupena ez da aintzat hartuko langilea finkoa bihurtzeko orduan.

Neurria erabilgarria izango litzateke lanpostu berean pertsona bakarrak izan ditzakeen aldi baterako kontratu jarraipenarekin amaitzeko, eta arauak uzten dituen lege-zirrikituetan barna ibiltzera behartzen ditu bere aldi baterako langileak finko bihurtu nahi ez dituen enpresak. Hala, lanpostu bakar baterako hainbat pertsona errotazioan ibiltzen ditu, edo, bestela, pertsona bera hainbat lanpostutan jartzen du. Zalantzarik gabe, ABLEen bidez egindako kontratazio kopuruak gora egingo du; enpresari hala interesatzen bazaio, plantillaren finkotasuna saihestuta kudeatuko dituzte giza baliabideak.

Bestalde, erreformaren datan aldi baterako kontratuekin lanean ari direnek ez dute finkotasuna lortuko ez bazaie aldi baterako kontratu berririk egiten. Egoera horretan zenbat urte izan diren ez da aintzat hartuko.

### **Aldi baterako laneko enpresak**

Aldi Baterako Laneko Enpresak (ABLE) 1994. urteko erreforman legeztatu ziren, ekainaren 1eko Legearen bidez. Irizpide kapitalistek beraiek aitortzen zituzten esplotazioari ezarritako mugak apurtu ziren modu horretara: merkantzia bat sortzeko edo zerbitzu bat emateko kanpoko lanera jotzea gauza bat da eta beste gauza bat da negozioa beste enpresa batzuetarako lan egingo duten pertsonen kontrataziora mugatzea. Baina ABLEak aspaldian ari ziren legez kanpo lanean azpi-kontraten itxurarekin. Horren erakusle da 1995. urteko otsailaren 2an jarri zutela indarrean ABLEen jarduera baimentzen zuen dekretua, baina CCOO eta UGT sindikatuek sinatutako Estatuko I. Lan Hitzarmenak bere eragin ekonomikoak 1994. urteko uztailearen 1etik aurrera zenbatzea jasotzen zuen.

ABLEak agertzearekin batera, beste pauso bat eman zen enpleguaren prekarizazioan. Legeak jaso zuen enpresaren esku jarritako langileek enpresa erabiltzailearen lansaria jaso behar zutela, sektoreari zegokion lan-hitzarmenik ez zegoen bitartean. Hitzarmen hori azkar sinatu zuten Estatuko sindikatu nagusiek. Hitzarmen horrek edozein sektoretakoak baino txikiagoak ziren lansariak jasotzen zituen, eta lansari txarrenak izan dituzten sektoreetakoak baino txikiagoak ere baziren. 1999. urteko uztailearen 16ko Legearen bidez erabiltzailearen lan-hitzarmenean jasotako lansaria jasotzeko esku-bidea bermatu zitzaien enpresen esku utzitakoei. Lege erreforma horrek 1997. urtean CCOO eta UGTk sinatutako ABLEen II. Lan-Hitzarmenean jasotakoa gainditu zuen, parekotasuna 2000. urtean

---

---

egitea zehazten zuelako. Enpresaren esku jarritako langileen plantillarekin izan beharreko parekotasuna ez da erabatekoa oraindik, lansarrietatik at dauden kontzeptuak ez direlako jasotzen.

Salbuespen gutxi batzuk kenduta, langileak lagatzeko kontratuaren erabilera okerrak ez dituzte aintzat hartu epaitegiek pertsonak enpresa erabiltzaileko langile finko bihurtzeko. Era horretara, eta nahiz eta ABLEetara joan ahal izateko aukerak mugatuak izan (obra-kontratua, ebentuala, bitartekoa), aldi baterako kontratazioen erabilera okerra egiteko ezkutua izan dira ABLEak; bestela esanda, enpresa erabiltzaileak pertsona horiek zuzenean kontratatuz gero, bere plantillako langileak egin beharko lituzke. Enpresa erabiltzailean langile finko bihurtzeko ezintasun horrek eragin du langileak lagatzeko kontratu motaren erabilera txarraren inguruko erreklamazioak oso gutxi izatea.

