



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

Zuzenbide Fakultatea – Bizkaiko Atala (Leioa)

ZUZENBIDE GRADUA
IKASTURTEA 2022-2023

**GAZTEEN LAN EGOERA ESPAINIAN: 2012ko ETA
2021eko LAN ERREFORMAK**

EGILEA: Garazi Murua Astorquiza
ZUZENDARIA: Amaya de Ayala Bilbao

Leioa, 2023ko urtarrilaren 10a

Gazteen lan egoera Espainian: 2012ko eta 2021eko lan erreformak

Gradu Amaierako Lan honen egileak adierazten du lana originala dela, norberak idatzia dela eta erabilitako iturriak –testuak, grafikoak, taulak, datuak eta bestelako materialak– zuzen aipatuta eta formateatuta daudela, indarrean dagoen jabetza intelektual eta industrialaren inguruko legediarekin eta ohitura akademikoarekin bat eginez, tutoreak zehaztutako moduan. Hala izan ezean, bere gain hartuko du jokabide ez-egokien (plagioen, irudien erabilera bidegabean eta abarren) erantzukizuna.

La autora del presente Trabajo de Fin de Grado declara que el trabajo realizado es original, ha sido redactado por la misma y que las fuentes –texto, gráficos, tablas, datos u otros materiales– están correctamente citadas y formateadas de acuerdo a la legislación vigente sobre propiedad intelectual e industrial y de acuerdo a los usos académicos, tal y como le ha indicado la Profesora. Asume, en caso contrario, las responsabilidades que pudieran derivarse de las inexactitudes que consten en el mismo (plagio, uso indebido de imágenes, etc.).

LABURPENA.

Gradu Amaierako Lan honek 3/2012 Legeak eta 32/2021 Errege Lege Dekretuak gauzatutako lan erreformen alderdi batzuetan –zehazki, kontratazioan, aldi baterako enplegu erregulazio espedienteetan, negoziazio kolektiboan eta kaleratze erregimenean– legegileak egindako aldaketak aztertzen ditu. Ondoren, aldaketa horiek Espainiako lan merkatu orokorrean, eta, zehazki, gazteen lan egoeran eragindako ondorioak aztertzen ditu, langabeziari, kontratazioari eta negoziazio kolektibo eta soldata mailari dagokionean. 2012ko lan erreformak kaleratzeak merketu eta deskausalizatu zituen, langabezia tasa eta aldi batekotasuna handituz. 2021eko lan erreforma, ostera, aldi baterako enplegu erregulazio espedienteen eraldaketaren bidez enpleguari hobeto eustea ahalbidetzen ari da. Kontratazio mugagabea ere sustatzen ari da, aldi baterako kontratuen kausalitatea indartuz.

Hitz gakoak: lan erreforma, kontratazio, aldi baterako enplegu erregulazio espediente, negoziazio kolektibo, langabezia.

RESUMEN.

El presente Trabajo de Fin de Grado analiza algunos aspectos de las reformas laborales de la Ley 3/2012 y RDL 32/2021 –en particular, los cambios introducidos en la contratación, los ERTes, la negociación colectiva y el régimen de despidos–. Después, se analizan los efectos que dichos cambios han tenido en el mercado laboral de España, y, más concretamente, en la situación laboral de las personas jóvenes, en lo relativo al desempleo, la contratación, los salarios y negociación colectiva. La reforma laboral de 2012 abarató y descausalizó el despido, aumentando el paro y la temporalidad. Sin embargo, la reforma de 2021 ha contribuido a sostener el empleo mediante la reforma de los ERTes, y ha impulsado la contratación indefinida reforzando la causalidad de los contratos temporales.

Palabras clave: reforma laboral, contratación, ERTes, negociación colectiva, desempleo.

AURKIBIDEA

1.	SARRERA	4
1.1.	Lanaren aurkezpena.....	4
1.2.	Lanaren egitura eta antolaketa	5
1.3.	Helburuak eta hipotesiak.....	6
2.	MARKO TEORIKOA: LAN ZUZENBIDEAREN OINARRIZKO ARAUDIA ETA LAN ERREFORMEN AURREKARIAK.....	7
2.1.	Lan edukia duten nazioarteko arauak: Lanaren Nazioarteko Erakundearen Hitzarmenak eta Europar Batasuneko Zuzenbidea	7
2.2.	Espainiako Konstituzioan lan arloko edukia duten arauak	8
2.2.1.	Langileen Estatutua eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra	9
2.3.	Langileen Estatutua eta lan erreformen aurrekariak	10
2.3.1.	2012ko eta 2021eko lan erreformak	13
3.	METODOLOGIA.....	14
3.1.	Ikerketa metodoa	14
3.2.	Datuen deskribapena.....	15
3.3.	Adierazleak eta aldagaiak.....	16
4.	ANALISI KUALITATIBOA: 2012ko ETA 2021eko LAN ERREFORMAK.....	18
4.1.	3/2012 Legeak gauzatutako lan erreformaren alderdi garrantzitsuenak	18
4.1.1.	Kontratazio modalitateak eta lanaldi partzialaren sustapena.....	19
4.1.1.1.	Formakuntza eta ikasketarako lan kontratua (LE 11.2 art).....	19
4.1.1.2.	Ekintzaileei laguntzeko lan kontratu mugagabea (3/2012 Legeko 4.art).	20
4.1.1.3.	Lanaldi partzialeko kontratuak (LE 12.art)	21
4.1.2.	Aldi Baterako Enplegu Erregulazio Espedienteak (LE-ko 47.art)	22
4.1.3.	Negoiazio kolektiboan berrikuntzak.....	23
4.1.3.1.	Enpresa mailako hitzarmenen lehentasuneko aplikazioa (LE 84.2 art).....	24
4.1.3.2.	Hitzarmen kolektiboan ultraaktibitatearen mugaketa (LE 86.3 art).....	24
4.1.4.	Kaleratzeak eta horien kostuen murrizpena	25
4.1.4.1.	Banakako kaleratze objektiboa (LE-ko 52.art)	26
4.1.4.2.	Kaleratze Kolektiboa (LE-ko 49.1 i) eta 51.art).	27
4.2.	32/2021 Errege Lege-Dekretua: lan erreforma berria	28
4.2.1.	Kontratazioaren sinplifikazioa.....	29
4.2.1.1.	Aldi baterako lan kontratuak (LE 15.art).....	29
4.2.1.2.	Aldizkako kontratu finkoa (LE 16.art).....	31
4.2.1.3.	Formakuntza kontratua (LE 11.art).....	32
4.2.2.	Aldi baterako Enplegu Erregulazio Espedienteak (LE 47 eta 47 bis art.).....	35
4.2.3.	Negoiazio kolektiboan berrikuntzak.....	36
4.2.3.1.	Hitzarmen kolektiboan konkurrentzia: ordainsaria enpresa mailako hitzarmenen aplikazio lehentasunetik kanporatzea (LE 84 art)	37
4.2.3.2.	Hitzarmen kolektiboan ultraaktibitate mugagabea berreskuratzea (LE 86 art)	37
5.	ANALISI KUANTITATIBOA: 2012 ETA 2021EKO LAN ERREFORMEK GAZTEEN LAN MERKATUAN IZANDAKO ERAGINA	38
5.1.	Langabeziaren egoera	38
5.1.1.	Aldi baterako erregulazio espedienteek langabeziarekin duten lotura	40
5.1.2.	Kaleratzeen merketzeak langabeziarekin duen lotura	41
5.2.	Aldaketak kontratazioan	42
5.2.1.	Gazteen kontratazioa	43
5.3.	Negoiazio Kolektiboa eta soldatak	45
5.3.1.	2012ko lan erreformaren ondorengo enpresa mailako hitzarmenen eta hitzarmen kolektiboan inaplikazioen eboluzioa	46
5.3.2.	2012 eta 2021eko lan erreformek negoziazio kolektiboan gauzatutako aldaketek soldata mailan eta eros ahalmenean izandako eragina.....	47
6.	ONDORIOAK.....	50
7.	ERREFERENTZIAK.....	54
8.	AIPATUTAKO JURISPRUDENTZIA	57
9.	ERANSKINAK	58

