



ZUZENBIDEKO GRADUA

21/22

ENPLEGUA ETA LAN PREKARIETATEA. EGUNGO ARAZOAK: LAN BEHIN-BEHINEKOTASUNA

Egilea: Lucia Eguia Vazquez

Zuzendaria: Garbiñe Biurrun Mancisidor

LABURPENA

Gradu Amaierako Lan honen helburua lan behin-behinekotasuna aztertzea da gure lan-merkatuaren prekarietatearen kausa nagusia baita. Horretarako, aurreko araudia eta egungo lan-erreformak aztertu dira, gaiari buruz dagoen doktrina oparoa eta osaturiko jurisprudenzia baliatuz.

Hain auzi gatazkatsu eta eztabaidagarria denez, eta nire aburuz aurreko araudia eta egungo araudi berriak ez direnez gai izan irtenbide eraginkorrik ematen lan behin behinekotasunari, sektore pribatu eta administrazioaren lan-prekarietatearen egiturazko kausa baita.

Hitz-gakoak: Lan prekarietatea, behin-behinekotasuna, abusua, lege-iruzurra, lan-erreformak.

AURKIBIDEA

Laburpena.....2

Sarrera

Zer da prekarietatea?.....3
Lan Behin- behinekotasuna.....5

Testuingurua

Egunera arte lan behin-behinekotasuna arautzeko eta murrizteko eman diren araudiaren azterketa.....7
Egungo Lan-erreforma berriaren ikuspegi orokorra.....8

Lan behin- behinekotasuna

Behin-behinekotasunaren abusua.....13
Araudiaren azterketa
- Europar Batasunaren 1999/70 EB direktibaren azterketa.....15
- Direktibaren isla erreforma berrian.....18
Erreformaren lan kontratu berrien erregimen juridikoa
- Kontratuaren iraungipenaren presuntzioa.....19
- Jarraitutasunik gabeko lan-kontratuak.....20
- Aldi baterako lan-kontratuak.....23
- Ordezkatze kontratuak.....27

- Erreformak aurreikusitasko ondorioak legez kontrako eta segidako kontratuentzat.....	28
--	----

Behin- behinekotasuna Administrazioan:

Behin-behinekotasunaren abusua enplegu publikoan.....	29
Behin behinekotasuna sektore publikoan murrizteko araudia	
- EB 1999/70 direktibaren aplikagarritasuna sektore publikoan.....	30
- Bitarteko kontratuen araudia eta jurisprudenziaren azterketa.....	32
- Behin-behinekotasunaren abusua saihesteko neurriak eta zehapenak.....	34
Ondorioak	39
Bibliografia	41
Legediaren eranskina.....	43
Jurisprudenziaren eranskina.....	44

I. SARRERA

Zer da Lan prekarietatea?

Lanaren Nazioarteko Erakundeak (2006. urtea LANE) **lan-harremana** dagoenik baieztatzeko ondorengo **irizpideak** ezarri ditu, hain zuzen ere; lana hirugarren baten kontrol eta jarraibideen arabera egitea da, enpresa antolaketaren baitan integratuta, hirugarren baten onurako lan egitea, ordutegi baten barnean gauzatzen da lana, iraupen zehatz bat izan behar du nolabaiteko jarraikotasunarekin; beraz, langilea lana egiten du hirugarren horren kontrol eta jarraibideen arabera, horren truk langilea ordainsaria jasotzen du eta zenbait eskubide aitortzen zaizkie, hala nola, atsedena, oporrak, askatasun sindikala...

Baina, lan-harreman hori **duina** izan behar da, horregatik, LANEk adierazi du **lana duina** dela; bidezko diru-sarrerak eragiten duenak, langileari bere lantokian segurtasuna eskaintzen diona, langilearen familiari babes soziala bermatzen duena, langileek euren iritziak askatasunez adierazi dezaketenean eta Gizonen eta Emakumeen arteko berdintasuna bermatzen duena. Hortaz, lan harremanak ez badu jasotzen aipatutako lan duinaren



ezaugarriak, lan hori ezegonkorra izango da, eta ezegonkortasun hori egun gure lan merkatuak pairatzen duen **lan prekaritatea** dakar.

Lan-prekaritatea mundu mailako **fenomenoa** da, baina, modu ezberdinetan adierazten da herrialdearen, eskudaldearen, sistema ekonomikoaren egituraren eta lan merkatuaren arabera. Hainbat autore azaldu dute Toharia (2007) lan prekaritatea multidimentsionala edo alderdi anitzekoa dela; enplegu motari, soldadari, lan baldintzei eta babes sozialari eragiten baitio, alegia. Beraz, esan genezake **lan-prekaritatea lau dimentsioen** inguruan definitu daitekeela, hots, enpleguaren ezegonkortasuna, langileen kalteberatasunean, errenta txikiak eta gizarte prestazioak eskasak direnean.

Gainera, prekaritatea **harreman- fenomeno** bat da, ez baitio enplegu edota langileei soilik eragiten, baizik eta enpresaburuekin dituzten harremanei ere (lan merkatuaz haratago, bizitza sozialaren beste esparruetan baita). Alegia, **Soldatapeko lan-harremana botere harreman** bat da, enpresaburuak langilea kontrolatzeko eta zigortzeko (kaleratzearen bitartez) ahalmena baitu. Zentsu honetan, langilearen egoera ahulagoa da enpresaburuaren aurrean, kaleratzean, erretiratzeko oztopo gehiago izaten, lana galtzeko posibilitate handiagoak izaten... Horregatik, lan harremanean beti harreman boterea emango da enpresaburu langilearekiko, baina, prekaritatea areagotzen du enpresaburuak langilearekiko duen botere harreman hori.

Lan prekaritatea **egiturazko arazo** bat da, herrialde guztien produkzio-sistemei eragiten baitie. Larriagoa bada langileek pairatzen duten lan prekaritatea oinarritzen duela, egun herrialde gehienok dugun ekoizpen sistema kapitalista, non enpresaburuak eta langileak ez daude berdintasun-egoeran, are gehiago prekaritatea langile-klasearen eta enpresaburuaren arteko desparekotasuna iraunarazi egiten du.

Lan prekaritatea **produkzio-sistemarekin** estuki lotuta dago. Zalantzarik gabe, Espainiako enpleguaren ezaugarriak hertsiki lotuta daude hirugarren sektorearekin, hots, turismoarekin, balio erantsi txikiko jardueretan espezializatutako ekoizpen egitura eta gehienak enpresa txiki eta ertainak izaten direnak; enpresa hauek zenbaitetan jarraitzen dituzten kudeaketa politikiak larderiazkoak izaten ohi dira, hau da, enpresaburuaren kezka nagusia bada lan-kostuak murriztearena eta ez langileen gaitasunak garatzearena ezta haien lan eskubideetan kezkatzen.



Aipatu dudan moduan, **lan prekaritatea modu ezberdinetan azaltzen da**, zenbait eskualdei edo herrialdei edota taldei haien ezaugarriak direla eta gehiago eragiten die. *Comisiones Obreras-eko alderdi sindikalaren 2021ko aldizkarian oinarrituta* (CCOO 2021ko Azaroko Aldizkaria) Autonomi-Erkidego kaltetuenen artean Andaluzia, Extremadura edo Kanariar Uharteak nabarmentzen dira, erkidego hauen balio erantsia erabat hirugarren sektoreekin lotuta baitago, hain zuzen, turismoarekin, eta horregatik erkidego hauek duten prekaritate maila askoz handiagoa da Madril, Errioxa edo Euskal Autonomi Erkidegoarekin alderatuz, hauek pairatzen duten prekaritate maila Estatuko baxuena da.

Bestalde, **talde kaltetuen artean, bereziki kezagarria da emakumeen, etorkinen, gazteen eta oinarrizko ikasketak dituztenen egoera da**. Hala, emakumeak emakume izate hutsagatik beste zenbait kalte pairatzen dute, soldata-arrakala, norberaren familiaren eta laneko bizitza uztartzea, hain zuzen ere. Gazteen egoerari erraparitzen badiogu, gazteek lan-baldintza okerrenak jasaten dituzte, horrela, gazteek soldatapeko lan prekaritatearen %75-ko osatzen dute.

Egun Espainiako lan merkatuaren arazo nabarmenak langabezia eta behin-behinekotasun maila altuak dira, eta horrek lan prekaritatea eragiten du zentzu zabalean, enplegu seguratasun ezarekin, gizarte-babes eskasarekin, lan-baldintza txarrekin, diru-sarrera eskasekin eta norberaren familiaren eta laneko bizitzaren uztartzeko zailtasunekin, alegia.

Zer da behin-behinekotasuna?

LANE(2006.)-ren arabera lan behin behinekotasuna edo aldi baterako enplegua bada, langileak denbora edo aldi zehatz baterako soilik kontratatzen direnean, hots, zeregin zehatz bat egiteko oinarritutako iraupen jakineko lan kontratuak edota noizbehinkako, urteko lana eta eguneko lana.

Alde batetik baditugu **iraupen jakineko lan kontratuak**, nagusi baten eta langilearen arteko kontratu akordioak dira, iraun mugatu edota alde zuzenetik zehazturiko zeregin edo egitate bat dutenak, zeinak kontratuari amaiera ematen diotenak. Lan kontratu hauek betidanik existitu dira lan merkatuan, baina, kontratu hauek berariazko helburuak asetzeko balio dute, horrela, enpresei **malgutasuna** ematen diete halako kontratuak egitea; hala nola, eskariaren aldaketei erantzuteko, urtaroko goraberehei erantzuteko edota falta den langile bat ordezkatzeko. Baina arrazoi hauetatik haratago, enpresa batzuk kontratu mota hauetaz baliatu dira, langileak kontratatuz lan iraunkor bat gauzatzeko, kontratu mota hori gaizki erabiliz, langileari

kaltetuz. Era berean baita enpresari kontratu hauetaz baliatzea aurreikusten diren arrazoiak ematen ez direnean ere txarra izan daiteke; langile horien prestakuntzan eta berrikuntzan behar adina ez baitute inbertitzen, eta ondorioz, enpresa horren produktibatea arriskuan jar daitekeelako.

Hala ere, zenbait langile iraupen zehatzeko enpleguak bilatzen dituzte ikasketekin edo beren familiarekin uztartzeko, ezin dutelako bateratu iraupen mugagabeko lanekin. Baina, esan beharra dago, iraupen jakineko lan kontratua duten langile gehienek errealitatea hau ez dela.

Bestetik, **aldi baterako lana** bada noizean behin edo aldizka edo sarritan ordu, egun edo aste kopuru jakin baterako lana egiteko kontratatzean datza. Aldi baterako lana nahiko ohikoa da garapen bidean dauden herrialdeen soldatapeko enpleguan, baina, ekonomia industrializatuetan ere azaltzen ari da, batez ere, enkarguzko ekonomiarekin (*"freelancers"*) zerikusia duten lanekin edo okupazio iragankorren ekonomiarekin loturiko lanak ere deiturikoak.

Bestalde, Espainiako egoerari erreparatzen badiogu, Espainiako lan-kontratazioaren ezaugarri nagusia **kontratu mota ezberdinen aniztasuna** da. Egun, gure lan merkatuan iraupen mugatuko lan kontratuen presentzia nahiko handia da Europarekin alderatuz gero, behin-behinekotasun tasarik altuenetarikoa dugu.

Arestian esandakoa kontuan hartuz, baieztatu dezakegu behin-behinekotasuna lan prekarietatearen hertsiki lotuta dagoela, eta horrek **lan-dualtasuna** dakar langile finkoekin eta aldi baterakoen artean. Behin-behinekotasuneko tasa altuak ondorio oso kaltegarriak dakarzkie langileei, hots, enpresatik aldentzen dira, enpresa ez du haien prestakuntzan inbertitzen, egiten dituzten lanak prekarioagoak, ezegonkorrak eta txandakakoak izaten ohi dira, eta honek erabat eragiten dio enpleguaren kalitateari.

Lan prekarietatea bezala, behin-behinekotasunak gizartearen zenbait taldei neurri handiago batean eragiten die; gazteei, emakumeei, atzerritarrei eta prestakuntza txikiagoa dutenei, hain zuzen ere; baina, behin-behinekotasunak baita ere enpresaren ekonomiari eragiten dio jada esan dudan moduan, enpresaren produktibitatean eta lehiakortasunean eraginez. Hortaz, lan-dualtasuna handitzen da, **langile biztanleriaren segmentazioa eraginez**.

Behin-behinekotasunaren eta prekarietatearen kultura dago, oso errotuta dagoen fenomeno bat; hain da horrela, langileek halako egoerak bereganatu eta onartu egin dituztela. Aldi



baterako kontratuak enplegu-politika gisa erabili dira langabezia-tasa murrizteko, eta ideia hau baztertu behar da, enplegua sustatzeko neurria izan arren, enplegu horren kalitatearen kontura egiten delako. **Kausalitate-printzipioa** eman behar da, hau da, **iraunpen jakineko lan-kontratua emateko halako kontratuak egiteko aurreikusten diren kausak edo arrazoiak azaldu behar dira, kontratu mota hauek behar bezala eta modu zilegi batean baliatzeko.**

Enplegua sustatzeko politikak ez dira behin-behinekotasun tasa altuenen arrazoi bakarra. Aldi baterako kontratuak abusuz eta iruzurrez erabili dira, nagusiki behin-behineko kontratuetan eta obra edo zerbitzu jakinerako lan kontratuetan. Hau arazo larri bat da, lan prekarietatean eta lan baldintzetan eragiten baitu. Azkenik, beste arrazoi nagusi bat bada azpikontratazioaren gehiegizko erabilera eta segidako kontratuen justifikaziorik gabeko kateatzea baita ere.

II. TESTUINGURUA

EGUNERA ARTE LAN BEHIN-BEHINEKOTASUNA ARAUTZEKO ETA MURRIZTEKO EMAN DIREN ARAUDIAREN AZTERKETA

Aldi baterako kontratuen araudia Espainian **kausalitate-printzipioarekin** lotuta egon da, hau da, lan araudietan aurreikusi dira lan kontratu mota hauek gure lan merkatuan halako kausa baitzegoen. Horrela, **32/2021ko Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa (28622/2021 Legea dena), lan- erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan-merkatua eraldatzeko dena**, pasadan otsailak 3an Diputatuen Kongresuan baliozkotu zen. Hirurogeita hamarreko hamarkadatik aurreragoko *erreforma-kate* baten azkenengo lan erreforma da.

Hala, **apirilaren 8ko 16/1976 Legeak**, Lan-harremanei buruzkoa, iraupen mugagabeko kontratuei dagokionez, arau orokor gisa ezartzen du lan harreman oro iraupen mugagabeko kontratu batean oinarrituko direla eta salbuespen gisa, legeak aurreikusten zituen iraupen jakineko hiru lan kontratu mota; obra edo zerbitzuko, aldi baterakoa eta bitarteko lan kontratua.