1999. urteko uztailaren 16ko Legeak ABLEen erabilerari muga bat jarri zion: aurreko hamazortzi hilabetean hamahiru hilabete eta erdian (gero, hamabi hilabetera jaitsi zuten) langileak lagatzeko kontratu ereduarekin bete ziren lanpostuetarako ezin zen ABLEetara joan.

2006ko akordioak bertan behera utzi zuen muga hori, eta ABLEen bidez inongo epe mugarik gabe lanpostuak betetzeko askatasun osoa uzten du. Aldaketa garrantzitsua da, ordura arte enpresa batek ezin zuelako urtebete baino gehiagoz lanpostu bat bete ABLEetatik etorritako pertsonalarekin, nahiz eta horiek pertsona ezberdinak izan. Orain, erreformarekin, enpresa erabiltzailean inor finko bihurtzea saihesteko eredu haxe izango da: 30 hilabeteko epean, ABLEak ez du pertsona bera bidaliko 24 hilabete baino gehiagorako. Indarrean dagoen ABLEei buruzko IV. Hitzarmen Kolektiboak jasotzen duenez, sindikatu sinatzaileek konpromisoa hartzen dute beraiek parte-hartzen duten hitzarmenetan ABLEen bidez egindako kontratazioei oztoporik ez jartzeko.

## **Kaleratzea**

Langileen Estatutua baino lehen, 1976ko Lan Harremanetarako Legeak jasotzen zuenez, enpresak langilea berriro derrigor hartu behar zuen kaleratzea bidegabea izanez gero, eta langileak berriro enpresara bueltatzea onartzen ez bazuen, kalte-ordaina bi hilabetekoa zen lan egindako urte bakoitzeko, eta gutxienez sei hilabete jasotzen zen. Langilea berriro hartzeko derrigortasuna lan harrema-

nei buruzko 1977ko martxoaren 4ko Errege Dekretura arte izan zen indarrean.

Langileen Estatutuaren jatorrizko bertsioak lan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko kalte-ordaina ematera behartzen zuen enpresa, eta gehienez ere 42 hilabete ordaindu behar ziren; era berean, epaileak kaleratzea bidegabera zenez erabaki arteko soldata ematera behartuta zegoen. Izapide-aldiko soldata horiek egotean, enpresek ezin zuten jakin zenbateko kostua izango zuen bidegabeko kaleratze batek, eta, gainera, garestitu egiten zuen. Kaleratuak ziren pertsonentzat izapide-aldiko soldatak jasotzeak epe batean diru-sarreak izango zituela esan nahi zuen, eta, gainera, gero etorriko zen desenplegu prestaziorako kotizatzen zuen tramite epe horrek; prestazio hori kaleratzea behin betiko gauzatu eta gero hasten zen jasotzen.

Kaleratzearen kostua 1994. urteko erreformarekin hasi zen txikitzen. Enpresari aukera eman zitzaion izapide-aldiko soldatak kaleratzeko unetik eta administrazio-adiskidetzeko ekitaldira arte bakarrik ordaintzeko; adiskidetze zerbitzuan agertu eta 48 ordura kalte-ordaina Lan-Arloko Epaitegian uzten zuten. Neurri horrek gogor kolpatu zituen aldi baterako kontratua zuten langileak, beren kaleratzearen kontrako salaketa aurkeztuz gero, ordura arte baino diru kopuru txikiagoak jasotzen hasi zirelako; izan ere, izapide-aldiko soldaten kopurua beren kalte-ordaineko kopuruaren parekoa edo handiagoa izaten zen. Gainera, kotizazioak galdu zituzten, eta desenplegu prestazioa jasotzeko eskubidea bazuten, lehenago jasotzen hasi ziren. Aldi baterako kontratazio irregularren merkatzea ekarri zuen neurri horrek, askoz zigor txikiagoa jasotzen zuelako.