1. SARRERA

1.1. Lanaren aurkezpena

Lana, gizabanakoen bizitzako elementu zentralenetako bat da, bertatik lortzen baitira norbere bizitza proiektua garatzeko bitartekoen zati handi bat. Lanaren gain eragina dute testuinguru ekonomikoak, Lan Zuzenbideak, politika ekonomikoak zein enplegu politikek, Montoya Melgar (2020) autorearen hitzetatik ondorioztatu daitekeenez. Azken hamarkadan izaera eta jatorri desberdineko baina ondorio sakonak izan dituzten bi krisi jasan dira: 2008ko atzeraldi ekonomikoa eta Covid-19aren osasun larrialdiak sortutako krisia. Horiei, Europar Batasuneko eta Espainiako erakundeek emandako erantzuna erabat desberdina izan da. 2008ko krisiari emandako erantzuna nagusiki austeritate politiken ezarpena izan zen. Hark ekarritako ondorioetatik ikasita agian, Covid-19ak sortutako krisiak gastu publikoaren hedapena izan du ardatz, langileak eta gizarteko kolektibo zaurgarrienak –besteak beste, gazteak eta emakumeak– babeste aldera, barne ekonomiaren sostengua ere bermatuz aldi berean, 2021eko lan erreformako legegilearen hitzetatik ondorioztatu daitekeenez.

Atzeraldi bakoitzean, zeinu desberdineko tesi ideologikoak gorpuztu dituzten lan erreforma bana –lan merkatuko marko instituzionala berritzeko tresnak (Fernández, 2013)– gauzatu dira: 2012ko eta 2021eko lan erreformak. 3/2012 Legeak gauzaturako erreformak lan harremanen desregulazio bidea sakondu zuen, enpresarien aldebakarreko botereak zabalduz, jarduera sindikalaren eremua murriztuz eta enpleguaren inguruko bermeak gutxituz, enplegu sustapenaren, hazkunde ekonomikoaren eta enpresa-produktibitatearen justifikaziopean (Baylos Grau, 2012). 32/2021 Errege Lege Dekretuko legegileak, kontrara, garbi adierazten du erreforma berriak bere aurrekariaren “*kontrako noranzkoa*” hartu duela lan eskubide eta bermeak berreskuratuz, kaleratzeen aurrean barne malgutasuneko tresnak sustatuz, “*kalitatezko enplegua segurtatzeko.*” Azken lan erreformaren diseinuan gizarte-elkarrizketak izan duen protagonismoa nabarmentzekoa da, lan harremanen eredu sozialaren eta arauaren zilegitasun indartuaren zeinu gisa.

Azaldutakoagatik, gaurkotasun esanguratsua duen gaia da azken bi lan erreformen azterketa eta alderaketa egitea, horiek lan merkatuan –eta zehazki, gazteen lan egoeran– izandako ondorioak aztertuz. Gradu Amaierako Lan honen helburua da, beraz, 2012ko eta 2021eko lan erreformek kontratazioan, aldi baterako enplegu erregulazio espedienteetan, negoziazio kolektiboan eta kaleratzeen erregimenean gauzaturako

aldaketak ezagutzea, eta erreforma horiek, batez ere gazteen langabezian, kontratazioan eta soldata mailan izandako eraginak kuantifikatzea eta eztabaidatzea.

1.2.Lanaren egitura eta antolaketa

Gradu Amaierako Lan hau sei atal nagusitan banatuko da, eta atal bakoitzak zenbait azpi-atal desberdin izango ditu. Jarraian, bakoitzaren eduki nagusiak laburbilduko dira:

Sarreran, lanaren **helburu** eta **motibazioa** azaltzeaz gain, lanaren haria gidatuko duten **hipotesiak** aurkeztuko dira. Lanaren atal desberdinen garapenak hipotesiak betetzen diren edo ez argitzen lagunduko dute.

2.atalean, **marko teorikoa** azalduko da. Bertan, lan erreformen euskarri diren lege testuen eta horien eduki nagusiaren azalpen labur bat gauzatzen da. Ondoren, aztertuko diren lan erreformen aurrekariak laburtzen dira, testuingurua osatzeko.

3.atalean, lana burutzeko erabilitako **metodologia** aztertuko da: alde batetik, ikerketa garatzeko metodoa azaltzen da, erabilitako datuen deskribapena gauzatu, eta analisi kuantitatiboan erabiliko diren adierazle eta aldagaiak definitzen dira, neurketa unitateak zehaztuz.

4.atalean, 2012ko eta 2021eko **lan erreformen analisi kualitatiboa** gauzatzen da. Horretarako, alde batetik, **4.1 atalean**, 3/2012 Legeko alderdi nagusiak aztertuko dira – kontratazioan, aldi baterako enplegu erregulazio espedienteetan, negozioazio kolektiboan eta kaleratzeen erregimenaren inguruan emandako aldaketak, hain zuzen–. Bestetik, **4.2 atalean**, 32/2021 Errege Lege Dekretuaren bidez gauzatutako lan erreforma aztertuko da, kontratazioaren, aldi baterako enplegu erregulazio espedienteetan eta negozioazio kolektiboan gauzatutako aldaketak aztertuz. Bi lan erreformen analisisa zuzenbide-doktrinarekin eta Auzitegi Gorenaren eta Konstituzio Auzitegiaren jurisprudentzia garrantzitsuenarekin osatuko da.