Bestetik, **1980ko Langileen Estatutuak** aukera ematen zion Gobernuari aldi baterako kontratuak egiteko enplegua sustatzeko neurri gisa erabiliz. Horrela, aldi baterako



kontratazioan kausalitate-printzipoaren haustura hasten da; eta haustura hau areagotu egiten da **32/1984ko Legearekin**, lege honek 80ko Estatutuaren zenbait artikulua eraldatu egiten zituen, hain zuzen ere; ahalbidetzen zuen aldi baterako lan kontratuak egitera enplegua sustatzeko neurri gisa eta gainera eranstu du beste kausa bat aldi baterako lan kontratuaz baliatzeko “jarduera berria abiaraztearena”.

Azken batean, enplegua sustatzeko lan kontratua, esan daiteke argi eta garbi aldi baterako kontratu hori ez dela kausazko-printzipioan oinarritzen eta horrek dakar kontratazio mugagabearen eta aldi baterako arteko benetako bereizkeria, gaur egun arte %35 behin-behinekotasuneko tasa eraginez.

Geroztik, **egun arte burututako lan erreformak aldi baterako kontratazioa eragiten duen kausalitate-printzipioa sendotzera itzultzen saiatu** dira, aipaturiko lan mugagabeen eta aldi baterako arteko bereizkeria murrizteko asmoz.

EGUNGO LAN ERREFORMA BERRIAREN IKUSPEGI OROKORRA: 32/2021ko Errege Lege Dekretua.

32/2021ko Dekretuaren hitzaurrearen azaltzen den bezalaxe, Europar Batasunak sarritan gomendatu gaitu gure herrialdea pairatzen duen iraupen mugagabeko eta aldi baterako lan kontratuen arteko eragindako lan-merkatuaren segmentazio hori murriztea. Izan ere, Espainiako lan-merkatuko behin-behinekotasun tasak bikoiztu egiten du Europar Batasuneko batez bestekoa. Horregatik, 2021ko Erreformaren **xede nagusia** bere izena adierazten duen moduan **gure lan merkatuaren behin-behinekotasun tasa murriztea** da.

Esan beharra dago, *Europar Batasuneko Next Generation-eko funtsak* eskuratzeko galdatzen dituen erreformen eta inbertsioen artean, aldi baterako lan kontratuen arloko erreforma hau dela, horrela, **Espainiako Berreskuratze, Eraldaketa eta Erresilientzia Planak, 23. atalean** Lan-merkatu dinamiko, erresiliente eta inklusibo baterako politika publiko berriak deiturikoa, adierazten du Espainiako Gobernuaren aldi baterako kontratuen murrizketaren konpromisoa; iraupen mugagabeko kontratuaren orokortzearekin, aldi baterako kontratuaren kausalitate-printzipioa sendotuz, alegia.



32/2021ko Errege Lege Dekretuak 2022ko martxoaren 30etik aurrera aldi baterako kontratazioaren araubidea aplikatu beharko dela adierazten du Legearen zortzigarren xedapeneko bigarren paragrafoko b) atalak ezarritako *vacatio legis* delakoaren amaiera data, BOEn argitaratu eta hiru hilabetera indarrean sartzen dela, hain zuzen.

Halere, Legearen **indarraldia hirugarren, laugarren eta bosgarren xedapen iragankorretan** jasotako arauekin osatu behar da segurtasun juridiko handiena eskaintzeko bai langilei bai enpresariei. Ildo beretik, **hirugarren xedapen iragankorraren arabera**, enpresek 2021ko abenduaren 31 baino lehen sinaturiko kontratuetan aurreko Erreforma aplikatu ahal zen, hots, Langileen Estatutuaren 15. artikulua aginduetan, betiere **obra edo zerbitzu jakinerako lan kontratua** baldin bada, kontratuaren gehienezko **iraupena hiru urtekoa** izanik, baina luzatu daiteke **lau urtez Estatuko sektore-eremuko hitzarmen kolektiboz** edo, halakorik ezean, **eremu txikiagoko sektoreko hitzarmen kolektiboz**.

Xedapen iragankor hau baita ere aplikatu ahalko litzake **ekoizpen inguruabarren ondoriozko behin-behineko lan kontratuan** eta **bitarteko lan kontratuetan** ere bai. Behin-behineko kontratuak gehienez **sei hilabetezko iraupena** izango dute, hamabi hilabeteko epearen barruan, Estatuko sektore eremuko hitzarmen kolektiboaren bidez edota eremu txikiagoko sektoreko hitzarmen kolektiboaren bitartez ordea gehienez **hemezortzi hilabetekoa** izango da kontratu horiek egiteko epea eta kontratuaren iraupena ezin izango da ezarritakoaren hiru laurdenak igaro eta gehienez hamabi hilabetekoa izango da. Bitarteko kontratuei dagokionez, esan beharra dago xedapenak **ez duela aipatzen betetzeko bitarteko lan kontratua**, xedapenak soilik egiten baitio erreferentzia Langileen Estatutuaren 15.1.c. artikulua aurreikusten dituen lan kontratuei, **lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea duten langileak ordezkatzeko egiten den lan kontratuari**, alegia.

Erreformaren iragankortasunari buruzko bigarren araua legearen **laugarren xedapen iragankorrean** jasotzen da. Bertan ezartzen denez, 2021eko abenduaren 31tik 2022ko martxoaren 30ra arte burututako iraupen mugatuko kontratuak (zortzigarren xedapenak ezarritako *vacatio legis* delakoaren amaiera data), kontratu horiek indarrean dagoen edo adostutako araudiaren arabera arautuko dira, eta hauen iraupena ezin izango da sei hilabetetik gorakoa izan, legeak ezarritako gehienezko iraupen hau aginduzko araua da, hortaz, enpresek ezin izango dute epe hau gainditu kontratua sinatzen dutenetik, bestela iraupen mugagabeko kontratuan bihurtuko baitzen. Xedapen hau **obra eta zerbitzu jakinerako eta**

behin-behineko lan kontratuetan aplikatuko litzake, merkatuko baldintzak direla eta, zeregin-pilaketal direla eta, edota gehiegizko eskaerengatiko kontratuak baldin baldira.

Zentsu honetan aipatu beharra dago ondoren xehe-xehe aztertuko dudan **Auzitegi Gorenaren 2020ko abenduaren 29ko epaia**, epai honek obra eta zerbitzu jakinerako lan kontratuaren jarduera eremua erabat murrizten du, hau da, ezerk ez du eragozten kontratu horiek zuzenean edo kontrata edo azpkikontrata edo administrazio-emakida batekin halako kontratuak egitea, baina betiere Auzitegi Gorenak epai honetan ezarritako doktrina betetzen baldin bada. Baina, kasu honetan kontutan izatekoa bada halako lan kontratuen iraupena jada ez dela izango hiru urtekoa eta lau urtez luza daitekeena sektoreko hitzamen kolektiboaren bitartez, aipatutakko sei hilabeteko gehieneko iraupena baizik.

Xedapen honek ez ditu berariaz aipatzen **bitarteko lan kontratuak**, ezta lanpostua gordeta edukitzearena ezta lanpostu hutsa betetzeagatik egin daitekeen bitarteko lan kontratu mota. Horregatik, zenbait autore deritzote xedapenaren interpretazio integratzailea eginez gero, 2021ko abenduaren 31tik 2022ko martxoaren 30era bitartean eginiko bitarteko kontratuak ez luketela muga hori izango. Gehienez ere sei hilabete iraungo dute, eta indarrean egon daitezke ordezkaturako pertsona itzuli arte edo hutsik dagoen lanpostua behin betiko bete arte.

Iraupen jakineko kontratuen luzapenari dagokionez, 2720/1998 Errege Dekretuaren 3.2.d) eta 8.2 artikuluek, berariaz edo isilbidez hartutako erabakietan oinarrituta, salaketarik ez badago, luzatzeko aukera eskaintzen dute, xedapen iragankor honek aipaturiko sei hilabeteen gehieneko iraupena osatu arte.

Sektoreko hitzarmen kolektibo askok aldi baterako kontratuen gehieneko iraupena sei hilabetetik hamabi hilabetera luzatzeko aukera ematen dituzte; horregatik, galde genezake sektoreko arau hau 2022ko martxoaren 31tik aurrera sinatutako **ekoizpen-inguruabarren ondoriozko behin-behineko araberako lan kontratu** berriei aplikatuko litzaiekeen, honek nahiko zailtasun planteatzen ditu.

Sektoreko Hitzarmen Kolektiboak kontratuearen iraupena hamabi hilabetera luzatzeko aukera aurreikusten duen heinean halako behin-behineko kontratuarentzat, *favor negotii* printzipioaren arabera, antzeko kontratu mota batean (kasu honetan behin-behineko kontratua) jada hitzartu zenaren baliozkotasun juridikoa bultzatzean datza, hots, aurreko kontratuaren jarraitutasunaren ahalbidetuko luke, baina, arestian esan bezala honek desagertu



egin luke Langileen Estatutuaren 15.artikulu berriak ezarritako hemezortzi hilabeteko erreferentzia-esparrua aginduzko araua baita.

Hala ere, ekoizpen-inguruabarren ondoriozko behin-behineko lan kontratuaren araudi berriarekin, espresuki desagertzen da Hitzarmen kolektiboetan jasotako hamabi hilabetera luza daitekeen behin-behineko kontratua, horrela, azaldu daitekeen egoera izan daiteke egongo direla Auzitegiak halako klausulak negoziatzeko beharra defenda dezaketeenak ekoizpen inguruabarraren ondoriozko kontratu berriari hobeto egokitzeko. Dena den, egoera honen aurrean zentzuzkoena izango litzateke dagokion Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko Batzordeak honen inguruan beste akordio bat lor dezaten dagoena aldatzeko, bestela, Hitzarmen Kolektiboren Batzorde parekidearen ebazpen bat adieraziz sei hilabeteko luzapena baita ere aplika daitekeela kontratu modalitate honetan.

Behin-behineko kontratuak kateatzeari dagokionez kontuan izan behar dugu Erreformaren bosgarren xedapen iragankorrak ezartzen duenak erreforma berriaren 15.5 artikulua aplikatuko dela ekoizpen-inguruabarren ondoriozko behin-behineko kontratuetan erreforma indarrean sartzen denean 2022ko martxoaren 30ean, dena den, data horren aurretik sinaturiko kontratuak zenbat kontratu egin dituzten, denboraldietarako eta epeentzako, kontuan hartuko den lan kontratua 32/2021ko Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa indarrean egin zena izango da, hau da, kontratu hori 2021ko abenduaren 31eko ondorengoa izan beharko da.

Bestalde, aztertzen ari garen lan erreforma berri honek dakarren **aldaketa** esanguratsu eta nabarmena bada ezagutzen genituen **behin-behineko lan kontratu moten nozioan edo kontzeptuan**. Zehazki, sendotu egiten dira iraupen jakineko lan kontratuak, behin-behineko kontratu bakar bat izateko bidean, hots, ekoizpen inguruabarren ondoriozko behin-behineko lan kontratuarena.

Erreforma honen berrikuntza nagusia bada **obra edo zerbitzu jakinerako behin-behineko lan kontratua deuseztatu egiten dela**, ondorioz behin-behineko lan kontratua soilik bi egoeratan egin ahal izango dira, hau da, ekoizpen inguruabarren egoeragatik eta bestetik, ordezkozta-kontratuetan, baina, azken honetan halako lan kontratua burutzeko erreformak aurreikusten ditu hiru kasu oso konkretuetan han zuzen, ondoren arretaz aztertutko ditugu. Beraz, ekoizpen inguruabarren ondoriozko kontratua bihurtzen da behin-behineko kontratazioaren protagonista nagusia enpresen ekoizpen-ereduetan bi kasu konkretuetan;



ekoizpen jardueraren ezusteko eta aldizkako kasuetan eta bestetik, ustekabeko egoerak izanik, aurreikus daitezkeenak eta iraupen murriztu eta mugatua duenak.

Hortaz, erreformak gure ordenamendu juridikoan aldaketa garrantzitsuak eragiten ditu behin-behineko kontratuen arauketan, behin-behineko lan kontratu bakarrean bilakatuz bi eratan, alde batetik, ekoizpen inguruabarrak direla eta, eta bestetik, langilearen ordezkapenarena.

Adierazi den moduan, Erreformaren gertakari nabarmena bada **obra edo zerbitzu jakinerako lan kontratuaren desagerpena**, Langileen Estatutuaren 15.1.a artikuluan aurreikusita zegoena, lan kontratu mota hau aspalditik Espainian behin-behinekotasunaren kontratazioaren ardatza izan da. Ondorioz, erreformaren xede nagusia kontratu mota hau iraugintzean lan behin-behinekotasunean erabat eragitea da.

Kontratu mota honen desagerpena arestian aipaturiko **Auzitegi Gorenaren 2020ko abenduaren 29ko epaian du jatorria**, hortaz, obra edo zerbitzu jakinerako kontratuaren hutsunea betetzeko erreformak enpresei jarraitutasunik gabeko lan kontratu finkoa egiteko aukera eskaintzen die Langileen Estatutuaren 16.artikulu berria “merkataritza edo administrazio-kontraten esparruan zerbitzuak emateko egin ahal izango dira, betiere enpresaren ohiko jardueraren parte badira”, gainera, artikulua honek ere aurreikusten du aldi baterako laneko enpresak (ABLE) halako kontratu hauek egin ahal izango dituztela, enpresa erabiltzaileen beharrak asetzeko.

Bestalde, Lan- erreformak dakarren beste berrikuntza bada, **iraupen laburreko edo “kanpainako” lan kontratuak** zigortzeko eta mugatzeko tresna, alegia. Izan ere, 32/2021 Errege Lege Dekretuaren zioen azalpenetan adierazten den bezala, urtean sinaturiko kontratu mota hauen ehuneko oso altua osatzen dute. Horregatik, erreformak aurreikusitako tresna kontratu mota hauek mugatzeko bada Gizarte Segurantzako kotizazio garestitzen zaie Gizarte Segurantzako Lege Orokorraren 151. artikulua berriarekin.

Orain arte esandakoaz egiazta daitekeenez, Lan-erreformaren helburua nagusia halabeharrez aldi baterako lan kontratazioak ahalik eta gehien mugatzea da, lan behin-behinekotasunaren fenomeno murrizteko. Zentzu honetan, aipaturiko helburua lortzeko erreformak Langileen Estatutuaren 15.5 artikulua berriak aurreikusten dituen neurrien artean, **langilearen finkotasuna ekarriko luketen kontratuak kateatzeko epeak ere murrizten dira**. Gainera, aipatu beharra dago, **Lan-erreformak negoziazio kolektiboaren papera sendotu egiten**



duela, kasu honetan gizarte-eragileen parte hartzearekin lan behin-behinekotasuna moldatzeko eta erabat murrizteko. Horrela ekoizpen-inguruabarren ondoriozko behin-behineko lan kontratuaren iraupena urtebetekoa izatea posiblea izango da Sektoreko Hitzarmen Kolektiboaren bitartez.