Maiatzaren 24ko 5/2002 Errege Dekretuarekin izapide-aldiko soldatak erabat deuseztatu ziren kalte-ordaina jasotzeko aukera zuten bidegabeko kaleratzeetan. Horri erantzuteko, greba orokorra egin zen, eta Estatuko sindikatu nagusiekin negoziatu eta gero, berriro ezarri ziren izapide-aldiko soldatak, baina kasu jakin batzuetarako bakarrik. Abenduaren 12ko 45/2002 Legeak izapide-aldiko soldatak ordaintzera behartzen ditu enpresak, baina enpresek hori saihesteko aukera dute langilea kaleratzeko orduan bidegabeko kaleratzea dela aitortzen badute eta Epaitegian kalte-ordainaren gordailua egiten badute 48 orduko epean. Izapide-aldiko soldatak mugatzeko aukera ere badute enpresek, eta kaleratzeko unetik eta adiskidetze ekitaldira arteko edozein unetan ordain ditzakete. Horrela, eta sindikatuen arteko akordioarekin, bidegabeko kaleratze baten kostua langileen esku utzi da. Izan ere, gaur egunean kalerat-

---

---

zeko unetik bertatik hasten dira desenplegu prestazioak kontsumitzen, bitartean zeuden izapide-aldiko soldatak desagertu eta gero.

1997ko maiatzean, kontratazio mugagabea sustatzeko kontratu erdua agertu zen; horren bitartez, kaleratzeagatiko kalte-ordaina lan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko izatetik 33 egunerako izatera igarotzen da, eta kalte-ordaina gehienez ere jasotzeko epea 42 hilabetetik 24 hilabetera murrizten da. CCOOk eta UGTk sinatutako 1997. urteko enpleguaren egonkortasunerako Konfederazio arteko Akordiotik eratorritako neurria da, eta gehiegizko behin-behinekotasunarekin amaitzeko eta enplegua bilatzeko zailtasun handienak zituzten kolektiboak (45 urte baino gehiagokoak, emakumeak, pertsona ezgaituak...) egonkortasuna emateko formula beza-larkeztu zuten.

Akordio hori hastapenean lau urterako zen bakarrik, baina 2001. urtea heldu zenean, eta sindikatuarekin adostasunera iritsi gabe, kontratatu zitezkeen kolektiboak zabaldu egin zituzten. 6 hilabetetik behera langabezian zeuden 31 eta 44 urte bitarteko gizonezkoak bakarrik utzi zituzten kanpoan. Gainera, 1997. urtetik hiru alditan aukera eman zaie enpresei beren aldi baterako kontratuak enplegua sustatzeko kontratu mugagabeak bihurtzeko. Horrenbestez, enplegua sustatzeko kontratua ezar dakioken kolektiboen ia erabateko zabaltearekin ohiko kontratu mugagabearekin amaitzeko baldintzak prestatzen ari dira.

2006ko akordioak enplegua sustatzeko kontratuaren baldintza berak mantentzen ditu, eta langabezian dauden pertsona guztiei ezar dakieke (langabeziaren bulegoan egun batean izena emanda egotea nahikoa da, eta 31 eta 44 urte arteko gizonezkoa izanez gero, 6 hilabete langabezian egotea). Kalte-ordaina txikitzearekin batera, sustapen kontratuak hobariak ditu gizarte segurantzari, eta hobariak batuketa eginez gero, gerta daiteke bidegabeko kaleratzea doan izatea enpresarentzat.