5.atalean, Munduko Bankuko, Espainiako Estatistika Institutuko (INE, gaztelerazko siglen arabera) eta Lan eta Ekonomia Sozialeko Ministerioaren datu estatistikoak erabiliz, aztertutako bi lan erreformek langabezian, kontratazioan eta negozioazio kolektiboan izandako eraginak miatuko dira –zehazki gazteen egoerari dagokionean–, lan erreformetan aztertutako alderdiak **lan merkatuaren analisi kuantitatiboarekin** lotuz.

6.atalean, lanaren **ondorioak** aurkezten dira. Ideia nagusiak laburbiltzeaz gain, hasieran aipatutako hipotesiak bete diren edo ez aztertuko da, gomendio edo ekarpen batzuk aipatuz.

1.3. Helburuak eta hipotesiak

Lan honen **helburu nagusia** 2012ko eta 2021eko lan erreformek lan-araudian gauzatutako aldaketa kualitatibo nagusiak ikertzea, eta aldaketa horiek zehazki gazteen lan-merkatuan izandako eragin kuantitatiboak aztertu eta gaiaren inguruko literaturarekin eztabaidatzea da. Helburu nagusia erdiesteko, **helburu espezifiko** batzuk ezarri dira:

- 1- 2012ko eta 2021eko lan erreformek kontratazioan gauzatutako aldaketak aztertzea, eta aldaketa horiek lan merkatu orokorrean, eta zehazki, gazteen lan merkatuan zein eragin izan duten behatzea, beren kontratazio modalitateen eta lanaldi moten inguruan.
- 2- 2012ko eta 2021eko lan erreformek aldi baterako enplegu erregulazio espedienteen arauketan gauzatutako aldaketek eta kaleratzeen eraentzan egindako aldaketek langabezia-tasa orokorrean, eta zehazki, gazteen langabezia-tasan izan duten eragina aztertzea.
- 3- 2012ko eta 2021eko lan erreformek negoziazio kolektiboan txertatutako aldaketek langileen, eta zehazki, gazteen soldata mailan izan duten eragina aztertzea.

Hala, 2021eko erreformak gauzatutako aldaketek gazteen lan merkatuko egoera hobetzen lagundu duten jakin nahi da, 2012ko erreformak izandako ondorioekin alderatuta. Helburu hauetatik abiatuz, **hipotesi** batzuk aurkezten dira, lanean zehar gauzatutako analisi kualitatibo eta kuantitatiboaren bitartez, horiek betetzen diren edo ez ondorioztatuko delarik:

H1- 2012ko lan erreformak **aldi baterako enplegu erregulazio espedienteetan** eta **kaleratzeen kostuan** gauzatutako aldaketek ez zuten krisi ekonomikoaren ondoriozko gazteen langabezia gutxitu, edo horien enplegu mailari eusteko balio izan. 2021eko lan erreformak, zentzu honetan, aldi baterako enplegu erregulazio espedienteen eraldaketaren bidez, Covid-19aren ondoriozko krisi ekonomikoan langabezia-tasen hazkundera leundu du.

H2- 2012ko lan erreformak **kontratazioan** gauzatutako aldaketek ez zuten lortu gazteen kontratazio mugagabea sustatzea, ezta kolektibo honen kontratuen aldi-batekotasuna zein partzialtasuna gutxitzea lortu ere. 2021eko lan erreformak, kontrara, gazteen aldi baterako

kontratazioa eta horien lanaldi partzialeko lanak gutxitu eta iraupen mugagabeko kontratazioa eta lanaldi osokoa bultzatzen ari da.

H3- 2012ko lan erreformak **negoziazio kolektiboan** egindako aldaketek soldata maila orokorrean eta gazteen soldata mailan eragin negatiboa izan zuten. 2021eko lan erreforma, atal horretan egindako aldaketen bidez, soldata maila igotzea eragiten ari da.

2. MARKO TEORIKOA: LAN ZUZENBIDEAREN OINARRIZKO ARAUDIA ETA LAN ERREFORMEN AURREKARIAK

Lan Zuzenbidea, bere hastapenetan behintzat, Langile Mugimenduaren lorpena izan da. Bere helburua langilearen babesa izan da, lan harremanaren alderdi ahula delako. Arau inperatiboan bidez eta hitzarmen kolektiboan bidez alderdien kontratuzko autonomia ordenatzen du. Gure ordenamendu juridikoan lan harremanen sistema oso bat txertatzen da eta marko horretan enpresarien (eta hauen ordezkarien) eta langileen (eta hauen ordezkarien) interesak modu kontrajarrian agertzen dira. Estatuaren babes sistema araudiaren tresna garrantzitsuenetako bat da. Marko hau sistema politiko eta ekonomikoaren egonkortze faktore azpimarragarrietako bat da (Goerlich Peset eta García Ortega, 2020). Lan Zuzenbidearen eta politika ekonomikoaren arteko lotura estua da, beraz, bai eta ziklo ekonomikoak lan araudiaren erakundeetan duen eragina ere (Montoya Melgar, 2020).

Lan Zuzenbidea jatorri, mota eta maila hierarkiko desberdineko hainbat arauz osatzen da. Jarraian, lan araudiko lege-testu eta iturri garrantzitsuenak laburbilduko dira, lan erreformak zergatik egiten diren, ordenamenduan duten eragina, eta erreformatzen dena zer den ulertzeko.

2.1.Lan edukia duten nazioarteko arauak: Lanaren Nazioarteko Erakundearen Hitzarmenak eta Europar Batasuneko Zuzenbidea

Konstituzioa da Espainiako ordenamendu juridikoaren erpina, eta bertan aurreikusten da nazioarteko hitzarmenen eta Europar Batasuneko Zuzenbidearen uztartzea Konstituzio-sisteman, Espainiako Konstituzio (EK)-ko¹ 93-96 artikuluan. Lan eremuko edukia duten nazioarteko lege-testu ugari daude. Horien artean garrantzitsuenetako batzuk dira Lanaren Nazioarteko Erakundearen Hitzarmenak eta Europar Batasuneko Zuzenbidea (batez ere itun eratzailak, erregelamendu eta

¹ Espainiako Konstituzioa, 1978ko abenduaren 12koa (EAO 311 zk). Esteka: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

zuzentarauak). Erakunde horiek emandako arau desberdinek eragina dute Espainiako barne zuzenbidean.