Gainera, **Hitzarmen Kolektiboek** aukera izango dute lan behin-behinekotasuna murrizteko planak burutzeko, hala nola; aldizkako kontratuen bolumen jakin bat lortzeko irizpide orokorrak ezartzearena, era berean, irizpide objektiboak ezarri ahal izango dituzte aldi baterako kontratuak kontratu mugagabeetan bihurtzeko, aldi baterako kontratuen gehieneko ehunekoak ezarri ahal izango dituzte eta ehuneko horien ez betetzearen ondorioak ere.

III. LAN BEHIN-BEHINEKOTASUNA

3.1. BEHIN-BEHINEKOTASUNAREN ABUSUA GURE LAN-MERKATUAN

Espainiako lan-merkatuaren prekaritatea egun ez dator ekoizpen-sistemaren ondorioz, **behin-behinekotasunaren abusuaren** ondorioz baizik. Egun, gure lan-merkatuan lau langiletik batek aldi baterako kontratua du eta aurreko azaroan burututako aldi baterako lan kontratuak astebate baino ez zuten iraun. Datu dramatiko hauek ez dira sortu pandemiaren ondorio zuzen gisa; izan ere, Espainiak hamarkadak daramatza aldi baterako kontratazioaz abusatzen. Horrek arazo eta kalte asko sortzen ditu; nabarmena **lan prekaritatearena** da. Era berean, herrialdearen ekoizpen-sisteman eragin larria du, esperientziak ematen duen giza kapitala metatzea eragozten baitu.

Gure lan-merkatuak duen behin-behinekotasun tasa handiari eman ohi zaion azalpenetariko bat **ekoizpen-sistemarena** izan da, gure ekoizpen-sistema urtaroko sektoreekin estuki lotuta dagoenez, aldi baterako kontratuak egin behar dituztela enpresek bizirauteko. Adibide bat emate arren, ostalaritzarena da, sasoiko edo asteburuko kontratuak burutzen dituzte denboraldi altuak asetzeko edota uzta biltzeko egiten dituzten lan-kontratuak. Baina, esan beharra dago **behin-behinekotasunaren arazoa ez dela Espainiako ekoizpen-sistemak urtaroko sektoren mende egotea**, baizik eta **aldi baterako kontratazioa jarduera guztietan zabaldu egin dela**, horrela, **behin-behinekotasuna enplegatzaileen usadio edo ohituran bilakatu egin da**. Gainera, ez da soilik enpresetan azaltzen, administrazioan ere oso zabaldua dagoen arazoa da, esan genezake arlo pribatuan baino gehiago.



Eurostat-eko datuetan oinarrituta Espainiak sektore bakoitzean Europar Batasunaren behin-behinekotasun tasa bera izango balu, aldi baterako enpleguen tasa ia ehuneko hamar murriztuko litzateke, %26tik %17-%16, hain zuzen ere; aldi baterako 1,6 milioi langile gutxiago egongo liriateke. **Espainia Europar Batasuneko behin-behinekotasun tasa altuena duen herrialdea** da %25 eta %30-eko bitarteko tasarekin, berriz, Europar Batasuneko behin behinekotasunaren batez besteko tasa %13,6-ekoa denik.

Bestalde, lan behin-behinekotasunaren abusuaz ari garenean, aipatu beharra dago **aldi baterako lan kontratuen lege-iruzurra**. Lan kontratu mota hauen legeari maula egitearen baldintza funtsezkoena bada ezin dela bete enpresa jardueraren premia iraunkorra duen lanpostu bat aldi baterako lan kontratu baten bitartez; hots, enpresak premia iraunkorra badu, ezin du norbait aldi baterako kontratatu premia iraunkor hori asetzeko; hala nola; askotan langileari lan kontratu mugagabe bat eskaini aurretik, enpresak sei hilabeteko aldi baterako kontratua egiten dio langileari, ondoren urtebete eta gero, lan kontratu mugagabea eskaintzen dio langileari, nahiko ohikoa den kontratazio “eskaintza” da, berez eskaintza berak adierazten du aldi baterako lan kontratu honek legeari maula egiten diola, beharrizan iraunkorra asetuko baitu.

Hala, **Langileen Estatutuaren erreforma aurreko 15.3 artikulua** aurreikusten zuen lege-iruzurreko aldi baterako kontratuak lan kontratu mugagabetzat hartuko zirela. Artikulu honek adierazten duen presuntzioa aukera ematen zion enpresaburuari prozedura judizialean behin-behinekotasunaren premia edo egoera frogatzeko, betiere langileak aurkaratzen bazuen noski.

Ildo beretik jarraituz, **Kode Zibilaren 6.4. artikulua** lege iruzurra definitzen du “ *Arau baten testuaren babespean burututako egintzak legeari maula eginez gauzatu direla ulertuko da, baldin eta egintzon helburua bada antolamendu juridikoak debekatzen duen edo antolamendu juridikoaren aurkakoa den emaitza lortzea; egintza horiek ez dute eragotziko saihestu nahi zen araua aplikatu beharra.* ” ; hau da, legeaz bera baliatzea, legeak lortu nahi duenaren kontratako emaitza lortzeko. Lan arloan, definitu dezakegu burututako aldi baterako lan kontratua, baina, errealitatean enpresaren premia iraunkorra asetzen duena. Hala ere, legeari maula egiten dion kontratutzat ere har daiteke, egindako aldi baterako lan kontratua araudiak aurreikusitako behin behineko premia batean oinarrituta, baina legeak galdatzen dituen baldintzak bete ez direnean kontratu mota hau burutzeko, nahiz eta aldi baterako

egoera batean oinarritu; adibidez, behin-behineko kontratu batekin asetu behar den aldi baterako premia bat bitarteko lan kontratu baten bidez betetzen da, edo prestakuntzarako lan kontratu baten bitarte, lanaren gehieneko denbora ez errespetatuz.

3.2. BEHIN-BEHINEKOTASUNARI AURRE EGITEKO TRESNA JURIDIKOAK: ARAUDIAREN AZTERKETA

EUROPAR BATASUNAREN 1999/70 DIREKTIBAREN AZTEKETA

Europar Batasunak iraupen jakineko lan kontratutak errezeloz ikusten ditu; izan ere, lan-denboraren malgutasun-premia bati erantzuteko helburua asetzen badute ere, era berean, bereziki kalteberazkoa da kontratu horien erabileran abusua eragitea, hortaz, egoera honek ezegonkortasuna, prekarietatea eta laneko segurtasunik eza sor baitie iraupen jakineko kontratazioan abusua hori pairatzen duten langileei.

Europar Batasuneko legegileak lortu nahi duen helburua ez da berez iraupen jakineko lan-kontratu motak ezabatzea edo murriztea erabat, baizik eta **kontratu mota hauen abusua debekatzea**, lan-denboraren beharrezko malgutasuna eta langileen segurtasunaren arteko oreka lortuz.

Horretarako, **Europar Batasunak erabili duen funtsezko tresna juridikoa 1999ko ekainaren 28ko Kontseiluaren 1999/70** Europar Batasuneko **direktiba** da; direktika Espainiako Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeak (EGAB), Europako Erkidegoko Industrien Batasunak (UNICE) eta Enpresa Publikoen Europako Zentroak (CEEP) iraupen mugatuko lanari buruzko esparru-akordioan oinarrituriko da. Formalki gure ordenamenduan transposizio egin zuten, bereziki aurreko Langileen Estatutuaren 15. eta 49. artikuluetan isladatuz hain zuzen; arauak xedatzen zuten aldi baterako eta iraupen jakineko kontratuak dituzten langileek iraupen mugagabeko kontratuak dituzten langileen eskubide berberak izango zituztela; hala ere, salbuespen gisa kontratua iraungitzean kontratu mota bakoitzaren berriazko berezitasunak legeak aurreikusten zituztenak aplikatuz.

1999/70/EB-ko Direktiba oso laburra eta argia dela esan beharra dago. Bere hitzaurrean, iraupen mugagabeko lan kontratuen nagusitasuna nabarmentzen du (*lan-harremaneko modurik ohiko eta egokiena*), hala ere, salbuespen gisa zenbait kasutan aldi baterako lan



kontratuak egin beharko dira egoerak hala eskatzen baitu (*kontratu hauek enpresari eta langileen premie erantzuten baitie*), beraz, ezin da interpretatu direktiba honek lan kontratu mota bakar bat aurreikusten duenik ezta arrazoirik gabeko aldi baterako kontratua ere.

Kasu honetan aipatu beharra dago **direktibaren laugarren eta bosgarren klausulak**. Beraz, **4.klausulari** dagokionez gogoan izan beharra dago haren **xedea iraupen mugatuko lan kontratua duten langileei tratu berdinen printzipioa aplikatzea** dela, hots, halako lan kontratuak dituzten langileen eskubideak murriztean edota modu txarragoan tratatzea iraupen mugatuko kontratu bat izate hutsagatik, arrazoi objektiboengatik tratu desberdina ematea justifikatzen ez bada. Hau da, debekatuta dago iraupen mugatuko langile baten lan-baldintzak txarragoak izatea kontratu mota hori izateagatik.

Hala, **lan-baldintzaren kontzeptuari** eman behar zaion zentzuari dagokionez, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiarentzat (EJJA) lan baldintzaren kontzeptuaren barnean sartu ahal izateko kontuan hartu beharreko **irizpide erabakigarria enplegua** da, hau da, **enpresaburuaren eta langilearen arteko lan-harremana**. Horrela, aintzat hartu da termino honen barnean daudela, hala nola; iraupen jakineko kontratuak amaitzen direnean aplikatu beharreko aurreabisu-epea zehazteari buruzko arauak; edota iraupen mugatuko kontratua iraungitzeagatik langileari eman beharreko kalte-ordaina, haien artean emandako lan-harremanaren ondorioz ezartzen baita.

Bestetik, aipatutako laugarren klausulak galdatzen du **egoera alderagarriak eta berez egoera berdinak era ezberdinetan tratatzea**, tratu desberdin hori objektiboki justifikatuta ez badago behintzat, iraupen jakineko kontratua duten langileen eta iraupen mugagabeko kontratua duten eta antzeko egoeran dauden langileen arteko tratu-desberdintasunei dagokionez, bereizkeriarik ezaren printzipioa aplikatu eta zehaztu izan da esparru-akordioaren bitartez.

Honela, egoerak alderagarriak diren aztertzeko esparru akordioaren **hirugarren klausularen lehenengo, bigarren eta laugarren ataletan** aurreikusten diren faktore berdinak azaltzen diren, lanaren izaera, prestakuntza eskakizunak eta lan baldintzak berdinak ote baldin badira, esan dezakegu langile horiek egoera alderagarri batean daudela.

Eta, hala bada, beharrezkoa da, ondorioz, tratu desberdin hori justifikatzen duen arrazoi objektiborik ba ote dagoen egiaztatzea. Gainera, arrazoi objektibo hori aurreikusita egotea lege, arau edo hitzarmen kolektibo ez du zuzenean bidezkatzen iraupen mugatuko eta iraupen mugagabeko langileen arteko tratu ezberdin hori. Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak



behin baino gehiagotan adierazi du tratu desberdinaren kontzeptu hau galdatzen duela elementu zehatzak egotea, kasuan-kasuko lan izaeraren ezaugarriak direnak, desberdintasun horrek benetako premia bati erantzun dion, lortu nahi den helburua lortzeko, eta horretarako ezinbestekoa izanik tratu ezberdin hori. Elementu horien jatorria izan daiteke, bereziki iraupen jakineko kontratuen xede diren zereginen izaera berezia eta horiei loturiko ezaugarriak edota baita ere Estatu kide baten gizarte-politikako helburu bat lortzeko justifikatuko luke halako harremana.

Direktibaren bosgarren klausulak aurreikusten du zenbait neurri iraupen jakineko lan kontratuak edo lan harremanak segidako erabiltzearen ondoriozko lan kontratuen **abusua saihesteko**. Esan beharra dago klasula honen edukia eztabaida handia piztu izan duela azken urteotan, sektore publikoan aplikagarria ote den ala ez eztabaidatzen egon baitira; dena den, jada Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak adierazi du behin eta berriz direktiba honen klausularen edukia sektore publikoan aplika daiteekela, Estatu kideen barne zuzenbideko lan kontratuaren kalifikazioa alde batera utziz.

Agerikoa denez gure lan-merkatuan eta baita sektore publikoan behin-behinekotasuna ezohiko eta neurri gainezkoa dela, horregatik, direktiba honek jasotzen ditu aldi baterako langileen abusua eta lege-iruzurra saihesteko hainbat neurri erantzun eraginkor bat emanez.

Klausula honek hain zuzen ezartzen du (Direktiba 1999/70/EB, 1999ko ekainaren 28koa) *“behin-behinekotasunaren abusuak prebenitzeko legezko neurri baliokiderik ez dagoenean, neurri hauetako bat eta batzuk hartu beharko dituzte (...): a) Kontratu edo lan-harreman horiek berritzeko justifikatzen duten arrazoi objektiboak azaltzea; b) Iraupen jakineko ondoko ondoko lan-kontratuen edo lan-harremanen gehienezko iraupena; c) Kontratu edo lan-harreman horien berritzeen kopurua ”*. Hala, *“legezko neurriak”* aipatzen dituenean, esparru-akordioan aurreikusita ez dauden arren, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak (EBJA) adierazi du **legezko neurri horien interpretazio uniforme**a izan behar dela, hau da, barne zuzenbideko edozein neurriei egiten diola erreferentzia, betiere adierazitako neurriak bezala, ondoz ondoko iraupen jakineko lan-kontratuen abusuzko erabilera efektiboki prebenitzea badu helburu.

Klausula honen edukia **direktibaren bigarren artikularen lehenengo paragrafoaren edukiarekin osatu behar** da; izan ere, artikulua honek Estatu kideei galdatzen die bertan ezarritakoa betetzeko **beharrezkoak diren lege, erregelamendu eta administrazio-xedapenak indarrean jartzeko**. Gainera, EBJAk bere doktrinan ezarri



duenez, neurri horiek hartu arren iraupen jakineko ondoz ondoko kontratuak edo lan-harremanak gehiegizko edo neurritz gaineko erabili badira, agintari nazionaleri dagokie esparru-akordioaren eraginkortasuna zaintzea eta babestea, **neurri horiek bermatzeko egokiak diren zehapenak ezarriz.**

DIREKTIBAREN ISLA ERREFORMA BERRIAN

Azaldu izan den bezalaxe Espainiar Gobernuak hartu berri izan duen neurri edo tresna juridikoa lan behin-behinekotasunaren abusua eta lege iruzurra sahiesteko **32/2021ko Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa (28622/2021)** dugu.