1997. urteko erreformatik aurrera, kuota-hobariak jasotzeko baldintzak asko malgutu dira. Data horretara arte, Gizarte Segurantzako kotizazioaren beherapena plantilla finkoaren hazkunderaren arabera izaten zen, eta baldintzak bete ezean, hobariak emandako kopuruak itzuli beharra zegoen. 1997. urtetik aurrera, plantilla finkoaren baldintza desagertu egiten da, eta baldintza berriak bete ezean hobariak emandako diru kopurua itzuli beharrik ez dago; baldintza berriak askoz malgutatu dira. Bestalde, finkoak bihurtu diren jatorrizko aldi baterako kontratuak gizarte segurantzako kuoten hobariak jasotzen dituzte.

2006ko akordioaren arabera, 2006ko uztailaren 1a baino lehen egindako aldi baterako kontratuak 2007ko urtarrilaren 1a baino lehen finkoak bihurtuz gero, hobariak emango zaizkie. Kontratuak bihurtzeko aukera hori apartekoa bezala aurkeztu da, baina ez da hala izango. Urtero ezarri dira muga-egunak kontratu mugagabeak bihurtu diren aldi baterako kontratuengatik hobariak jaso ahal izateko, baina muga-egun hori desagertu egiten da hurrengo urtean, eta horrenbestez, bihurteta guztiek kuota beherapena izaten dute eta enpresek ez dute motibaziorik izaten lan-harremana hasten den unetik beretik mugagabeko kontratuak egiteko.

Enplegua sustatzeko kontratuaz gainera, kaleratze objektiborako arrazoiak arautu egin dira, eta horrek ere kaleratzea merkatu du. Arrazoi objektiboengatik (ekonomikoak, teknikoak, antolakuntza-koak edo produkziozkoak) kaleratzeetan kalte-ordaina 20 eguneko da lan egindako urte bakoitzeko, eta arrazoi horrengatik norbait kaleratzeko aukerak zabalduz joan dira Langileen Estatutuaren erreformetan. Langileen Estatutuaren jatorrizko bertsioak jasotzen zuenez, 50 langile baino gutxiago zuten enpresek kaleratze objektibo bat egin zezaketen, lanpostu bat amortizatzeke. 1994. urtera arte, bere lanpostua amortizatzen zuten pertsonak aukera zuen beste lanpostu bat hartzeko herrian bertan edo beste lekuren baten, aukerari lanpostuak izanez gero. Bere lanpostura itzultzeko aukera ere bazuen, urtebeteko epean bere lanpostua berriro sortuko balitz. Amortizazioak pertsona bati baino gehiagori eragiten bazion, administrazioari baimena eskatu behar zitzaion.

1994. urteko erreformak berme horiek desagerrarazi zituen, eta kaleratze objektiboa erabiltzeko aukera zabaldu zuen, bi norabideetan. Alde batetik, administrazioaren baimen gabe kaleratu zitezkeen pertsona kopurua handituz (10 eta 30 artean dira, enpresaren tamainaren arabera). Beste alde batetik, kaleratzea egiteko aipa daitezkeen arrazoiak zabalduz: enpresak diru-galerak dituela arrazoitzea ez da beharrezkoa izango; enpresan enplegua mantentzeko dauzkan baliabideak era aproposago batean berrantolatzeke beharra daukala arrazoitzea nahikoa izango da. 1997. urtean adostutako erreforman arrazoi objektiboengatik kontratuak iraungitzeko aukerak are gehiago zabaltzen dira: merkatuan lehiakorra izateko ikuspuntutik enpresaren funtzionamendu onerako oztupoak ezabatu nahi izatea nahikoa izango da horretarako. Enplegua mantentzeari buruzko aipamenik ez da egiten, ez eta kaleratzearen azken helburua enpresaren bideragarritasuna mantentzea izatea. Kontratu iraungitzeko arrazoi horrek edozein lanpostu amortizatzeke babesa ematen du praktikan.