Lanaren Nazioarteko Erakundea (LNE)² Nazio Batuen Erakundearen (NBE) agentzia espezializatu bat da, lan eremuko arauak sortzen dituena. Espainia bi erakunde hauetako kide da, eta hortaz, berresten dituen LNE-ko Hitzarmenak lotesleak zaizkio EK-ko 96.artikuluaren arabera (Viqueira Pérez, 2020).

Europar Batasuneko Zuzenbidearen oinarrian Estatu kideen subiranotasunaren zati baten lagapena dago; hala, eskumen zehatz batzuk esleitzen zaizkie erakunde erkideei EK-ko 93.artikuluaren arabera (Viqueira Pérez, 2020). EB-ko gizarte politikako arauak Europar Batasuneko Funtzionamendu Tratatu (EBFT)-ko³ 151-161.artikuluaren artean arautzen dira, besteak beste: enpleguaren sustapena, lan eta bizi baldintzen hobekuntza, gizarte babesa, agente sozialen gizarte-elkarrizketa, langileen informazio eta kontsulta eskubidea, langileen eta enpresariaren ordezkariak eta interesen defentsa kolektiboa, berdintasuna, gizarte bazterketaren aurkako borroka, Gizarte Segurantzaren sistemen modernizazioa, gizon eta emakumeen arteko ordainsari parekidetasuna, etab. (Viqueira Pérez, 2020)

2.2.Espainiako Konstituzioan lan arloko edukia duten arauak

EK-ko Atariko Tituluaren 1.1 artikuluan, Espainia *“Zuzenbidezko Estatu Sozial eta Demokratikoa”* dela aldarrikatzen da. Konstituzio Auzitegiaren aburuz, honek esan nahi du Estatuaren eta gizartearen arteko hartu-emanak aitortzen direla, eta horietatik ondorio garrantzitsuak eratortzen dira (Viqueira Pérez, 2020). Halaber, EK-ko 131.artikuluan zehazten da *“Estatuaren (...) esku-hartzea jarduera ekonomikoaren plangintzan (...), errenta eta aberastasunaren banaketa zuzenagoa sustatzeko.”* Gainera, plangintza horretan, sindikatuen, lanbide eta enpresari elkarten parte hartzea aurreikusten da. Aipaturiko esku-hartze hori, besteak beste, lan eremuan gorpuzten da; hala, EK-ko 149.1.7 artikulua lan-legegintza Estatuaren eskumen eskusiboen artean kokatzen du.

Konstituzioa Espainiako ordenamendu juridikoko Arau Nagusia denez, berebiziko garrantzia dute bertan ezarritako lan edukia duten arauak, izan ere, oinarri horiek ondorio zuzenak izango dituzte lan harremanen eremuan (Viqueira Pérez, 2020). Bertan aitortzen

² LNE hiru aldeko erakundea da: Estatu bakoitzaren delegazioa gobernu ordezkariak, eta sindikatu eta enpresa ordezkariak osatzen da (Viqueira Pérez, 2020).

³ Europar Batasuneko Funtzionamendu Tratatu, 2012ko urriaren 26koa. Esteka: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=ES>

dira, besteak beste, sindikatu eta enpresari elkarten eskubideak (EK-ko 7.art), botere publikoek herritarren parte hartzea sustatzea bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean (EK-ko 9.2 art); askatasun sindikalerako eskubidea eta greba eskubidea (EK-ko 28.art), diskriminatua ez izateko eskubidea (EK-ko 14.art), biltzeko eskubidea (EK-ko 21.art) parte hartze politikorako eskubidea (EK-ko 23.art) babes judizial eraginkorrerako eskubidea (EK-ko 24.art); lanerako eta lana hautatzeko eskubidea, ordainsari nahikoa jasotzeko eskubidea, Langileen Estatutua sortzeko aurreikuspena (EK-ko 35.art), negoziazio kolektiborako eskubidea (EK-ko 37.art), enpresa askatasuna (EK-ko 38.art); errentaren ekitatezko banaketa, enplegu betea, laneko segurtasuna eta atsedena lanaldia mugatuz (EK-ko 40.art), Gizarte Segurantzaren eraentza publikoa behar egoeretan prestazioak banatzeko, batez ere langabeziaren kasuan (EK-ko 41.art), etxebizitza duinerako eskubidea (EK-ko 47.art) eta pentsio sistema eta gizarte zerbitzuak (EK-ko 50.art). Dena den, esan beharra dago arauok lege-testuan duten kokapenaren arabera aplikagarritasun eta babes maila desberdina dutela (Viqueira Pérez, 2020).

2.2.1. Langileen Estatutua eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra

EK-ko 35.2 artikulua agintzen du *“lege bidez, langileen estatutua arautuko”* dela. Mandatu konstituzional horren ondorio da 1980ko Langileen Estatutua (LE)⁴. Estatutua da lan harremanak arautzen eta antolatzen dituen oinarritzko zutabea (Mínguez Vela, 2022). Bertan arautzen dira, besteak beste, **autonomia kolektiboa** (ordezkagarritasuna, negoziazio kolektiboa eta horren fruitu diren Hitzarmen Kolektiboak) eta **lan harreman indibidualen inguruko aferak**, hala nola, lan kontratu motak, horien edukia, etab.