Egun lan-arloko behin behinekotasunaren araubide juridikoa, honako bektore edo printzipio arauemaile hauek osatzen dute; lehenik, aipaturiko **Errege Lege Dekretuaren 11., 15. eta 16. artikuluko berriak, erreformaren 49.1.c artikulua**rekin osatu behar direnak. Bigarrenik, **Enplegu Publikoan behin behinekotasuna murrizteko premia**zko **neurri buruzko abenduaren 28koa 20/2021**, hurrengo atalean jorratuko dut, baina, **lan arloko 20/2021 Legearen** edukiaren antzekoa dena.

Hala, arestian jada adierazi dudadenez **Langileen Estatutuaren 15.artikulu berriak** ezartzen du *“Lan-kontratua presumitzen dela iraupen mugagabekoa”*, honek esan nahi du aldi baterako kontratazioari erreformak esleitu nahi dion garrantzi eskasaren adierazpen asmoen argia. Zentsu honetan, funtsezkoa da artikuluko bereko hirugarren atalak aurreikusten duena *“Behin-behinekotasuneko arrazoi justifikatuta dagoela ulertzeko, beharrezkoa izango da kontratuan zehazki zehazte aldi baterako kontratazioaren arrazoiak, era berean kontratua justifikatzen duten inguruabar zehatzak eta aurreikusitako iraupenarekin duen lotura”*; hau da, ez dela nahikoa lan kontratu mota adieraztearekin; aitzitik, *“kontratazioa justifikatzen duten inguruabarrak”* eta bereziki, aurreikusitako kontratuen iraupenen *“lotura”* adierazi behar dira ere bai, beraz, orain arte aurreko erreformak galdatzen ez zuen deskribapen sakondu bat azaldu beharko da. Gainera, hiru elementu hauek ez badira kontratuan adierazten, hau ez betetzeak arindu egiten duela langile horren finkotasun-adierazpena (15.4.artikulua).

Hala ere, aipatu beharra dago artikuluko honekin eta **8.2. artikulua**ren (artikulu hau ez da erreforma berriarekin aldatu) arteko **kontraesana** ematen dela. 8.2 artikulua honela baitio *“legezko xedapen batek hala eskatzen duenean, idatziz jaso beharko dira lan kontratuak eta*



nolanahi ere, praktikaldikoak eta prestakuntzakoak eta ikaskuntzakoak, lanaldi partzialeko kontratuak, aldizkako kontratu funkoak eta txandako kontratuak eta obra do zerbitzuko jakin bateko kontratuak, idatziz jasoko dira, halaber, lau astetik goragoko iraupena duten denbora jakineko kontratuak”, era berean, erreforma berriaren **hirugarren xedapen indargabetzailea** adierazten du “*indargabetuta geratzen dira Langileen Estatutuaren legearen testu bateginaren 15.1.a artikuluan aurreikusitako aldi baterako kontratuei buruzko xedapenak, lehenengo artikuluko hirugarren paragrafoa indarrean jarri aurreko aginduaren idazketaren arabera, ordenamendu juridikoko edozein arauren arabera eta, bereziki, Unibertsitatei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoaren eta Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzari buruzko ekainaren 1eko 14/2011 Legearen arabera*”; aldiz, erreforma berriak ez du jasotzen xedapen indargabetzailerik praktika, prestakuntza eta ikaskuntza-kontratuetarako (beraz, erreformaren lehenengo xedapen indargabetzaile orokorraren mende geratzen dira). Hortaz, obra edo zerbitzu jakin bat egiteko kontratua esanbidez indargabetuta geratzen da eta baita ere praktika- eta prestakuntza kontratua, kontratu mota hau desagertzen baita.

3.3. LAN ERREFORMAREN KONTRATU BERRIEN ERREGIMEN JURIDIKOA

KONTRATUAREN IRAUNGIPENAREN PRESUNTZIOA: Iraupen mugagabeko lan-kontratua

Lan-kontratua, kontratu berezi mota bat da, nagusiki langilea edo soldatakoaren eta enpresaburu edo enplegatzailearen artean, bien borondatez ezartzen den harremana baita; honen bitartez, langileak enpresaburuari bere zerbitzuak eskainiko dizkio bigarren horrek eman beharko dion ordainsariaren truke (jarraiangotzat kontratu mota da). Kontratuaren betearazpena jarraitua den heinean denborak harreman juridikoaren iraupena zehazten du eta interes iraunkor bat asetzen du. Langilea eta enpresaburuak gaitasuna dute soilik negoziatzeko lan kontratuaren iraupena legeak ezarritako arauak errespetatuz (Langileen Estatutuaren 15.1.Artikulua).

32/2021ko Errege Lege Dekretuaren xedea da Espainiako lan-merkatuaren behin-behinekotasun tasa handia murriztea eta iraultzea. Legeak hainbat tresna juridiko



erabiltzen ditu helburu hori lortzeko, iraupen mugagabeko lan kontratua da hobesten du, lan **kontratuaren iraupenaren presuntzioa iraupen mugagabekoa** izango da (Langileen Estatuaren 15.1 artikulua), alegia; jarraitutasunik gabeko lan kontratu finkoaren aplikazio-eremua zabaltzea (Langileen Estatuaren 16. Artikulua), lan-merkatuak duen behin-behinekotasunaren zati handi bat murrizteko asmoz, zeinaren bidez kasuak sakonki definitu eta mugatu izan dira (Langileen Estatuaren 15.2 eta 3. Artikuluak).

Era berean, Legeak ezartzen du kontratuak kateatuz gero, lan harremana aldatzeko mekanismo juridikoak aurreikusten direla, lan-harreman hori iraupen mugagabekoa bihurtzeko. Gainera, Aldi baterako kontratuak (bereziki 30 egun baino gutxiago irauten dutenak) kotizazio gehigarri baten mende egongo dira. Arau berri hauek betetzeko, legegileak nabarmen areagotu ditu Lan Arloko Arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen administrazio-zehapenak.

JARRAITUTASUNIK GABEKO LAN-KONTRATUA FINKOA

Jarraitutasunik gabeko lan kontratu finkoari legegileak izan ditugun Lan-Erreformatan garrantzi nabarmena eman nahi izan zaio, kontratu mota hau erabili baitute legez kanpoko edo lege-iruzurreko aldi baterako lan kontratuen “normalizatzeko” bide gisa. Ondorioz, lan kontratu honen aplikazio eremua nahiko handitu egin dute.

Hala, **16.artikulu** berriak definitu egiten du jarraitutasunik gabeko lan kontratua *“urte-sasoiko lanak edo sasoiko ekoizpen-inguruabarren jardueri lotutakoak, izaera hori ez duten, baina aldizkako prestazioa izan arren, gauzatze-aldi zehatzak edo zehaztugabeak dituztenak garatzeko”*, beraz, desagertu egiten da aurreko artikulua bereizten zuen jarraitutasunik gabeko lan kontratu finkoen eta aldizkako lan kontratu finkoen artean, ez baitago justifikatuta bereizketa ez legez ezta kontzeptuz, zentzu honetan, lan kontratu mota eta erregimen komun batean sartzen dira, diskriminaziorik ezaren eta tratu-berdintasunaren printzipioia bermatuz.

Lehenik, artikulua honen aplikazio eremua aztertu eta mugatu nahiko nuke. Alde batetik, jarraitutasuna eza **kanpoko faktoreak** direla eta ematen diren supuestoak, behin-behinekotasunarekin lotutakoak, **urtaroko lanak edo sasoiko jardueri** loturikoak. Bestetik, adosturiko prestazio-programarekiko berezko arrazoiengatik ematen diren



supuestoak aurreikuisten dira baita ere, zehazki adierazten du *“izaera hori ez duten, baina, aldizkako prestazioa izanik, exekuzioa-aldi zehatzak edo zehaztugabeak dituztenak”*, aldi berean, kontuan izan behar da 32/2021 Errege Lege Dekretuak 12.3 artikulua indargabetzen duela (*“aurreko paragrafoan adierazitakoari kalterik egin gabe, lanaldi partzialeko kontratua mugagabetzat joko dela enpresaren jarduera-bolumen arruntaren barruan aldizkako lan finakoak egiteko adostu denean”*). Honetan elementu garrantzitsuena bada **betearazpen edo exekuzio-aldia** dela, hain da horrela artikulua honen berrikuntzarik nabarmena dela esan dezakegula, honek ahalbidetzen duelako enpresak berak jarraitutasuna onartuko lukeelako.

Argi dago Erreformatik ahalbidetu nahi duela esaterako; obra eta zerbitzuen legez kontrako lan-kontratuak (behin behinekotasunaren kausa ematen ez baita) iraupen mugagabeko lan kontratuetan bihurtzea, kasu honetan jarraitutasunik gabeko lan kontratu finakoan. Berariaz 16.artikulua aipatzen dituenean kontratak eta emakidak, bihurtu egiten du adosturiko prestazio-programaren berezko arrazoiek jarraitutasunik gabeko lan kontratua, adosturiko prestazio programaren berezko arrazoiek oso elementu garrantzitsu batean bilakatu egin dira halako kontratuak iraupen mugagabekoak bihurtzeko, hain da horrela, lan kontratu hauentzat erreformatik kalte ordain bat aurreikusi egin duela.

Bestetik, **jarraitutasunik gabeko lan kontratuak eta aldi baterako laneko enpresen kasuak** (ABLE), 16.1 artikulua hiru garren atalean berrikuntza bat aurki dezakegu, hau da, **ABLE-eko enpresak jarraitutasunik gabeko lan kontratuak egin dezaketelako**, esan daiteke berrikuntza hau jarraitutasunik gabeko lan kontratuak iraupen mugagabeko kontratuetan bilakatzeko beharrezko berrikuntza dela, baina, eraldatu egiten du langileak lagatzeko lan kontratua. Zentzu honetan, aipatu beharra dago **Auzitegi Gorenak 2020ko uztailaren 30eko epaian (3898/2017 helegitean)** adierazitakoa *“Ez dago inolako aurreikuspenik ABLEak aldizkako kontratu finako mugagabea egiteko aukerarik. Erregulaziorik ezaren arrazoia da ABLE batek ezin duela horrelako lan-kontraturik egin. Izan ere, ABLEak langilearekin sinatutako kontratua (aldi baterako kontratuen kasuan bezala) Aldi Baterako laneko enpresak arautzen dituen Legearen (LABLE) 6.2 eta 10.1 artikuluen arabera langileak lagatzeko kontratuarekin lotzen bada, langileak lagatzeko kontratua kontratu mugagabea izango litzateke, enpresa erabiltzaileak kontratua behar iraunkorrek betetzeko interesatzen baita, aldizkako lan finakoetan ohikoak direnak, hain zuzen ere. Langileak lagatzeko kontratua beti aldi baterakoa denez, ez da kontratu mugagabe*



finko-etendunik egingo, eta enpresa erabiltzaileak aldizkako langile finko bat kontratatatu beharko du zuzenean.

Langileen Estatutuaren 16. artikulua xedatzen duenez, aldizkako kontratu mugagabe finkoa aldizkako lan finkoak egiteko hitzartuko da, baldin eta data jakin batzuetan errepikatzen ez badira, enpresaren ohiko jarduera-bolumenaren barruan. Ezin da aldizkako lan finkotzat jo ABLEaren jarduera, hau da, enpresa erabiltzailearen eskura, aldi baterako, hark kontratatutako langileak jartzea. Ezinezkoa izango litzateke enpresa erabiltzailearen esku jartzea aldian behin errepikatzen diren lan ziklikoak egiteko; izan ere, kasu horretan enpresa erabiltzailearen aldizkako langile mugagabe finko bat izango litzateke, eta hori ez du onartzen LABLEek, aldi baterako kontratuak egiteko aukera baino ez baitu aurreikusten.”, horrela, erreformak LABLEren 10.3 artikulua eraldatzen du, Auzitegi Gorenak adierazten zuen araubide falta zela eta, ABLEk ezin zutela jarraitutasunik gabeko lan kontratuak egin; garrantzitsua da kontuan izatea ABLEk halako kontratuak egitea ez duela salbuesten, langileak lagatzeko lan kontratuak 32/2021ko 15.artikuluan aurreikusitako behin behinekotasunaren kausen menpe dagoela.

Ildo beretik jarraituz, 16.6 artikulua aldarrikatzen du jarraitutasunik gabeko langileek “*Ezin izango dutela kalterik jasan kontziliazio-eskubideak baliatzeagatik, lanpostua gordetzeko eskubidea ematen duten absentiengatik eta legean edo hitzarmen kolektiboetan aitortutako eskubideetan oinarrituta justifikatutako beste arrazoi batzuegatik.*” Zentzu honetan, erreformak jaso egiten du ere Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudenzia irizpide bat (2019ko urriaren 15ekoa, C-439/18), EBJAk adierazi du 97/81 direktibaren aurkakoa dela jarraitutasunik gabeko langileen hirurtekoak jasotzeko, benetan lan egindako aldiak soilik kontuan hartzean, irizpide jurisprudenzial hau gure Auzitegietan jada zabaldua dago. Interpretazio-irizpide hau onartu egin du, langileen eskubide ekonomikoei eta lanbideen sustaspenari dagokionez, lan-harremanak irauten duen denbora guztia aintzat hartuz, eta ez soilik benetan lan egindako denbora (**Auzitegi Gorenaren 2019ko azaroaren 19eko epaia, 2309/2017ko helegitean**). Beraz, esan genezake diskriminazio ezaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa jasotzen duen artikulua dela.

Erreformaren 16.artikuluaren aplikazio eremuarekin amaitzeko azalduko da, artikulua honen aplikazio eremua zehaztea zenbait arazo planteatzen dituela, batez ere, diru-laguntza publikoen mende dauden eta urtaroko izaera duten sektoreetan.