---



‘Kaleratze kolektiboak’ deitzen direnetan (langile talde bati eragiten diona, eta kopurua ezberdina da enpresaren tamainaren arabera) beharrezkoa da administrazioaren baimena edukitzea, eta beregituraketarako arrazoiek muga gehiago dituzte: enpresaren bideragarritasuna ziurtatzeko eta enplegua mantentzeko, dauden baliabideak era aproposago batean berrantolatze beharra. Hala ere, ez da beharrezkoa enpresak diru-galerak izatea. Enplegatzailerei betebeharrak bakarrik ezartzen zaie kasu horietan: 55 urtetik gora duten langileei kuota berezi bat ordaindu behar diete gizarte segurantzaren 61 urte betetzen dituzten arte, etorkizunean jaso ditzaketen prestazioen kotizazio-oinarrietan eraginik izan ez dezaten.

### Lanaldi partzialeko kontratua

Lanaldi partzialeko kontratazioak eboluzioa izan du, enpresaren beharretara egokitzeko. 1980. urteko Estatutuak honela definitzen zuen lanaldi partzialeko kontratua: urteko, hilabeteko, asteko egun batzuetan edo ordu jakin batzuetan enpresari zerbitzuak ematea, denbora epe berdinen ohiko lanaldiaren bi heren baino txikiagoa zenean. Horrek esan gura zuen sektorean ohikoak ziren lanaldiak baino bi heren baino gehiagokoak baziren lanaldi osoak bezala hartzen zirela, eta era horretara ordaindu behar zirela.

1994. urteko erreformak aldatu egin zuen lanaldi partzialaren definizioa. Eguneko, asteko, hilabeteko edo urteko ordu jakin batzuetan zerbitzuak ematea da, jardueran ohikoa dena baino lanaldi txikiagoan. Hau da, bi herenen muga kendu zuten, eta erreferentzia urteko orduak ziren. Egunean, astean, hilean edo urtean egin beharreko ordu kopurua zenbatekoa zen jaso behar zuen kontratuak, eta adostutako orduak baino gehiago eginez gero, aparteko ordu bezala hartuko lirarteke. Astean 12 ordu baino gutxiagoko lanaldi partzialeko kontratua sortu zuten; gizarte segurantzako ia prestaziorik ez zuena; bost urte izan zen indarrean, azaroaren 27ko 15/1998 Errege Dekretura arte (12 ordu baino gutxiagoko lanaldi partzialeko kontratuen gizarte babesa parekatu zuen). Neurriak ez zuen atzeraeraginezko ondorioz izan. Hala, kaltetu ziren pertsonak (batez ere emakumeak) gizarte segurantzako prestazioak jaso ezinik izan ziren bost urtean.

Estatu mailako akordio sindikala izan zuen 1998. urteko erreformak lanaldi partzialeko kontratazioaren arau batzuk hobetu zituen: sektoreko lanaldi osoaren %77 ezin zuela gainditu zehaztu zuen. Egunean, astean, hilean edo urtean ohikoak ziren lan orduak zein-

tzuk ziren jaso beharko zen kontratuan; ordu horiek nola banatuko ziren ordutegi batean jaso beharko zen, hilean, astean zein egunean; eta langileak zeintzuk egunetan egin beharko zuen lan ere jaso behar zen. Ordutegia idatziz jaso beharreko derrigortasun hori babsa zen lanaldi partzialeko kontratua zuten pertsonentzat, lan-ordutegiaren zehaztapena aldatu egiten zutelako egun batetik bestera. Hala ere, akordioak ordu osagarrien figura sartu zuen; kontratuan jasotzen zen lanalditik kanpora egin zitezkeen orduak ziren, baina ez zuten aparteko orduen izaerarik. Gehienez ere, ordu osagarri horiek ezin ziren lanaldiko %15 baino gehiago izan, lan-hitzarmenaren bidez beste kopuru bat zehazten ez zen bitartean, baina inoiz ez %30 baino gehiagokoa. Bi urtera egindako ordu osagarrien %30 ohiko lanaldikoak bezala har zitezkeen, eta hurrengo bi urteetan, egindako ordu osagarrien %50. Enpresak 7 egun lehenago jakinarazi ahal izango zion langileari ordu osagarri horiek egin beharra zeukala, baina epe hori txikiagoa ere izan zitekeen lan-hitzarmenak horrela jasotzen bazuen. Langileak bertan behera utz zezakeen ordu osagarrietarako akordioa berau lotu eta urtebetera.