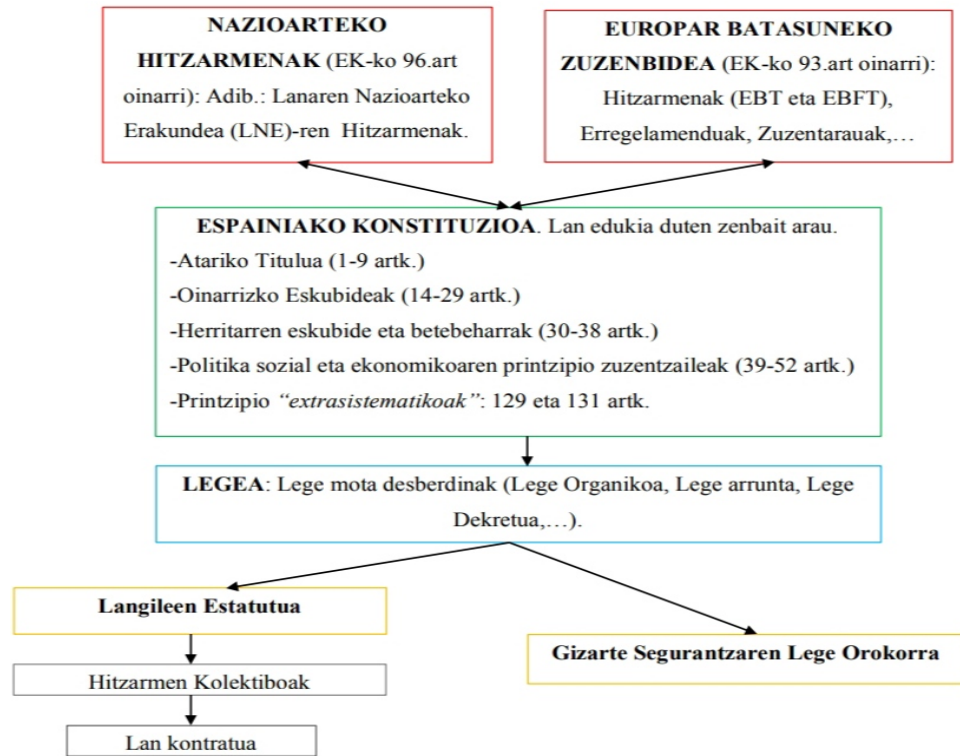
Bestalde, EK-ko 41.artikulua Gizarte Segurantzaren araubide publikoa aurreikusten du, *“herritar guztientzat (...) beharrian egoeretan eta, batez ere, langabezia kasuetan”* **gizarte laguntza eta prestazioak** bermatuz. Mandatu hori betez, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (GSLO)-k⁵ arautzen ditu, hainbaten artean, langabezia prestazioa, laneko ezintasunak, edota jubilazio pentsioak eta horiek finantzatzeko ekarpen sistemak. Oinarritzko legegintza eta araubidea Estatuaren eskumen eskusiboa da (EK-ko 149.1.17 art). Jarraian, azaldu berri diren eta lan arloarekin lotura

⁴ Jatorrizkoa, 8/1980 Legea, martxoaren 10ekoa, Langileen Estatutuarena izan zen, jada indargabetua. Gaur egun, 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena da indarrean dagoena (EAO 255 zk). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

⁵ 8/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina onartzen duena (EAO 261 zk). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

estua duten arauen eskema aurkezten da, bakoitzaren kokapen hierarkikoa eta eduki garrantzitsuena aipatuz.

Irudia 1. Lan arloko edukia duten arau nagusien sistema



Iturria: norberak egina.

Lan erreformen bidez lan araudia eraldatzen da; hots, Langileen Estatutua, lan arloko zenbait prestazio arautzen dituen Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra eta beste lege batzuk (Lan Arloko Arau-Hauste eta Zehapenei buruzko Legea⁶ edota Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legea⁷ etab.) erreformatzen dira. Jarraian, Langileen Estatutuaren sorrera azaldu eta lan araudian egin diren erreformen edukia laburtuko da, aztertuko diren lan erreformen aurrekariak baitira.

2.3. Langileen Estatutua eta lan erreformen aurrekariak

Francoren diktadura 1975.urtean amaitu zen, petrolioaren prezioek eragindako krisi ekonomikoaren eta sistema politiko eta ekonomikoaren irekiera behar sutsu baten testuinguruan. Espainiako egoera orokorrak politika ekonomiko berri bat eskatzen zuen. Programa ekonomiko hau 1977ko **Moncloako Itunen**⁸ bidez gorpuztu zen. Testuinguru

⁶ 5/2000 Legegintza Errege Dekretua, abuztuaren 4koa, Lan Arloko Arau-Hauste eta Zehapenei buruzko testu batekina onartzen duena (EAO 189 zk). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

⁷ 36/2011 Legea, urriaren 10ekoa, Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duena (EAO 245 zk). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

⁸ Akordio sozial honetan ordezkariak parlamentarioa zuten alderdi politiko guztiek hartu zuten parte. Helburua, egoera ekonomikoak eskatzen zituen sakrifizioak ekitatez banatzea zen. Batez ere, prezioen igoera geldiarazteko doikuntza-politikak izan ziren: moneta-

historiko honetan adostu ziren 1978ko Espainiako Konstituzioa eta 1980ko Langileen Estatutua. **Espainiako Konstituzioaren** promulgazioak aniztasunean oinarritutako erregimen demokratikoa ezarri zuen. Bertan, lan harremanen sistema demokratikoaren oinarriak zehazten dira. Oinarri horiek, ondoren, 1980ko **Langileen Estatutuak** garatu zituen. Estatutuan egindako lan erreformek ziklo ekonomikoaren –batez ere krisialdien– eta transformazio ekonomiko eta produktiboen efektuak islatu dituzte, ekonomia eta lan merkatua erabat lotuta baitaude. Hala, lan araudiaren babesa, sistema ekonomikoaren bideragarritasuna eta enpresen lehiakortasuna uztartzen saiatu da legegilea Lan Zuzenbidearen eta enplegu politiken bidez (Goerlich Peset eta García Ortega, 2020). Jarraian, demokrazia garaiko lan erreforma garrantzitsuenak laburbilduko dira soilik: 1984koa, 1994koa, 1997koa, 2001ekoa eta 2006koa.

1984ko lan erreformaren⁹ helburu nagusia langabezia masiboari aurre egitea izan zen. Horretarako aldi baterako kontratazioa malgutu zen, enplegu sustapenerako tresna gisa; hau da, kausarik gabeko aldi baterako kontratazioa ahalbidetzea enplegurako sarbidea errazteko (“enpleguaren sustapenerako kontratua” deiturikoaren bidez). Erreforma honek berebiziko garrantzia izan zuen aldi baterako kontratazioa lan merkatura sartzeko ohiko tresna bilakatu zedin. Orduz geroztik, legegilea askotan saiatu da joera hau zuzentzen, baina ikusiko dugunez, gaur egungo lan merkatuaren arazo larrietako bat izaten jarraitzen du (Goerlich Peset eta García Ortega, 2020).

1994ko lan erreformak¹⁰ enpresariaren boterea zabaldu zuen, lan eremuko hainbat tresna juridiko malgutuz, besteak beste: enpresa ekoizpen eta ingurune ekonomikoaren aldaketen aurrean egokitzeko baliabideak, mugikortasun geografiko eta funtzionala, lan baldintzen funtsezko aldaketak (hau da, barne malgutasuna), eta kaleratze indibidual zein kolektiboak ahalbidetzea arrazoi ekonomiko, tekniko, edo antolaketa zein ekoizpen arrazoiengatik (hots, lanaren enpresaz kanpoko malgutzea). Kolokazio enpresa pribatuak eta aldi baterako lan enpresak ere legeztatu ziren, eta autonomia kolektiboaren eremua zabaldu zen lan baldintza garrantzitsu batzuen legezko erregulazioa murriztuz (Goerlich Peset eta García Ortega, 2020). Kaleratze bidegabeengatik izapidetza-ordainsarien zenbatekoa ere murriztu zen, kaleratzeen kostua gutxituz (Gorelli Hernández, 2014). Lan erreforma honek Langileen Estatutuan erregulatutako erakunde

politika murriztailea eta soldata errealean igoerari eusteko errenta politika. Erreforma-politika bat ere izan ziren: zerga sistemaren eta Gizarte Segurantzaren erreforma, eta finantza sistemaren liberalizazioa ekarri zuten (Carreras eta Tafunell, 2014).