Horri dagokionez, azalduko dut **Auzitegi Gorenaren 2018ko urriaren 28ko epaia** (4364/2018 helegitea), auzia jarraitutasunik gabeko langile talde bate tomate uztan lan egiten dute bi urtarotan zehazki, udan (uztailan eta abuztuan) eta neguan. Planteatzen den auzia bada ea jarraitu behar diren izaten jarraitutasunik gabeko langileek ala iraupen mugagabeko langileak izan daitezen, auzia Valentziako Erkidegoaren Justizia- Auzitegi Nagusian azaltzen da, eta Valentziako Auzitegi Nagusiak adierazten du jarraitutasunik gabeko langileak izaten jarraitu behar direla, baina, kasazio-helegitea ezartzen dute. Hala, Auzitegi Gorenak adierazten du “*Jarraitutasunik gabeko lan kontratuetan nolabaiteko etena egotea lanean ohikoa da, hots, denbora-tarteak egotea, zerbitzurik eman gabe, lanik egin behar ez delako. Hala ere, lana eta enpresa-premiak etengabeak eta iraunkorrak badira, jarraitutasunik gabeak izateari uzten diote, lan kontratua bere izaera aldatzen baitu, eta hortaz, lan-harremana baita, jarraitutasunik gabeko langilea iraupen mugagabeko langilea bihurtuz, jarraitutasuna ematen baita langileek gauzatzen duten jarduera iraunkorra da eta ez aldizkakoa.*” eta amaitzeko baieztatzen du Gorenak “*jarraitutasunik gabeko lan kontratuen identitate-elementua etenaldia da, horregatik, denboran behin eta berriz, etenaldirik gabe ematen badituzte zerbitzuak, lan kontratu hori ezin da jarraitutasunik gabeko lan kontratua izan, kontratuaren benetako izaera finkoa edo iraupen mugagabekoa delako*”.

Beraz, doktrina hau jarraitzen baldin bada, diru laguntza bati loturiko lan kontratuek zailtasunak izango dituzte jarraitutasunik gabeko lan kontratua egiteko, eta iraupen mugagabeko lan kontratuan formalizatu beharko dute.

ALDI BATERAKO LAN KONTRATUAK:

Bestalde, **aldi baterako lan kontratuen** erregimen juridiko berriari dagokionez, lehenik; arestian esan dudan bezalaxe 32/2021ko Legearen 15.1.3.artikuluak ezartzen dituela zein den behin behinekotasun hori justifikatzen duen kausa edo arrazoia “*Aldi baterako kontratua egiteko arrazoi justifikatua dagoela jotzeko, kontratuan zehatz-mehatz zehaztu beharko dira aldi baterako kontratua egiteko aukera ematen duen arrazoia, hura justifikatzen duten inguruabar zehatzak eta aurreikusitako iraupenarekin duen lotura.*” Ildo beretik, Ignasi Beltran-ek (2021) egiten duen aldi baterako lan kontratu berrien sailkapena, ekoizpen inguruabarren ondoriozko iraupen mugatuko lan kontratuaren bi supuesto ezberdinei egiten die erreferentzia hain zuzuen ere; behin-behinekotasunaren bi kausa ezberdinak baitira. Beraz, alde batetik, ustekabeko inguruabarrak direla medio, aurreikusi ezinezko ekoizpen



inguruabarrak ondorengoko lan kontratua dago, eta bestetik, aurreikusi daitezkeen inguruabarren direla kausazko lan kontratua.

Lehenik, **aurreikusi ezinezko ekoizpen inguruabarren ondorengo aldi baterako lan kontratua justifikatzen dituen ustekabeko inguruabarrak** hurrengo hauek dira; *“Jardueraren noizbehinkako eta aurreikusi ezinezko hazkundera eta oszilazioek, enpresaren jarduera normala izan arren, enplegu egonkorraren eta behar denaren arteko denbora-desoreka eragiten dutenak, betiere 16.1 artikuluan jasotakoak ez baitira”*, hortaz, bi supuesto ezberdinetaz ari da, hau da, noizbehinkako eta ezusteko inguruabarrak, eta ezegonkortasuna langileria-premietan, hau arazo gehiago planteatzen ditu ez baitu erreferentziarik egiten ustekabeko egoera bati. Hala, lan kontratu honen gehiegizko iraupena 6 hilabetekoa izango da, luza daitekena urtebetez Sektoreko hitzarmenaren bitartez.

Bigarrenik, **ekoizpenaren inguruabarren gorabeherengatik behin-behineko lan kontratuak egin ahal izango dira**, baldin eta *inguruabar horiek aldizkako eta aurretik ikus daitezkeen, iraupen mugatua baldin badute*. Kontratu mota hauen erabilera erreformak erabat mugatu nahi du adierazten duenean *“enpresek gehienez 90 egunetan erabili dezakete lan kontratu hau, egun horietako bakoitzean egoera zehatzei erantzuteko beharrezkoak diren langileak alde batera utzita, egoera horiek behar bezala identifikatu beharko dira kontratuan, 90 egun horiek ezin izango direla modu jarraitu batean erabili”*, gehienezko iraupen honek arazo ugari planteatuko dituela deritzote zenbait autore, enpresaren tamaina edozein dela ere, jarraitutasunik gabeko 90 egun horiek enpresa osoarentzako, edota 90 eguneko muga hori gainditu egiten da 90 pertsona egun batean kontratatzen badira edo pertsona bat 90 egun ez jarraituan kontratatuz edo pertsona bat lanaldi erdian 180 egunez kontratu daitezkeen, alegia.

Gainerakoan, 15. artikulua ezartzen du *“ezin izango dela kontratu honen kausa gisa identifikatu lanak enpresaren ohiko jarduera edo jarduera arrunta jasotzen duten kontraten, azpikontraten edo administrazio-emakiden esparruan egitea; nolana ere, lan horiek egin ahal izango dira ekoizpen-inguruabarren aurreko baldintzen arabera”*, hortaz, artikulua honek ahalbidetzen die enpresei iraupen jakineko lan kontratuak egitera hurrengo ekoizpen inguruabarretan oinarrituz; lehenik, enpresa jarduera arruntaren baitan, aldi baterako desoreka eragiten badu dagoen enpleguaren eta beharrezkoa den enpleguaren artean. Bigarrenik, aldizkako egoerekin, aurreikusitako egoera eta iraupen mugatua duenak ekoizpen



inguruabarrekin lotura duenak, jarraitutasunik gabeko 90 eguneko lan kontratua egin dezakete. Ondorioz, erreformak ahalbidetuko luke Auzitegi Gorenak jada bere doktrinan argi utzitakoa aldi baterako kontratu bat egiteko aukera kontrata formalizatu gero, horrela, behin-behinekotasuna eragiten zuen kausa ezartzen duelako Gorenak, badirudi epai honetan Gorenak ezarritako lan erreforman isladatu egiten dela.

Horregatik, aipatu beharra dago **Auzitegi Gorenaren 2020ko abenduaren 29ko epaia, lan behin-behinekotasunaren kausen *vis expansiva*** delakoa, Gorenak epai honetan zuzendu nahi izan du egun gure lan-merkatuak duen dualtasun-patologikoa, bereziki lan behin-behinekotasunaren kausen kontzeptuari buruzko *vis expansiva* horrek aukera ematen zuelako *a priori* legez posibleak ziren baino kasu gehiagotan aldi baterako kontratuak egitera, legeak aurreikusten ez dituen kausetan behin behineko lan kontratuak eginez, alegia.

Gogoan izan jurisprudentziak **Auzitegi Gorenaren 2017ko uztailaren 20ko epaian** adierazi duela obra edo zerbitzu jakinerako lan kontratuak bete behar dituen baldintzak; obra edo zerbitzuak autonomia eta berezko ezaugarriak izatea enpresaren barne jardueran, obra edo zerbitzuaren lanaren egitea, printzipioz, iraupen mugagabekoa izan behar dela, obra edo zerbitzu horren lan kontratuaren objektua argi adieraztea eta lan-harremana zeregin horretan oinarrituta egon behar dela eta ez beste zereginetan.

Hala ere, Auzitegi Gorenak (**Auzitegi Gorenaren 2014ko irailaren 16 eta 22ko epaietan, 2069/2013 eta 2689/2013 helegiteak**) obra eta zerbitzu kontratuen ezaugarri nabarmenak funtsezko eta autonomia propioak barne hartzen duen hirugarren iraupen jakin baterako kontratatutako jarduera gauzatzea, eta jarduera horren iraupena kontratak edo emakidadak irauten duen bitartean luzatzea, nahiz eta hitzarmen kolektiboan berariaz aurreikusita ez egon. Gainera, Gorenak ulertu izan du **2018ko apirilaren 27ko epaian** oinarrituta “*Nahiz eta kasu horietan argi ez dagoen obra bat egitera bideratutako lanak, obra hori hasiera eta helburu duen prozesu baten barruan gauzatzea, hala ere, enpresarentzat aldi baterako mugatua den eta objektiboki definituta dagoen lan-premia bat dago lan kontratu horretan, eta hori alderdiek kontratatzeke unean ezagutzen duten muga bat da, eta, beraz, aurreikus daitekeen denbora iraupen bat, zerbitzua hirugarren batek eskatuta ematen den eta zerbitzuak irauten duen bitartean*” eta zehaztu egiten du Gorenak “*obra edo zerbitzurako kontratua baliozko kausa batean oinarritu daiteke enplegatuen aldi baterako beharrak irauten duen bitartean, enplegataileak aldi baterako kontratua eragin zuen kontrataren edo emakidaren esleipendun izaten jarraitzen duelako, haren iraupena bere horretan jarraitzen du, ez delako amaitu*



kontratuaren iraupeneko hitzartutako epea, legezko xedapen batek bat etorri behar duelako enplegatuak asetzen dituen beharrekin.”

Hainbat saiakerak egin dira enpresa kontrataren kanpo-mugikortasun hori areagotzeko, bai komisio-emaileak kontrata aldatzen duenean bai kontrata iraungitzen denean. Era berean, kontratista bera kontrataren titularra den heinean (kontrataren luzapenagatik edota esleipen berria eman delako), jurisprudentziak ulertu izan du lan-harremana ez dela amaitzen, honetan aipatze arren **Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak Montero Mateos** auzian emandako epaia.

Behin-behinekotasunaren arrazoi edo kausa honen oinarriari erreparatzen badiogu, nagusiki **behin behinekotasunan** kausa honen jatorria kontrataren **ziurgabetasunean** oinarritzen da batez ere Vicente Palacio (2006); izan ere, ohiko enpresa-jarduerakin loturiko zerbitzuak ematen dituzten neurrian, ezin da esan behin-behinekotasuna berez kausa hau dela eta definitzen denik (aldi baterako egitate batean oinarrituta), baizik eta termino garbi honetan oinarrituta, hau da, komisio-emaileak eta kontratistak zehaztutako eta mugatutako lan premia batean oinarritzen dela, ondoren denboran luzatu egiten dena.

Interpretazio-irizpide eztabaidagarri honen ebidentzia argia da Auzitegi Gorenak ez duela zailtasunik izan onartzeko kasu horietan aldi baterako kontratuak egiteko kausa bat dagoela, kontratatutako enpresa-jarduerak berezoen eta kontratisten premia iraunkorrak izan arren (Auzitegi Gorenaren 2017ko urriaren 4 ko epaian, 176/2016 helegitea).

Izan ere, diru laguntza publiko bati loturiko obra edo zerbitzuko lan kontratuari buruzko jurisprudentzia nahiko aldakorra izan da; hain zuzen ere, finantziario publikoa jasotzen duen enpresa batean eta langile baten artean eragindako lan harremana behin-behinekotasunekoa izateko obra edo zerbitzuko lan kontratu batean oinarrituta Gorenak hasiera batean halako lan-harremanen eta lan kontratuen legezkotasuna onartzen zuen (Auzitegi Gorenaren 2001eko apirilaren 30eko epaian), baina, **12/2001 Legea, uztailaren 9koa dena, Enplegua sustatzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurri buruzkoaren** ondorioz Auzitegi Gorenak jurisprudentzia irizpide hau iraungi egin zuen.

Azkenik, auzi honen azterketari dagokionez, epaiak erreferentzia egiten dio baita “*Cobra Servicios Auxiliares*” delako auziari, Galiziako Justizia-Auzitegi Nagusiak planteatu zituen hainbat epaitu aurreko arazo EBJAri obra eta zerbitzu-kontratuatarako kontrata bat



amaitzearen ondorioz langileak jaso beharreko kalte-ordain ezberdinen aldeei dagokionez, hau da, kalte ordaina kontrata horren iraupenari lotuta dagoenaren, eta iraupen mugagabeko lan kontratuetan oinarrituta, kontratu hau azkentzearen arrazoia enpresaren kausengatik kalte ordainaren arteko aldeaz. **EBJAren 2019ko apirilaren 11ko epai** honetan, *Montero Mateos, Norte Facility eta Diego Porrás*-eko epaietan ezarritako doktrinari jarraiki baieztatu zuen arrazoi objektibo horren existentzia, aldi baterako eta iraupen mugagabeko kalte ordainen zenbatekoa ezberdina izateko. Hala ere, kasu honek berezitasun bat du eta EBJAk epaiaren 52. oinarrian adierazten du Langileen Estatutuaren 52.artikuluaren iraugitzea posiblea izango litzatekeela, hortaz, kontratu hori aldi baterako lan kontratua izateari uztea ekarriko luke.

ORDEZKATZE LAN-KONTRATUA

Arestian adierazi bezala, 15. artikuluan aurreikusitako **ordezkotza-kontratua hiru** kasutan eman daiteke.

Alde batetik, **lanpostua gordeta izateko eskubidea duen pertsona bat ordezteko**, kasu honetan, ordezkaturako pertsonaren izena eta ordezkapenaren arrazoia adierazi beharko dira, jurisprudenziak onartu izan du (**Auzitegi Gorenaren 2021ko abenduaren 1eko epaian, 122/2020 helegitea**) aldi baterako lanpostu batera zuzendutako langilea ordezkartzea, aurreko lanpostua gordeta eta lanpostu hutsak edo ordezkapenak eragindako bitartekotasunaren aurka, ordezkatuak betetzen duen lanpostu edo funtzio bera betetzen ez badu eta baita ere bitartekoaren mugikortasun funtzionala egin daiteke. Hala ere, Gorenak arlo honetan adierazten duenaren zain egon beharko den arren; izan ere, ez dirudi 32/2021ko Errege Lege Dekretuak jaso egiten duenik arauen bat irizpide jurisprudenzial hau eragozten duenik.

Bestetik, **legez edo hitzarmen kolektiboa aurreikusitako arrazoiren batean lanaldi murriztua oinarritzen denean**, lanaldi murriztu hori beste langile batek ordezkartzea, kasu honetan ordezkaturako pertsonaren izena eta ordezkapenaren arrazoia zehaztu beharko dira, dena den, ordezkatzeko lan kontratu mota hau ezin izango da erabili lanaldi murrizketagatik aldi baterako enplegu-erregulazioko espedientea (ABEE) 47.7.d) artikuluko berriak debekatzen baititu.