Martxoaren 2ko 5/2001 Errege Dekretuaren erreformak %77ko portzentajea desagerrarazi zuen, eta, berriro ere, partziala zen sektorean ohikoa zena baino lanaldi txikiagoa zeukan kontratua; ordu osagarriak egiteko aukera ohiko lanaldia baino %60 gehiagora zabaldu zen; langileak ordu osagarriei uko egiteko zeukan aukera indargabetu zen, aparteko kasu batzuetan izan ezik; eta lan-ordutegia kontratuan jasotzeko derrigortasuna kendu zen.

2006ko erreforman ez da lanaldi partzialeko kontratuaren hobekuntzarik jasotzen, eta akordioaren arabera, lanaldi partzialeko kontratu mugagabeek proportzioan lanaldi osoko kontratu mugagabeek baino hobari handiagoak dituzte gizarte segurantzari, eta horiek indartzeko asmoa dutela ulertu beharko da.

## **Kontratak eta azpikontratak**

Lanak kanporatzea jarduerako sektore guztietako kudeaketa eredu orokortua da, bai enpresa pribatuan eta bai administrazio publikoan. Lanen kanporatzea laguntza jardueretarako zein enpresa nagusiaren jarduera propioetarako egiten da. Kontraten jardueretako enpleguaren prekarizazioa hainbat bidetatik etortzen da: kontratuen behin-behinekotasuna, lan baldintza kaskarragoak eta, sarritan, kontratistak plantillarekiko hartzen dituen zorrak estaltzeko gaitasun murriztagoa.

---

---

Azaldu den bezala, kontratatako langileak behin-behinekoak izan daitezke; kontrata amaitzean amaituko den obra-kontratua izan dezakete, kontuan hartu gabe enpresa nagusirako zein zeregin duten edo zeintzuk diren enpresa nagusi horren lan premia iraukorrak. Enpresa kontratistak zerbitzua berriro lortu arren, ez dago behartuta amaitua den kontratan aldi bateko kontratuarekin izan dituen langileak berriro hartzera.

1999. urtetik aurrera, ABLEetatik datozen langileen eta enpresa erabiltzailearen pertsonalaren soldatak parekatu zituztenetik aurrera, beste enpresetara hainbat zerbitzu eskaintzen zituzten enpresak ugaldtu egin ziren. Zerbitzu-enpresek beren hitzarmen kolektiboa izaten dute askotan, eta hori ez da kontratatatu den jardueraren sektoreko hitzarmenaren baldintzetara heltzen. Hala, espazio batean eta helburu zehatz batekin egindako lan koordinatuan, lan-baldintzak ez dira berberak izaten eta kontratua sinatu zen enpresaren araberakoak izaten dira.

Kontratak lana egiten dion enpresak –enpresa nagusia– baino kaudimen txikiagoa izaten duela kontuan izanda, komeni da jakitea langileek noiz jo dezaketen enpresa nagusiaren kontra, kontratistak bere lansariak ematen ez dizkienean edo gizarte segurantzaren kotizatzen ez duenean. Enpresa nagusia kontratak indarrean dirauen bitartean sortutako lansari-zorren erantzule solidarioa kasu bakar batean bakarrik izango da: kontratak enpresa nagusiari dagozkion lanak egitea. Hau da, jarduera lagungarrietan ez dute inongo erantzukizunik izango; dena den, jarduera horiek ezinbestekoak izan enpresaren funtzionamenduarentzat, baina ez dira negozioaren helburu nagusia. Gainera, enpresa nagusia ez da inoiz lansarrietatik at egon daitezkeen zorren erantzulea. Epaitegiek esana dute beste kasu hauetan ere enpresa nagusiak ez direla erantzuleak: dietak, garrariorako plusak, izapide-aldiko soldatak, kaleratzeagatiko kalteordainak, ordaindu gabeko bajak, Gizarte Segurantzako prestazioen hobekuntza eza...