⁹ 32/1984 Legearen bidez gauzatutako erreforma (Goerlich Peset eta García Ortega, 2020).

¹⁰ 10/1994, 11/1994 eta 14/1994 Legeen bidez gauzatutako erreforma (Goerlich Peset eta García Ortega, 2020).

juridiko gehienei eragin zien. Azpimarragarriak dira negoziaketa kolektiboaren eta hitzarmen kolektiboen eduki eta eraginkortasunean egindako aldaketak. Erreforma honek ez zuen lan merkatuaren aldibatekotasuna murriztea lortu (Mínguez Vela, 2022).

1997ko lan erreformaren¹¹ helburua langabezian zeuden gizabanakoen enplegu egonkorra sustatzea eta aldi baterako lan kontratuak mugagabe bihurtzea zen. Horretarako enplegua sustatzeko aldi baterako kontratua baztertu zen eta “kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua” sortu zen (Goerlich Peset eta García Ortega, 2020). Azken hau kontratu mota berri bat zen, kaleratze kalte-ordain txikiagoa atxikita zeramana: 33 lan eguneko ordainsaria lan egindako urte bakoitzeko, 24 hilabeteko maximoarekin. Gainera, formakuntza eta praktika kontratuen baldintzak aldatu ziren (Mínguez Vela, 2022).

2001eko lan erreformaren¹² bidez aldi baterako kontratazioa sustatu zen, lan merkatua malgutuz langabezia murrizteko helburuarekin. Neurri garrantzitsuenetako batzuk honakoak izan ziren: alde batetik, aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzea erraztea, kontratu mugagabeen kaleratze kostua gutxituz eta aldi baterako lan kontratuena garestituz. Bestetik, kaleratze bidegabeengatik izapidetza-ordainsariak, praktikan, deuseztatu ziren, eta hortaz, langileek kalte-ordain osagarri hura galdu zuten (Mínguez Vela, 2022). Dena den, 2002ko erreforman, doktrina juridikoaren iritziarekin bat eginez, horien zenbatekoa berriro handitu zen (Gorelli Hernández, 2014). Aurrekoez gain, langabetuek enplegu edo formakuntza aukerak baztertzeagatik penalizazioak ezarri ziren, eta Enplegu Erregulaziorako Espedienteak jasaten zituzten langileen prestazioa deuseztatu zen (Mínguez Vela, 2022).

2006ko erreformaren¹³ helburua aldi baterako kontratazioa eta langabezia murriztea izan zen. Horretarako, kontratu mugagabe berriak eta aldi baterako lan kontratuak mugagabe bihurtzea saritu ziren. Gainera, enpresa kotizazioak murriztu ziren. Bestalde, aldi baterako lan kontratuen erabilera sistematikoa mugatzeko saiakera egin zen, eta azpikontratetan gardentasuna sustatu zen. Lan Ikuskaritzaren baliabideak areagotu ziren, eta Enplegu Sistema Nazionalaren jarduera gaitasuna zabaldu zen. Azkenik, langabetuen babesa areagotzeko ekintzak txertatu ziren (Mínguez Vela, 2022).

¹¹ Hasiera batean 8/1997 eta 9/1997 ELD-en bidez, eta gerora 63/1997 eta 64/1997 Legeen bidez gauzatutako erreforma (Goerlich Peset eta García Ortega, 2020).

¹² 5/2001 ELD-aren eta 12/2001 Legearen bidez gauzatutako erreforma (Goerlich Peset eta García Ortega, 2020).

¹³ 5/2006 ELD-aren eta 43/2006 Legearen bidez gauzatutako erreforma (Goerlich Peset eta García Ortega, 2020).

Taula 1. Espainiako lan erreforma nagusien laburpen taula

HELBURU ETA EDUKI NAGUSIAK	
1984ko lan erreforma	Langabezia masiboari aurre egiteko: aldi baterako kontratazioa malgutu.
1994ko lan erreforma	Lan merkatuaren aldi-batekotasunari aurre egiteko: lan eremuko erakunde juridiko gehienak malgutu, kolokazio enpresak eta aldi baterako lan enpresak legeztatu, izapidetza ordainsariak murriztu.
1997ko lan erreforma	Langabeen enplegu egonkorra sustatzea + aldi baterako lan kontratuak mugagabe bihurtzea: kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua sortu.
2001ko lan erreforma	Langabezia murrizteko: lan merkatua malgutu, aldi baterako kontratazioa sustatu, kontratu modalitateen kaleratze kostuak orekatu.
2006ko lan erreforma	Langabezia eta aldi baterako kontratazioa murrizteko: kontratu mugagabeen erabilera sustatu, enpresa kotizazioak murriztu.

Iturria: norberak egina.

2.3.1. 2012ko eta 2021eko lan erreformak

2012ko lan erreformaren jatorria eta testuingurua ulertzeko ezinbestekoa da 2008ko krisi ekonomikoari aipamena egitea. “Higiezin burbuilak” eztanda egitean hasi ziren haren efektuak nabaritzen: enplegu galera bortitza, bereziki eraikuntza eta industria sektoreetan; langabezia tasa itzela; epe luzeko langabeziaren hazkundera, etab. (Miedes Ugarte eta Sánchez López, 2014; Plaza Angulo, 2014). Gazteek, etorkinek eta formakuntza maila baxua zuten langileek jasan zuten eraginik handiena (Jansen, Jiménez-Martín, eta Gorjón, 2016). 16-30 urte arteko gazteen langabezia tasa hirukoiztu egin zen 2007-2012 artean, eta gazteen epe luzeko langabezia ere handia zen. Lana aurkitzen zutenen artean, gehienek aldi baterako lan kontratuak edo lanaldi partzialeko kontratuak zituzten. Askok atzerrira emigratu zuten, lan merkatutik kanporatuak sentitu zirelako (Miedes Ugarte eta Sánchez López, 2014; Plaza Angulo, 2014).