Azkenik, **hautaketa edo sustapen-prozesu baten bitartez lanpostu hori aldi baterako betetzea lan kontratu finko baten bitartez**. Kasu honetan lan kontratu ezin izango du hiru hilabetetik gorakoa izan edota hitzarmen kolektiboan aurreikusitako iraupen laburrakoa, eta



ezin izango da xede bereko lan kontratu berririk bat burutu aurreko lan kontratuaren iraupena gaindituz gero.

Izan ere, aipatu beharra dago **Auzitegi Gorenaren 2021ko uztailaren 6ko epaian** (598/2018 helegitea), auzi honetan demandatzaileak planteatzen du 2015-8-24an, bitarteko lan kontratu bat sinatu zuen TVEko (Gaztela-Mantxa) Toledoko lurraldean lan egiten zuen langile bat ordeztzeko, langile hau 2014-09-01etik, Madrileko lantegian lan egiten zuen albistegi zuzendaritzan eta egoera hau sei hilabetez luzatzen zen, Toledoko lanpostua gordetzeko eskubidearekin. Ordezkatutako langileak Madrilgo albistegi zuzendaritzan lan egiten zuen aldi baterako lan-kontratu baten bidez; demandatzaileak, berriz, albisteak eta erreportajeak dokumentatzean, lantzean, editatzean, hau da, zeregin nahiko ezberdinak burutzen zituzten. Egoera honen aurrean demandatzaileak demanda tarteratzen du Auzitegiek lan-harremana iraupen mugagabekoa dela adierazteko.

Horrela, Auzitegi Gorenak adierazten du *“Bitarteko lan-kontratua langile baten lan-harremana iraungi egiten denean, eta hutsik dagoen lanpostu hori betetzeko egin behar da halako lan-kontratua, baina, baita ere enpresak langile bati beste lanpostu batean aldi baterako atxikitzen duenean ere formalizatu ahal izango da halako kontratua, jatorrizko lanpostua gordetzeko eskubideari eutsiz.”* Gorenak baietetzen du halako egoerak betetzea bitarteko lan-kontratu baten bidez, hau da, enpresaren beste lanpostu batera atxikitutako aldi baterako langile hori ordezkatzeko bere lanpostua gordetzeko eskubidearekin bitarteko kontratu baten bidez ase daiteekela. Baina, Gorenak adierazten du halako egoera ematea eta ondorioz bitarteko lan kontratu batez baliatzea *“baina, bakarrik onartuko da ordezkaturik beste lanpostu batera atxikitzea benetan aldi baterako eta egoeraren arabera bakarrik bada, iraupen laburrekoa, eta bere lanpostua aldi baterako betetzea justifikatzen duten ekoizpen-inguruabar bereziek eragindakoa, noizean behin beste lanpostu batera bidali delako.”* Hortaz, kasu honetan ez da aldi baterako ezta kointural ezta unean uneko egoera baten aurrean, baizik eta egoera iraunkor baten aurrean eta horrek ez du ahalbidetzen bitarteko lan kontratua egitea ordezkatuaren lanpostua betetzeko, hala Auzitegi Gorenak adierazten du *“kasu honetan ez gaude aldi baterako egoera baten aurrean eta ordezkatuaren lanpostua betetzeko bitarteko langile bat aldi baterako kontratatzea justifika dezakeena, baizik eta beharrian eta eginkizun iraunkor eta estruktural baten aurrean, egoera horren iraupen luzeak eta bitartekotasuna mantentzen den denbora hain luzeak erakusten duen*



moduan.” Horrela, Auzitegi Gorenak demandatzailearen lan harremana iraupen mugagabekoa dela aitortzen du.

ERREFORMAK AURREIKUSTEN DITUEN ONDORIOAK LEGEZ KONTRAKO ETA SEGIDAKO KONTRATUENTZAT

Amaitzeko, **legez kontrako aldi baterako lan kontratuen ondorioak** aztertuko ditut, lege berriaren **15.4 artikulua** dio *“artikulu honetan ezarritako baldintzak bete gabe kontratatutako pertsonak langile finkoak bihurtuko dira, langile finkoak izango dira ere probaldirako legez finkatu zitekeen epea gaindituz Gizarte Segurantzaren alta eman ez bazaie.”* Artikulu honetan desagertu egiten da lege-iruzurrari buruzko erreferentzia (aurreko Langileen Estatutuaren 15.5.artikulua), baina egun dugun artikuluan adierazitako **“ezarritako baldintzak bete gabe”**-ren antzekoa da. Artikuluak **finko** terminoa aipatzen duenean aurreko erreformaren mugagabearekin alderatzen da, bereizketa hau nahiko garrantzitsua da, batez ere sektore publikoan ez baita berdina langile finkoa, mugagabea eta mugagabea ez finkoa.

Bestalde, **aldi baterako ondorengotzaren edo segidako lan kontratuen ondorioak erreformaren 15.5 artikuluan** aurreikusten dira. Ekoizpen-inguruabarrak eragindako aldi baterako kontratuak zilegiak badira, bi kasu berezietan (pertsonaren edo lanpostuaren arabera) kontratu finkoetara bihurtzea aurreikusten du, aurreko epeak murriztuz 18 hilabetetik 24 hilabetera. Beraz, alde batetik, **pertsonaren arabeko finkotasunari** dagokionez 15.5.1 artikuluan oinarrituz *“Hamazortzi hilabete baino gehiagoz, jarraitutasunarekin edo etenik gabe, lanpostu bererako edo beste baterako enpresa edo enpresa-talde berarekin, bi kontratu edo gehiagoren bidez ekoizpen-inguruabarrengati, zuzenean edo aldi baterako laneko enpresek eskura jarrita.”* enpresa-ondorengotza edo subrogazio kasuetara ere hedatzen da, legez edo hitzarmenez xedatutakoaren arabera; bestetik, **lanpostuaren arabeko finkotasunari** dagokionez, 15.5.2 artikuluari jarraiki lan harremana finkoa izango da, 24 hilabeteko epean etenik gabe betetako lanpostu bat betetzen ari den pertsona, ekoizpen-inguruabarrengatiko lan kontratuaren bidez eta aldi baterako enprekin egindako lagapen-kontratuak barne.



Gogoan izan hainbat kontratu motei aipaturiko 15.5 artikulua ez zaiela aplikagarri, Unibertsitateei buruzko Lege Organikoari lotutako aldi baterako eta txanda- lan kontratuak, alegia.

IV. BEHIN BEHINEKOTASUNA ADMINISTRAZIOAN

4.1 BEHIN BEHINEKOTASUNAREN ABUSUA ENPLEGU PUBLIKOAN

Espainia ez da bere inguruko herrialdeetan zabalduko **behin behinekotasunaren abusua enplegu publikoaren fenomenoaren** salbuespena izan. Fenomeno honen arabera, administrazio publikoek aldi baterako lan kontratazioan lege iruzurra egin izan dute; gaur egun, Espainian hainbat administrazio publikoen 800.000 langile baino gehiago legeari iruzur egiten diote behin-behinekotasunaren gehiegikeriagatik.

Sektore publikoaren behin-behinekotasunez aritzea, bada azken hamarkadetan erabili izan den **kontratazio sistematikoaren formulaz** aritzea da. Gaur egun, 2021ko laugarren Biztanleria Aktiboaren Inkestako datuen arabera, Espainian enplegu publikoaren %30,4 langile bitartekoek betetzen dituzte, esan beharra dago COVID-19ren ondorioz okerrera joan egin dela.

Gainera, behin behinekotasuna tasak administrazio publiko ezberdinen arabera aldatu egiten da, ez da tasa uniformea (2021ko Laugarren Biztanleria Aktiboaren Inkestako datuak), hots, Estatuko administrazioan %7,4 tasa dute, berriz, Autonomi Erkidegoko administrazioan %36,66eko behin behinekotasun tasa, tokiko administrazioan %12,28, aldiz, Unibertsitateek Estatuko behin behinekotasun tasa altuena dute %44,68-rekin, ia ia unibertsitateen langileen erdia langile bitartekoak edota aldi baterako lan kontratu baten bidez egiten dute lan, horrek suposatzen duen prekaritatearekin. Hortaz, esan dezakegu fenomeno hau arazo larri batean bihurtu egin dela.

Izan ere, errealitate hori agerian jarri dute beren jardura kontrolatzeaz arduratzen diren jurisdikzio-organismoek, eta hauek fenomeno hau administrazioen **ohiko praktika** gisa kalifikatu dute, aspalditik abusu larriak eragin baititu, lanpostu iraunkorrak eta egonkorrek betetzeko erabili ohi izan baitira lan kontratu hauek, lanpostu horien izaera aldaketa eraginez.



Hori dela eta, atal honetan azaldutako errealitatea zuzentzeko ordenamendu juridikoan ditugun tresna ezberdinak aztertuko dira. Ordenamenduak duen tresna juridiko eraginkorra zuzenbidearen alor guztietan zehapen edo zigor bat ezartzearena da, hots, administrazio publikoei zehapenak ipintea, ordenamendua juridikoak hertsiki aurreikusitako kasuak baino gehiagotan aldi baterako langile publikoak erabiltzeagatik zigortzeko.

Aipatu beharra dago sektore publikoan ematen den behin behinekotasunaren arazo hau arlo pribatuan baino konplexuagoa dela, Alfonso Sanchez Garcia (2019) adierazi duen hurrengo faktore hauen ondorioz; alde batetik, **enplegu publikoan sartzeko galdatzen diren betekizun eta eskakizun legalak eta konstituzionalak** bereziak daudelako, **langile publikoen araubide juridikoaren barnean dauden izaera ezberdineko arauak**, eta ondorioz, hauek kontrolatzeaz arduratzen diren bi **jurisdikzio-ordenak, administrazioarekiko auzien jurisdikzioa eta arlo sozialeko jurisdikzioa**, eta egunera arte gure ordenamenduak ez duela aurreikusi araubiderik langile publiko konkretu batzuentzat, zenbait hutsune juridiko batzuk eraginez, ondorioz, Auzitegiek ebatzi behar izan dituzte hutsune horiek, Europar Batasuneko Zuzenbidearen eskakizunak asetzeko. Hala, egunera arte agerikoa izan da Espainiako ordenamenduak ez zuela aurreikuspen zehapen zehatzik administrazio behin-behinekotasunaren abusua zigortzeko, horren ondorioz, eman diren proposamen ezberdinak *lege ferenda*-koak izan dira.

4.2 BEHIN BEHINEKOTASUNA SEKTORE PUBLIKOAN MURRIZTEKO ARAUDIA

EUROPAR BATASUNEKO 1999/70 DIREKTIBAREN APLIKAGARRITASUNA SEKTORE PUBLIKOAN

Arlo honetan Europar Batasuneko Zuzenbidearen eskakizunak arestian adierazitako **1999/70/EB direktiban** aurki daitezke.

Lehenik, esparru-akordio horren **klausulen artean hirugarrena** nabarmendu behar dira “*iraupen jakineko kontratua duen langilea*”ren kontzeptua zehaztu eta definitu egiten du; klausula hau, Europar Batasuneko Juztisia Auzitegiak adierazi duenez, modu zabalean



interpretatu behar da, langile mota guztiak biltzeko, enplegatzaoilea sektore publikokoa edo pribatua den bereizi gabe, eta lan kontratu horiek estatu kide bakoitzeko barne-zuzenbidean duen kalifikazioa aintzat hartu gabe.

Bestetik, ere aipatu behar dira jada aipaturiko **laugarren eta bosgarren klausulak**.

Laburki adieraziz, laugarren klausulan xedatutakoa oso garrantzitsua da, zeren eta klausula honen arabera debekatuta dago iraupen jakineko lan kontratua duten langileei, langile finkoei baino tratu okerragoa ematea, tratu diskriminatzaile hori iraupen jakineko lan kontratua izate hutsagatik ematen denean, kasu honetan ez baitago arrazoi objektiborik tratu desberdin hori ematea justifikatzen duen kausarik.

Era berean, bosgarren klausulak egiten dituen aurreikuspenak nabarmendu behar dira. Klausula honen bidez, Estatu kideei galdatzen zaie behin-behinekotasunaren abusua saihesteko neurriak har ditzatela.

BITARTEKO LAN KONTRATUEN ARAUDIA ETA JURISPRUDENTZIAREN AZTERKETA

Bestalde, **Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua** aipatu beharra dago, enplegatu publikoen oinarrizko estatus juridikoa ezartzen duen legea baita. **Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015eko Legegintzako Errege Dekretuaren 10. artikulua** *bitarteko funtzionarioen* kontzeptua aurreikusten du, premiazko arrazoiengandik izendatu behar direla karrerako funtzionarioen berezko eginkizunak asetzeko, betiere honako kasu hauetako bat ematen baldin bada; “*a) lanpostu hutsak egotea eta karrerrako funtzionarioek bete ezin dituztenean, b) lanpostuaren titularrak aldi baterako ordezkatzeara, c) aldi baterako programak gauzatzean, hau da, programa horiek ezin izango dute hiru urte baino gehiago iraun, eta beste hamabi hilabetez luzatu ahal izango dira, Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeen bitartez eta d) zereginen edo lanen pilaketa dagoenean, gehienez ere sei hilabeteko epean bada, hamabi hilabeteko aldian*”. Artikulu honen esanetan esan daiteke artiku hori berariaz sektore publikoko langileen behin behinekotasuna berak eragiten duela, horregatik, ondoren aztertuko den 20/2021ko Legeak artikulua hau eraldatu egiten du.



Ildo beretik jarraituz, azaldu beharra dago *Sanchez Ruiz eta Fernandez Alvarez* delako auzian **Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak emandako 2020ko martxoaren 19ko epaia**. Auzi hauek *SERMA*Seko bitarteko aldi baterako bi langileei dagozkie, langile publiko finko edo finkoaren pareko estatutupeko langileak izendatzea eskatzen duten; *Sanchez Ruiz* informatikaria 17 urte daramatza egoera horretan eta *Fernandez Alvarez-ek* 1993tik 2016.ra zerbitzuak ematen zituen, ondorengoko izendapenen bitartez, guztira 226 izendapen izan zituelarik.