Gizarte Segurantzaren arloan, bete ez diren ordainketen inguruan enpresa nagusiak daukan erantzukizun solidarioa kontrata amaitu eta urte batera artekoa da bakarrik. Kontratak jarduera nagusia betetzekoak ez badira, kontratista nagusiaren erantzukizun subsidiarioa dago Gizarte Segurantzaren prestazioaren arloan, kontrata indarrean dagoen bitartean kotizazio falta arrazoitzen badu. Prestazioen hobekuntza ez da bere erantzukizuna, eta kontratistarren ordainezintasun adierazpenari itxaron behar dio.

2006ko akordioak ez du kontraten prekarietatearen alor bakar bat aldatzen. Langileak legez kanpo lagatzen direla egiaztatzeko epaileek erabiltzen dituzten irizpideak baino ez ditu jasotzen, baina irizpide horiek ez dute balio izan legez kanpoko azpi-kontratazioak gutxitzeko. Kontratetako ordezkari sindikalen eskubideak ere jasotzen ditu; ordezkari sindikalek, baldin badaude, eskubidea izango dute enpresa nagusiko lokaletan bilerak egiteko.

### **Aldi baterako ezintasuna**

1980. urteko Langileen estatutuak jasotzen zuenez, pertsona baten kaleratzea baliogabea zen bere lan-kontratua etenda bazuen, kaleratzea bidezkoa ez zen kasuetan. Hala, ezin zen inor kaleratu gaitasun arruntarengatik edo istripuarengatik bajaran zegoen bitartean, behar bezala frogatutako diziplina-arrazoiak azaltzen ez baziren.

1994. urteko erreformak xedapen hori kendu zuen; beraz, behin-behineko ezintasun egoeran (baja egoeran) dauden pertsonak kaleratu daitezke edo beren kontratua berritu gabe utz dezakete. Enpresa txikietan lan egiten dutenei eta aldi baterako kontratua duten pertsonari eragin die aldaketa horrek. Europako Batasuneko Justizia Auzitegiak 2006ko uztailaren 11ko sententzian jasotzen duenez, medikuaren bajarekin egoteagatik arrazoitutako kaleratzea babestu gabe uzten du enpleguan izan daitezkeen diskriminazioen kontrako Europako Zuzentarauak (200/78 Zuzentaraua).

Aldi baterako ezintasunagatik jasotzen diren prestazioetan murrizketa handia izan da; hiru fasetan gertatu da murrizketa hori: 1997, 2001 eta 2006. urteetan. Gizarte Segurantzako prestazioen erreformetarako akordioekin bat egiten dute denboran aldaketa horiek (1996ko urria, 2001eko apirila eta 2006ko uztaila), baina ez dute inoiz eduki Toledoko Hitzarmena garatzeko akordioa sinatu zuten sindikatuen babes zehatza. Gobernuari bere egiten utzi diote sindikatuok, eta erreformak oharkabean igarotzeko laguntza eskaini dute.

Aldi baterako ezintasunerako (ABE) babes murrizten joan da pixkanaka, bi arlotan: iraupena eta prestazio ekonomikoaren kopurua. 1994. urtera arte, bajaren iraupena hamabi hilabetekoa zen eta beste sei hilabetez luza zitekeen; epe hori amaituta, behin-behineko baliaezintasun egoera lor zitekeen, eta baja egoera sei urtera arte luzatzeko aukera zegoen. Epe horretan, lanpostua gordetzen zitzaion, osatu eta gero langileak medikuaren alta jasotzen bazuen. 1994. ur-

---

tetik aurrera, behin-behineko baliaezintasuna desagertzen da, eta bajaren gehieneko iraupena hogeita hamar hilabetekoa da. Lanpostua gehienez ere bi urtean gordetzen da.