Gazteak izan dira Espainiako lan merkatuaren dualtasunaren biktima nagusiak, enpresek aldi baterako lan kontratuak erabiltzen zituztelako gorabehera ekonomikoei aurre egiteko tresna gisa, eta gazteak izan dira kontratazio modalitate horren protagonista (Jansen, Jiménez-Martín, eta Gorjón, 2016). Krisiaren ondorio okerrenak langileen eta gazteen bizkarren gain erori ziren (Plaza Angulo, 2014). Hala, “*atzeraldi ekonomikoa enpresentzat eskubiderik gabeko eskulan merkea sortzeko fabrika*” izan zen (Plaza Angulo, 2014, 76.or).

Atzeraldi ekonomikoari aurre egin nahian, 2010-2011 arteko lan erreformen zikloa gauzatu zen, 3/2012 Legeak, egindako aldaketak sakondu zituelarik (Goerlich Peset eta García Ortega, 2020). Horien funtsa enpresen malgutasun tresnak indartzea izan zen. Aipaturiko malgutasuna, *flexi-segurtasuna* deitutakoa sustatzeko tesia Europako

Batzordeak plazaratu zuen “*Liburu Berdea. Lan-zuzenbidea modernizatzea XXI.mendeko erronkei aurre egiteko*” dokumentuan jaso zen (Gorelli Hernández, 2014). 2020an Covid-19ak ekarritako osasun publikoko larrialdiak beste atzeraldi ekonomiko bat bultzatu du, hamabost urteko epean izaeraz oso desberdinak izan diren bi krisialdi sakon kateatuz. 32/2012 Errege Lege-Dekretuaren bidez gauzatutako lan erreforma, legegileak hitzurrean zehazten duenez, Europar Batasuneko eskakizunei erantzuna ematearen testuinguruan gauzatu zen, *Berreskuratze, Eraldatze eta Erresilientzia Planaren “23 Osagaia”* deiturikoaren baitan; hau da, *Next Generation EU* funtsen baitan. Aipatzekoa da **gizarte-elkarrizketak** lan erreforma honetan izan zuen rol nabarmena.

Datozen orrialdeetan aztertuko denez, horiei emandako erantzuna erabat desberdina izan da, besteak beste, lan merkatuan egindako esku-hartze politiken ikuspuntutik. Horretarako, 2012ko eta 2021eko lan erreformak eta hauen ondorio ekonomikoak aztertuko dira.

3. METODOLOGIA

Sarreran aipatu den moduan, lan honen helburua 2012ko eta 2021eko lan erreformek lan-araudian gauzatutako aldaketa kualitatibo nagusiak aztertzea, eta aldaketa horiek gazteen lan-merkatuan zehazki izandako eragin kuantitatiboak aztertu eta gaiarekin inguruko literaturarekin eztabaidatzea da. Jarraian, helburu nagusi hau gauzatzeko erabilitako ikerketa metodoa, erabilitako datuen deskribapena eta adierazle eta aldagaiak azalduko dira.

3.1. Ikerketa metodoa

Ikerketa hau kasu zehatz baten –hots, 2012 eta 2021eko lan erreformen– azterketa deskriptibo-azaltzailea eginez gauzatu da. Lan erreformen analisi kualitatiboa –legegileak araudian txertatutako aldaketak– eta horiek zehazki gazteen lan merkatuan izandako eraginen analisi kuantitatiboa –langabezia, kontratazioa eta negoziazio kolektiboa aztertuz– gauzatu da. Horretarako, legedia, doktrina eta Konstituzio Auzitegiaren eta Auzitegi Gorenaren jurisprudenzia azpimarragarriena aztertu dira, alde batetik; eta bestetik, Munduko Bankuko, INE-ko eta Lan eta Ekonomia Sozialeko Ministerioko datu estatistikoak erabili dira. Horietatik eratorritako emaitzak, *Dialnet* eta *Google Scholar* plataformetatik eta eskuliburuetatik eskuratutako literatura akademikoarekin uztartu dira, berrikuspen bibliografikoaren bidez, emaitzen eztabaida osatzeko.

3.2. Datuen deskribapena

Analisi kualitatiboa (4. atala) egiteko, lan erreformak –3/2012 Legea, ekainaren 6koa eta 32/2021 Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa– erabili dira, beste zenbait lege testu ere aipatuz. Horien analisia osatzeko, gaiarekin lotutako zuzenbide doktrina eta Auzitegi Gorenaren eta Konstituzio Auzitegiaren epai garrantzitsuenak erabili dira (aipatutako jurisprudenziaren zerrenda **8. atalean** ikus daiteke).

Analisi kuantitatiboa (5. atala) burutzeko, bestalde, zenbait adierazle eta aldagai erabili dira, aztertutako bi lan erreformek langabezian, kontratazioan eta negoziazio kolektiboan izandako eraginak kuantifikatzeko. Horretarako, Munduko Bankuko, INE-ko Biztanleria Aktiboaren Inkesta (BAI)-tik eta Soldata-egituraren Estatistikatik eskuratutako datuak, eta Lan eta Ekonomia Sozialeko Ministerioak argitaratutako Hitzarmen Kolektiboen inguruko datu estatistikoak erabili dira. Estatistiken erabilgarritasunaren arabera, eskuragarri dauden urteko eta hiruhileko datu berrienak erabili dira, grafikoen bidez aurkeztuko direlarik. Beheko paragrafoetan zehazten da aztertu den aldagai bakoitzerako erabilitako epealdia. Gazteen egoeraren analisirako 16-39 urte arteko gizabanakoak hautatu dira, adin tarte bakoitzaren desberdintasunak zehazteko. Analisitik ondorioztatutako emaitzen eztabaida osatzeko artikuluko akademikoak erabili dira.

Langabezia (5.1 atala) datuak aztertzeko Munduko Bankuko Barne Produktu Gordina *per capita* errealaren aldakuntza tasa (urteka, 2006-2021 artean), eta INE-ren BAI-ko langabezia tasak, sexuaren eta 16-39 urte arteko adin tartean arabera (hiruhilekotan, 2008-2022 artean) aztertu dira. Emaitzak aldi baterako enplegu erregulazio espedienteekin eta kaleratzeen merketzearekin lotu dira.

Kontratazioan (5.2 atala) emandako eboluzioa aztertzeko, INE-ren BAI-ko okupatuen eta soldatapekoen inguruko datuak erabili dira –datuen eskuragarritasunaren arabera–, kontratu motaren, lanaldi motaren eta sexuaren inguruko datuak gurutzatuz, lehenbizi, eta kontratu motak eta lanaldi motak 16-39 urte arteko adin tartean arabera aurkeztuz, ondoren, 2021-2022 urte arteko hiruhileko datuak erabiliz.