Alde batetik, EBJAk iraupen jakineko *ondoz ondoko kontratuen* edo *lan-harremanen* kontzeptua aztertzen du, eta ñabardura garrantzitsu berri bat erantsen du epaian, aurreko auzi batean *Baldonado Martinez* delakoan adierazi zuelarik direktibaren bosgarren klausula ez zela aplikagarri ez baitzen frogatua aldi baterako kontratuen segida. Kasu honetan, EBJAk adierazten du “*iraupen jakineko lan-harremanik ez dagoea ustea (...) langilea hainbat izendapen jaso baditu ere, lanpostu bera etenik gabe hainbat urtez bete duelako eta inongo etenik gabe eginkizun berdinak bete dituelako, langile hori iraupen jakineko lan kontratu batean oinarrituta, lanpostua etengabe hutz egotean, enplegatzaileak bere legezko betebeharra behin betiko ez betetzearen ondorioa da eta, beraz, langile horren lan harremana inplizituki urtero berritu egin da*”, horrela esparru-akordioak duen ardura argi ikus daiteke auzi honetan, gainera, adierazten du EBJAk “*iraupen jakineko segidako lan-harremanen kontzeptuaren definizio hain hertsatzailea emateak ahalbidetuko luke zenbait urtez langileak halako egoera prekarioan kontratatuak izan daitezen, era berean praktikan 1999/70 direktibak babesten dituen iraupen jakineko hainbat langileen babesgabezia eragingo luke, eta baita ere baimenduko litzateke aldi baterako langile hauen abusua, enplegatzaileen premia iraunkorrak eta egonkorak asetzeko*”; beraz, EBJAk auzi honetan direktibaren bosgarren klausularen aplikagarritasuna ahalbidetzen du, klausula honen xedea segidako aldi baterako lan kontratuei mugak ezartzea baita, segidako lan kontratu eta izendapen hauek aldi baterako langileen abusuaren jatorria delako.

Bestetik, segidako aldi baterako kontratuen edo izendapena **legeak aurreikusitako kausaren batean oinarrituta**, hau da, premiazko egoeran, aldi baterako programak egitean edo langile bat ordezkatzean, honetan EBJAk berriz ere jada *Perez Lopez* auzian ezarritakoa adierazten du; hots, Auzitegiak esparru-akordioaren 9.3 artikulua araberaz zehaztu egiten du zein arrazoien araberaz egin daitezkeen iraupen jakineko segidako aldi baterako kontratuak eta izendapenak, gainera, enplegatzaileak langile bat kontratatzen duenean aldi baterako langile



bat ordezkatzeko, iraupen mugatuko premiak asetzeko arrazoi objektiboa izan daitekeela adierazi zuen Auzitegiak.

Hala ere, langile bat ordezkatzeari aldi baterako lan kontratu bat egiteko arrazoi objektiboa izateak ez du justifikatzen iraupen jakineko izendapenak berritu daitezkeenik estatutupeko langile finkoen ohiko jardueran sartzen diren administrazio bakoitzaren funtzio iraunkor eta egonkorrak asetzeko.

Hau da, ezin da izendapen berririk egin behin behinekoak ez diren premiak asetzeko, eta hain zuzen ere, auziaren xehetasunei erreparatuz, alderdiek deskribatutako burutzen zituzten eginkizunak, EBJAk ulertzen du eginkizun horiek ez dietela erantzuten Madrilgo Erkidegoaren behin behineko beharrazanei, baizik eta Erkidego honetakok Osasun Zerbitzuko langileek egiten dituzten eginkizunak iraunkor eta egonkorrei (*12 urtez jarraian lan egiten Osasun Zerbitzuan, 200 izendapen baino gehiagorekin, estatutupeko langile finkoen jarduerara arrunteko zereginak egiten*), horrela, EBJAk Auzitegi Gorenak auzi honetan adierazitako errepikatzen du “*Espanian osasunaren sektore publikoan egiturazko arazo bat du, eta horren ondorioz, aldi baterako enplegatu publikoen ehunekoa handia da, eta, horregatik, funtsezko elementua da sektore horren funtzionamenduan. Gainera, ez dago mugarik iraupen jakineko ondoz ondoko zerbitzu-harremanen kopuruari dagokionez, eta ez da betetzen langile horiek aldi baterako betetzen dituzten lanpostuak betetzeko legezko betebeharra, iraupen mugagabeko zerbitzu-harremana duten enplegatu publikoak izendatuta.*” Beraz, direktibaren aurkakoa da barne ordenamenduak eta jurisprudentziak ez dutela eragozten enplegatzailerik egiten dituzten segidako berritze horiek lan premia iraunkor eta egonkorrei erantzuteko.

BEHIN-BEHINEKOTASUNAREN ABUSUA SAIHESTEKO NEURRIAK ETA ZEHAPENAK

Aldi baterako kontratazioaren erabileraren abusua saihesteko eta zigortzeko neurri buruz, EBJAk epai honetan adierazten du behin behinekotasunaren abusuari erantzuteko neurri nahikoak direla hurrengo hauek; aldi baterako langileek betetzen duten lanpostua behin betiko betetzeko hautaketa-prozesuak antolatzea, iraupen jakineko langile hori kontratu mugagabe ez-finkoa bihurtzearekin eta bidegabeko irazpenaren kasuan, abusua pairatu duten langileei eragindako kaltea konpentsatuz kalte ordain bat aurreikustearekin.



ez du zehapen zehatzik aurreikusten behin behinekotasunaren abusuaren existentzia baieztatzen baldin bada, horregatik, Estatu kide bakoitzeko agintariei dagokie eraginkorrak izango diren neurriak hartzea esparru-akordioan ezarritakoa bermatzeko. Zentzu honetan, EBJAk adierazten du *“Direktibaren 5. klausulak ez die estatu kideei ezartzen iraupen mugatuko lan-kontratuak kontratu mugagabe bihurtzeko betebeharrak orokorrik. Hala ere, (...) ordenamenduak beste neurri eraginkor bat izan behar du, iraupen jakineko ondorengo lan-kontratuen abuzuzko erabilera saihesteko eta, hala badagokio, zigortzeko. Hala ere, Auzitegi Gorenak emandako informazioetik argi eta garbi ondorioztatzen da eraldaketa hori kategorikoki baztertuta dagoela Espainiako Zuzenbidearen arabera, estatutupeko langile finkoa izateko hautaketa-prozesu bat gainditu behar baita.”* Beraz, langile finkoetan bihurtzeko neurria aproposa ez dela adierazten du Europar Auzitegiak, gure zuzenbidearen kontrako neurria baita.

Hautaketa prozesuaren neurria egokia da abuzua pairatzen duten langileen egoera geldiarazteko, baina, ez da egokia lan harreman horien abuzuzko erabilera behar bezala zigortzeko ezta Europar Batasuneko Zuzenbidearen arau-haustearen ondorio bat izateko.

Langilea kontratu mugagabe ez finkoan bihurtzea ere ez da neurri egokia Europar Auzitegiarentzat *“ez baitio kalterik egingo enplegatzaileak plaza amortizatzeke edo lanpostua uzteko aukerari, kasuan kasuko iraupen jakineko izendapenarekin, baldin eta plaza betetzen bada ordeztutako funtzionarioa berriro itzultzen delako. Gainera (...), iraupen jakineko ondorengo lan-kontratuak iraupen mugagabeko lan-kontratu bihurtu direnez sektore pribatuan ez bezala, iraupen jakineko izendapena duten enplegatu publikoak lanpostu finko mugagabe ez-finko bihurtu direnez, ezin dituzte baliatu estatutupeko langile finkoen lan-baldintza berberak.”*

Azkenik, **kalte-ordainari dagokionez** Auzitegiak adierazi du *“Iraupen jakineko kontratuak edo lan-harremanak abuzuz erabiltzearen ondorioak konpentsatzeko helburua izan behar du berariaz kalte ordaina. Eta, horrez gain, emandako kalte-ordaina proportzionala izateaz gain, klausula horren eraginkortasun osoa bermatzeko nahikoa eraginkorra eta disuasio-eragilea ere izan behar da.”* Hau da, bidagabeko irazpenaren kasuan, Espainiako Auzitegiak aztertu beharko dute neurri hau egokia denik abuzua hori saihesteko eta zigortzeko, eta hala badagokio, haiek zehaztu beharko dute haren erregimena.



Ildo beretik jarraituz, abusuzko lan harreman hauek saihesteko eta zigortzeko, aztertutako epai honen ondoren **Maria Emilia Casas, Auzitegi Konstituzionalaren presidente ohia** dena, bitarteko langileei buruzko txosten bat azaldu da. Txosten honetan, bitarteko langileen lanpostuen egonkortze-prozesu legalaz ari da, berak adierazten du abusua pairatu duten bitarteko langileek dagoeneko akreditatu dutela Konstituzioak sartzeko galdatzen dituen merezimendu eta gaitasun printzipioak, eta berez ez dutela berriz ere hautaketa-prozesu batean akreditatu behar printzipio Konstituzional horiek.

Hala, txostenaren egileak proposatzen duen irtenbidea arazo honi aurre egiteko bitartekko langile guztiak *ex lege* lanpostu horietan kokatzea, eta aldi berean bitartekotasuna ez betetzearen mugak eta ondorioak arautzea eta dagokien zehapenak eta erantzukizunak aurreikusiz.

Azken finean, txostenak proposatzen duena bada Lege bat egitea, arazo honi amaiera ipinten duena, arrazoituz salbuespenezko egoera honen baldintzak betetzen direla, salbuespena ezin baita inoiz araua izan. Txostenak esaten duen moduan arazo hau duela hamarkada batzuetatik dator, eta azkenengo urteotan areagotu egin da, beraz, salbuespen bakarra da denboraren poderioz enplegu publikoan abusua pairatzen duten langileen kopurua larriki hazi egin dela eta lanpostu horien egonkortasun planak geldirik egon dira.

Bestalde, esan genazake egungo legegileak Maria Emilia Casas bere txostenean aurreikusten zuen antzeko neurri batekin konpondu nahi izan duela **20/2021ko Legea, abenduaren 28koa, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzkoarekin**, bere jatorria 14/2021ko uztailaren 6ko Errege Lege Dekretuan aurki dezakegu. Legeak aldi baterako enplegu publikoa egonkartzeko prozesua du xede. Egonkortze-prozesu hau funtzionario bitartekari eta lan-kontratuko langile hauei eragiten die; hain zuzen ere, Estatuko, autonomia Erkidegoko eta tokiko administrazio publikoko langileei, Unibertsitateko irakasle eta ikertzaileei eta Merkataritza-sozietate publikoko fundazio eta sektore publikoko partzuergoak, hala ere, berariazko araudira egokitzean kalterik egin gabe.

Legeak egiten dituen aldaketei dagokionez, arestian aipaturiko **Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 10. artikulua eraldatu** egiten duela, hala bitarteko funtzionarioen figuraren aldi baterako izaeraz arduratzen da, bai haien izendapenei dagokionez baita gehienezko iraupen epari dagokionez; lanpostu horiek karrerako funtzionarioak bete ezin



dituztenean gehienez ere 3 urteko iraupen izango du lanpostu huts horren izendapenak eta ordezkatzeko izendapenen kasuan, izendapena eragiten duen ezinbesteko epean, aldi baterako programak gauzatzeko izendapenak gehienez 3 urtekoa izango da.

Aukeratze-prozesuari dagokionez, 10.2 artikuluari jarraiki, prozesuaren publizitatea eta azkartasuna azpimarratzen du, lanpostua berehala betetzeko gardentasun osoarekin. Aukeratze-prozesuaren ondorioz bitarteko langile izendatzeak ez duela inola ere esan nahi karrerako funtzionarioaren izaera aitortzen denik.

Bestalde, bitarteko harremana iraungitzeko arrazoiak aurreikusten dira, arauak aurreikusten duenez, bitarteko funtzionarioen bitartekotasun-harremana azkenduko da, **Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 63. artikuluan** aurreikusitako arrazoi orokorrak ematen badira, baina, arrazoi horietaz gain, **Legeak 10.3 artikulua** aurreikusten dituen beste arrazoi horiek ez dute kalte-ordaina jasotzeko eskubidea eragiten; lanpostua karrerako funtzionario baten izendapenaren bidez bete denean, antolaketa arrazoiak direla eta lanpostua kendu egiten denean, izendapenaren gehienezko iraupena igaro delako eta izendapena ahalbidetzen zuen kausa jada azkendu egin denean, alegia.

Hala, kasu honetan nabarmendu behar da Legeak sendotu egiten dituela langile bitartekarien izendapenen gehienezko iraupena, langile figura hauen abusua saihesteko administrazioko egonkorrak eta egiturazko eginkizunak asetzeko erabiltzen direnean. Aipatzen ari garen artikulua 4. atalal xedatzen du bitarteko funtzionarioek betetzen dituzten lanpostu horiek Administrazio Publiko bakoitzaren araudian aurreikusitako mekanismoen bidez, hala ez bada izendapena egin zenetik 3 urte igaro ondoren, bitarteko funtzionarioen izendapena iraungi egingo da, eta lanpostu hori karrerako funtzionarioek soilik bete ahal izango dute dagokion aukeraketa-prozesuaren bidez, eta prozesu hau egiten den bitartean lanpostu hori hutsik ez geratzeko bitarteko funtzionario bat izendatu ahal izango da.

Gainera, Legeak eranstean du 11.3 artikuluan, **aldi baterako langileek**, aldi baterako lan-kontratuak egitea sektore publikoko lanpostuak betetzeko izan behar duen helburu bakarra premiazko premiak asetzeko izan behar dela, horregatik, aurreikusten du arauak aldi baterako lan-kontratuen aukeraketa-prozesuan eman beharreko diren printzipioak ezartzen ditu; hala nola, publizitatea edo gardentasuna, berdintasuna, meritua, gaitasuna eta azkartasunarekin.

Azkenik, Legeak 17. Xedapen gehigarriak ezartzen du Administrazio bakoitzean indarrean dagoen araudiaren arabera dagozkion erantzukizunak eskatu beharko direla, administrazioen zerbitzura dauden aldi baterako langileen eta bitarteko funtzionarioen abusua saihesteko. Hortaz, Baieztatu dezakegu etorkizunera begira Legeak behin-behinekotasunaren abusua saihesteko neurriak eta zehapen egokiak aurreikusten dituela. Baina egun, egoera honetan dauden 800.000 langileen egoera konpontzeko ematen den egonkortze-prozesua ez dela modu egokian konpondu ezta arautu, eta ondorioz, eragingo du gatazka juridiko anitzak, honek suposatzen du berriz ere Auzitegiek haiek irtenbide bat eman beharko diotela behin-behinekotasunaren fenomeno honi.

Arestian esan aipatu den bezalaxe, behin behinekotasunaren arazoa estrukturala denez auzi judicial izaugarriak eragiten dituela, honela, lau **Autonomi Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiek planteatutako arazo prejudizialei buruz Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak pasadan apirilaren 26an, lehenengo auziari erantzun dio Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiak planteatutakoari**, auzi honetan Bartzelonako Unibertsitateko langile bat da, iruzurrez hainbat segidako aldi baterako lan-kontratuak izan dituen (lehenik, obra eta zerbitzu lan kontratuak izanez, eta gero, lanpostu hutsagatik bitarteko lan kontratuak) 2002. urtetik lanpostu horretan dagoelarik lanean eta ez da oraindik lanpostu hori inoiz irten oposaketa batera lanpostu hori egonkortzeko, langilea demanda tarteratzen du bere lan-harremana iraupen-mugagabeko dela aitortzeko, baina, pauso bat aurrerago doa eta baita galdatzen du langile publiko finkoarena aitortzea.