2005. urtean, sistema sanitario publikoak gehienez onar dezakeen baja aldia hamabi hilabetera murrizten da, eta baja beste sei hilabetez luzatzeko eskuduntza GSINen (erdaraz INSS) esku uzten dute. Horrek babes gabeko hainbat egoera sorraziti ditu, lan egiteko moduan ez dauden pertsonen medikuaren alta eman zaienean.

Zerga, administrazio eta gizarte ordenari buruzko abenduaren 30eko 66/1997 Legea baino lehen, medikuaren baja izanda langabezia geratzen zen pertsonak baja jasotzen jarraitzen zuten, eta medikuaren alta jaso arte ez zen langabeziagatik prestazioa jasotzen hasten; hau da, bi prestazioak jasotzen zituen, bata bestearen atzean. Gainera, bajaran egoteagatik jasotzen zuen prestazioa ABEari zegokiona zen (ia beti langabeziagatik prestazioa baino handiagoa izaten da). Behin desenplegu-prestazioa jasotzen hasita gaixotuz gero, ABEari zegokion kopurua jasotzen zuen. 1997. urtean, langabezia jasotzen hasi eta gero gaixotuz gero jasotzen zen ABEari zegokion prestazioaren kopurua erreformatu zuten: jada ez zen ABEari zegokiona (handiagoa), langabeziagatik prestazioaren kopurua jasotzen zen.

Abenduaren 27ko 24/2001 Legearekin oraindik eta aldaketa erradikalagoa egin zuten: enpresatik kaleratu eta berehala hasten dira pertsonak langabeziagatik prestazioa jasotzen, baja egoeran egon zein ez. Beraz, langabezia epea jaten du baja egoeran dagoela, eta gainera, ez du ABEagatik prestazioa jasotzen. Eta langabezia egonda baja egoeran geratzen bada pertsona, egoera horretan jarraitzen badu langabeziagatik prestazioa agortzen zaion egunean, gutxieneko soldataren %75 jasoko du, aparteko ordainsari gabe.

ABEaren erreformen balorazioa egin behar da 1995. urtetik aurrera medikuen bajaran jarraipena asko handitu dela kontuan izanda. Bi bidetatik egiten da jarraipena: osasun sistema publikoaren (Osakidetza eta Osasunbidea) kontrol-mekanismoak areagotuta eta Mutuei eta GSINari senda-agiriak emateko botere handiagoa emanez.

Lan arloko 2006ko erreformak ez dauka inongo aldaketarik ABEen arloan. Horren osteko Gizarte Segurantzako akordioak, 2006ko uztailaren 13koa, sinatzaile berberekin, arrazoi profesionalengatik izandako lan-ezintasunen arloan erreforma jasotzen du: lan-kontratua amaitzean pertsona bajaran badago lan-istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik, prestazioa jasotzen jarraituko du me-

dikuaren alta jaso arte, eta hortik aurrera, langabeziagatiko prestazioa jasotzen hasiko da.

Era berean, osasun zerbitzuen eta GSINen irizpideak koordinatzeko asmoa jasotzen da, osasun zerbitzu publikoarentzat bajaran eta aldi berean GSINrenzat medikuaren senda-agiriarekin dagoen –eta beraz, prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubide barik– pertsonarik ez egoteko. Itxura baten, koordinazio lana Ezintasunak Baloratzeko Taldearen (GSINen esku dago) esku geratuko da, eta erakunde hori ezintasun iraunkorrek sistematikoki ukatzeagatik nabarmendu da.