Hala, EBJA adierazten du “ *Ez du garrantzirik demandatzailearen eta enplegatzailearen arteko lan-harremana, zehapen gisa, «Mugagabe ez-finko» bihurtzeak. Auto honen 13. apartatuan adierazi den bezala, badirudi jatorrizko epaitegiak uste duela «langile mugagabe ez-finkoaren» kontzeptua, jurisprudenzia nazionalak definitzen duen bezala, Esparru Akordioan agertzen den iraupen jakineko kontratua duen langilearen definizioan sartuta dagoela, lan-harremana gertakari edo gertaera jakin baten ondorioz iraungitzen delako, zehazki, Administrazioak dagokion lanpostua betetzeko hartzen duen erabakia, hautaketa-prozesu baten bidez soilik. Hortik ondorioztatzen da, jatorrizko epaitegiari dagozkion egiaztapenei kalterik egin gabe, auzi nagusiko alderdien arteko lan-harremana «mugagabe ez finko» bihurtzea iraupen mugatuko hurrengo lan-kontratuetara abusuz jotzeagatik zehapena dela, baina ez duela kontratu horien izaera bera aldatzen. Aurreko*



*kontsiderazio guztiak kontuan hartuta, bidezkoa da planteatutako judizio aurreko gaiei erantzutea, hau da, Esparru Akordioaren 2. eta 3. klausulen 1. puntua honela interpretatu behar da: sektore publikoko enplegatzaillearekin iraupen jakineko lan-kontratuen bidez lotuta egon den langile bat, zeinaren lan-harremana, zehapen gisa, «Mugagabe ez-finko» bihur baitaiteke esparru-akordio horren aplikazio-eremuaren barruan», hau da, EBJAk baieztatzen du berriz ere *Leon Medialdea edo Huetor Vega delako auzietan*, segidako iruzurrez burututako lan-kontratuak zigortzeko, zehapen gisa esparru akordioan oinarrituz lan harremana “mugagabe ez finkoan” bihurtzea posiblea dela.*

Dena den, esan beharra dago arazo prejudizial honetan barneko araudi berriari erreferentzia egin ahal ziola eta demandan azaldutako langile publiko finkoan bihurtzea lan harreman hori abusuaren zehapen gisa posible ote denik adieraztea.

Ondorioz, itxaron beharko da EBJA hurrengo arazo prejudizialetan zerk adierazten duen gure barneko araudi berriari erreferentzia eginez.

V. ONDORIOAK

Gradu Amaierako Lan honetan aztertu egin da gure lan merkatuak eta Administrazioak duen behin-behinekotasunaren fenomenoaren arazoa. Lehenik azaldu egin da prekariedade zer den eta zeintzuk diren egun Lan-prekariedade eragiten duten faktore nabarmenak. Ondoren, behin behinekotasunaren egoera Estatuan aztertu izan da eta hura eragiten duten faktoreen analisi laburra egin da.

Bestalde, 70eko hamarkadatik egunera arte eman Lan arloan egin diren Lege eta Langileen Estatutuak aztertu dira, eta ikusi izan dugu Legegileak aldi baterako lan kontratuak erabili izan direla langabeziari aurre egiteko eta enplegua sustatzeko neurri gisa, eta horrek eragotzi egin du behin-behinekotasunarekin hertsiki lotuta dagoen kausalitate-printzipioa, hau da, aldi baterako lan-kontratuak egitea Legeak aurreikusitako arrazoian oinarrituta. Baina, lege eta erreforma ezberdinek kausa horiek aurreikusi, enplegatzailleak aldi baterako lan-kontratuen abusua egin dute, ohitura gisa hartu izan dute lan kontratu hauek egitea enpresa jardueraren einkizun iraunkor eta egonkor bat asetzeko, hortaz, aldi baterako lan kontratuen abusua eta



lege iruzurra eraginez, ondorioz, bi kontzeptu hauek ere azaldu egiten dira, hau baita arazo honen ondorio larririk.

Orain arte eman diren lege ezberdinen analisia egin ondoren, eguneko Lan Erreformatan lan behin-behinekotasuna murrizteko eta saihesteko aurreikusten dituen neurri ezberdinen azterketa egin da, eta baita ere alderatu egin da aurreko Langileen Estatutuarekin.

Arestian esan bezala, Lan-erreforma berriak 1999/70/EB-ko direktiban, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak emandako epaietan eta gure Auzitegi Gorenak emandako epai ezberdinetan duela abiapuntua, horregatik, direktibaren analisia juridikoa egin da lanan eta baita ere egun erreformatan jasotzen dituen neurrien jatorrien epaiak aztertu dira.

Lan- Erreforma oso oso gaztea da eta horregatik erreformaren ondorioak aipatzea ez litzateke oso egokia izango, baina, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren datuen arabera pasadan martxoan erregistratutakoaren arabera nahiko mesedagarria da, hots, langabeen kopurua 2.921 jaitsi egin zuen aurreko hilarekin alderatuz, hain zuzen ere; egun erregistratutako langabezia 3.108.763 pertsonetara da, 2008tik matxotik hila honetan erregistratutako zifrarik txikiena. Era berean, martxoan guztira 1.671.841 lan-kontratu berri egin dira, 2021ko martxoarekin alderatuz 267.734 lan kontratu gehiago egin direla. Hala, iraupen mugagabeko 513.677 lan kontratuak, historiki errokor absolutua izan da, lan kontratu guztien %30,73 suposatzen baitu. Hala ere, erreformatan lanean zehar adierazi den bezala zenbait kontzeptu ez ditu definitzen, eta honen inguruan zenbait arazo sor daitezke, eta nire ustez hauek hainbat auzi juridikoetan bihurtuko dira.

Bestalde, lanean ere aztertu egin da lan behin-behinekotasunaren abusua administrazioan, fenomeno hau sektore pribatuan baino hedatutagoa baitago. Egun, 800.000 langile baino gehiago pairatzen dute behin-behinekotasunaren abusua administrazioan; horregatik, fenomeno honen faktoreak aztertu egiten dira.

Era berean, atal honetan ere aipatzen da 1999/70/EB direktiba administrazioan aplikatu ahal izateko eta horrek suposatzen duena azaltzen da. Gainera, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren hainbat epai azaldu egiten dira, *SERMAS* auzia nabarmenduz eta Auzitegi Gorenak auzi honetan esandakoa berretsiz.

Azkenik, egungo legegileak 20/2021eko Legearen azterkerketa egiten da, zehazki behin-behinekotasunaren arazo hau administrazioan konpontzeko tresna juridikoa delako,

dena den, lan erreformarekin gertatzen den bezala ezin da inongo ondoriorik atera, legea oso berria baita eta gainera, egonkortze-prozesuak 2024. urtean aurreikusita baitu bere amaiera. Jada, mota ezberdineko gatazka juridikoak ematen ari dira Auzitegietan, beraz, zer esanik 2024. urtean egonkortze-prozesuak baldin badu bere amaiera.

Azken buruan, lan behin-behinekotasunaren arazo hau konpontzeko prozesua geldoa eta zaila izango da, Toharia (2007) aipatuz lan behin-behinekotasunaren arazo gure kulturaren baitago.

VI. BIBLIOGRAFIA

- Asensio, Rafael. (2021). *Temporalidad de las prestaciones de Servicios para las Administraciones Públicas*. <https://rafaeljimenezasensio.com/>
- Garcia, Sanchez, Alfonso (2019eko irailaren 15ekoa). *Las medidas correctoras del abuso de la temporalidad de los empleados públicos en España*. Dialnet.uniroja
- Palácio, Vicente. (2016). *Empresas multiservicios y precarización del empleo*. Dialnet.uniroja.
- Casas, Baamonde M^o Emilia. (2021). *Informe de Interinos*.
- Rojo, Eduardo. (2020). *La recuperación de la letra y el espíritu del contrato para obra o servicio*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>
- Lorente, R, Guaman, A (2018). *Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?*. Revista UCM.
- Batalla-Nevad, Pedro. (2021). *La temporalidad en el empleo público como fallo activo en la administración*. Documentación Administrativa, num 8.
- De la campa, Elena. (2018). *La temporalidad en el punto de mira*. Conclusiones de la Jornada PIMEC.
- Salinas, Fernando. (2016). *La resurrección de la directiva 1999/70/CE*. Iuslabor.
- Ocaña, Luis. (2011). *La doctrina del TJUE sobre la directiva 1999/70 y el colectivo de empleados públicos*. Dialnet.uniroja.

- Lopez, Juan. (2016). *El trabajo a tiempo parcial entre flexibilidad y precariedad laboral*. Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: Libro Homenaje a Tomás Sala Franco.
- Riesco, Alberto. (2012). *Empresas sin asalariado y asalariados sin empresas: apuntes sobre la crisis y transformación del empleo*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales.
- Llorente, P, Pavia, J (2022). *La regulación de la contratación por tiempo determinado en el Real Decreto Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*. Diario de la ley.
- Beltran de Heredia Ruiz, Ignasi. (2011). *La estabilidad en el empleo: un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato de trabajo*. Dialnet.uniroja.
- Alvarez, Henar. (2011). *La precariedad laboral, análisis y propuestas de solución*. Editorial Bomarzo.
- Laparra, M (2007). *La construcción del empleo precario: dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. FOESSA.
- Sola, J, Campillo, I. (2018). *La precarización en su contexto: desarrollo y crisis del régimen de empleo en España*. Revista Española de Sociología.
- Martin, P, Tovar, J (2019). *Desmontando la seguridad en las políticas de empleo: la propuesta europea de flexiseguridad*. Revista Internacional de Sociología.
- Baylos, Antonio. (2016). *Sobre el trabajo decente*. Revista de Derecho y Sociedad.
- Gil y Gil, Jose Luis. (2019). *El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible*. Revista jurídica de los Derechos Sociales.
- Fuentetaja Pastor, J. (2020). *La utilización abusiva de los funcionarios interinos ante el derecho europeo: entre la transformación en funcionarios de carrera y el derecho a indemnización*. Revista de Administración Pública.
- Beladiez Rojo, M (2018). *Artículo 23.2. El derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas*. Comentarios a la Constitución Española.
- Beltran, Ignasi. (13/02/2022). *Régimen Jurídico a partir del RD Ley 32/2021: La presunción del contrato indefinido*. <https://ignasibeltran.com/>

- Rojo, Eduardo (13/11/2021). *Empleo Publico. Notas previas y texto comparado del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad y de las enmiendas incorporadas.* <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>
- Aradas, Alejandro (20/12/2021). *El contrato de interinidad.* <https://www.cuestioneslaborales.es/>
- CCOO, Federacion de Servicios a la Ciudadania (29/10/2021). *Analisis EPA 3º Trimestre 2021 sobre empleo Publico.* <https://fsc.ccoo.es/>
- Ejarque, Albert. (17/01/2014). *Los efectos de la utilización abusiva de los contratos de duración determinada en el ámbito de la Administración Pública en el Derecho de la Unión Europea.* <https://www.eljurista.eu/>

LEGEDIAREN ERANSKINA

- Kode Zibila (Gaceta de Madrid 206. zenb, 1889ko uztailaren 25a).
- Lan-harremanen 16/1976ko Legea (Estatuko Aldizkari Ofiziala 96.zenb, 1976ko apirilaren 21a).
- 8/1980ko Langileen Estatutua (BOE 64.zenb, 1980ko martxoaren 14a).
- 32/1984ko Legea, 80ko Langileen Estatututa eraldatzen duena (BOE 186. zenb, 1984ko abuztuaren 4a).
- 1999/70/EE Europar Batasuneko, iraupen mugatuko lanari buruz EGABek, UNICEk eta CEEPk hartutako esparru-akordioari buruzkoa (DOCE 175.zenb, 1999ko uztailaren 10a).
- 2720/1998ko Errege Dekretua, Langileen Estatutuaren 15.Artikulua garatzen duen iraupen mugatuko kontratuen arloan (BOE 7.zenb, 1998ko urtarrilaren 8koa).
- 12/2001 Legea, Enplegua sustatzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurri buruzkoa (BOE 164.zenb, 2001eko uztailaren 10a).
- 2/2015ko Legegintzako Errege Dekretua, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena (BOE 255.zenb, 2015ko urriaren 24a).



- 5/2015ko Legegintzako Errege Dekretua, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duena (BOE 261.zenb, 2015eko urriaren 30a)
- 20/2021ko Legea, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzkoa (BOE 312.zenb, 2021ko abenduaren 29koa).
- 32/2021ko Errege Lege Dekretua, lan-erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan merkaua eraldatzeko premiazko neurriei buruzkoa (BOE 313.zenb, 2021ko abenduaren 30a).

JURISPRUDENTZIAREN ERANSKINA

- Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia, 2016ko irailaren 14koa, C-16/15, Perez Lopez auzia.
- Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia, 2018ko ekainaren 5koa, C-574/16, Norte Facility auzia.
- Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia, 2018ko azaroaren 21koa, C-619/17, Diego Porras auzia.
- Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia, 2019ko apirilaren 11koa, C-30/28 eta C-44/18, Montero Mateos eta beste auziak.
- Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia, 2019ko urriaren 15koa, C-439/18, AEAT auzia.
- Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia, 2020ko martxoaren 19ko epaia, C-103/18 eta C-429/18, Sanchez Ruiz eta Fernandez Alvarez auziak.
- Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia, 2022ko apirilaren 26an, C-464/21.
- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2001eko apirilaren 30 ko 3485/2001 epaia (3215/2000 helegitea).
- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2014ko irailaren 16ko 3920/2014ko epaia (2069/2013 helegitea).
- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2014ko irailaren 22ko 5750/2014ko epaia (2689/2013 helegitea).



- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2017ko uztailaren 20ko epaia (177/2016 helegitea).
- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2017ko urriaren 4ko 3687/2017ko epaia (176/2016 helegitea).
- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2018ko apirilaren 27ko 457/2018ko epaia (3926/2015 helegitea).
- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2020ko urriaren 28ko 3830/2020ko epaia (4364/2018 helegitea).
- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2019ko azaroaren 19ko 4219/2019ko epaia (2309/2017 helegitea).
- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2020ko uztailaren 30eko 730/2020ko epaia (3898/2017 helegitea).
- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2020ko abenduaren 20ko 4383/20ko epaia (240718 helegitea).
- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2021ko uztailaren 6 ko epaia (598/2018 helegitea).
- Auzitegi Gorenaren (gizarte-arloko 4. Sala), 2021ko abenduaren 1eko 4489/2021ko epaia (122/20 helegitea).

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ZUZENBIDE
FAKULTATEA
FACULTAD
DE DERECHO