Negoiazio kolektiboa (5.3 atala) aztertzeko, Lan eta Ekonomia Sozialeko Ministerioko Hitzarmen Kolektiboen Estatistika erabili da lehenbizi, enpresa mailako hitzarmen kolektiboak eta soldatari eragiten dioten hitzarmenen inaplikazioak aztertuz, 2013-2021 urte artean. Ondoren, negoziazio kolektiboan gauzatutako aldaketa

normatiboek soldatetan zein eragin izan duten ikertze aldera, INE-ko Kontabilitate Nazionaleko, Eskualde-Kontabilitateko eta Soldata-egituraren Estatistikako datuetan oinarrituz, 2012-2022 urte arteko ekonomiaren eta soldaten eboluzio orokorra aztertu da, alde batetik, eta bestetik, 2012-2020 urte arteko soldata errealdaren bilakaera, sexuaren eta 20-39 urte arteko adin tarteen arabera. Azken kasu honetan, 16-19 urte arteko adin tartea analitiko at utzi da, INE-ko datuen laginaren zehaztasun faltagatik.

3.3. Adierazleak eta aldagaiak

5. atalean 2012 eta 2021eko lan erreformek langabeziaren, kontratazioaren eta negoziatio kolektiboaren gain izandako eraginaren analisi kuantitatiboa egiteko erabiliko adierazle eta aldagaiak definitzen dira jarraian. Halaber, *taula 2*-an horien deskribapena eta erabiliko diren neurketa unitateak jaso dira.

- Langabetuak dira lanik gabe dauden, baina lan bila dabilen gizabanakoak (Krugman eta Wells, 2006). **Langabezia-tasak** neurtzen du talde jakin batean langabezia dagoen biztanle aktiboen ehunekoa (Eustat).
- **Okupatuak** dira 16 urtetik gora dituzten eta ordaindutako lan batean edo norberaren konturako jardura batean diharduten biztanleak, edo lanik egin gabe ere, beren lanpostuarekin lotura formal bat duten gizabanakoak (INE).
- **Soldatapekoak**, besteren kontura eta agintepean, jardueraren arrisku ekonomikoa beren gain hartu gabe, ordaindutako lan bat gauzatzen duten gizabanakoak (INE).
- **Lan kontratu mugagabeak** dira zerbitzuen prestazioa egilesteke iraupen muga zehatzik ez duten lan kontratuak (SEPE).
- **Aldi baterako lan kontratuak** dira enpresariaren eta langilearen arteko lan harremana aldi zehatz baterako ezartzen duten kontratuak (SEPE).
- **Lanaldi osoa** izango da langileak legean edo dagokion hitzarmen kolektiboan ezarritako lanaldi maximoan egiten badu lan (INE).
- **Lanaldi partziala** dela esaten da prestazioaren denbora legean edo dagokion hitzarmen kolektiboan adostutako lanaldi osora iristen ez denean (INE).
- **Barne Produktu Gordina (BPG)** urte zehatz batean ekonomia batean ekoiztutako azken ondasun eta zerbitzuen guztizko balioa da. Mankiw (2013) eta Krugman eta Wells (2006) autoreen aburuz, **erreala** izango da oinarri urte bateko prezioetan kalkulatu bada, honela prezioak konstante mantenduz, eta **nominala edo merkatuko prezioetan** neurtua, aldiz, ekoiztutako *output*-aren urteko prezio korranteak erabiliz kalkulatu bada, hau da, egungo prezioetan.

- **BPG per capita**-k herrialde bateko ekoizpen faktoreen bidez sortutako ekoizpena haren biztanleen artean banatuta islatzen du (Eustat). Hau da, biztanleko bataz besteko BPG-aren baliokidea da (Krugman eta Wells, 2006).
- **Soldata nominala** da langileak jasotako soldata, inflazioaren eragina doitu gabe, eta **soldata erreala** da soldata nominal zehatz batek duen eros ahalmena, hau da, soldata nominalarekin eros daitezkeen ondasun eta zerbitzuen zenbatekoa islatzen du, prezioen eragina kenduta (United Nations. Economic and Social Commission for Western Asia).
- **Soldatapekoen ordainsaria** da enpresariak bere menpeko langileei egindako lanaren truke emandako ordaina, eskudirutan zein espezetan. Soldata eta ordainsariak eta enpresariaren kargurako kotizazio sozialak biltzen ditu (Eustat).
- **Hitzarmen kolektiboetan jasotako baldintzak aplikatzeari uztea** da LE-ko 82.3 artikuluan aurreikusitako prozedura hitzarmenetan jasotako baldintzak –besteak beste, ordainsariak– aplikatzeari uzteko kausa ekonomiko, tekniko, antolakuntza edota ekoizpen arrazoiak tarteko direnean.
- **Enpresa mailako hitzarmen kolektiboak** LE-ko 87 artikuluan zehaztutako langileen ordezkariak eta enpresariak adostutakoak izango dira, eta LE-ko 84.2 artikuluan zehaztutako gaietan aplikazio lehentasuna dute.

Taula 2. Anlasi kuantitatiboan erabiliko diren aldagai eta adierazleen deskribapen eta neurketa

Aldagai/adierazlea	Deskribapena	Neurketa
<i>Langabezia tasa</i>	$\text{Langabezia} - \text{tasa} = \frac{\text{biztanle langabeak}}{\text{biztanle aktiboak}} \cdot 100$	%
<i>Okupatuak</i>	Ordaindutako lanean diharduten gizabanakoak.	Milaka langile
<i>Soldatapekoak</i>	Besteren kontura ordaindutako lanean diharduten langileak.	Milaka langile
<i>Lan kontratu mugagabeak</i>	Lan prestazioa egikaritzeko iraupen muga zehatzik ez duten kontratuak.	Milaka langile
<i>Aldi baterako lan kontratuak</i>	Lan prestazioa egikaritzeko iraupen muga zehatza duten lan kontratuak.	Milaka langile
<i>Lanaldi osoa</i>	Legeak edo aplikagarri den hitzarmen kolektiboak ezarritako lanaldi maximoa.	Langile kopurua (milaka langile)
<i>Lanaldi partziala</i>	Legeak edo aplikagarri den hitzarmen kolektiboak ezarritako lanaldi maximoaren azpitik lan egitea.	Langile kopurua (milaka langile)
<i>BPG merkatuko prezioetan</i>	Ekonomia batean eta epe zehatz batean ekoiztutako ondasun eta zerbitzuen merkatuko balioa.	%
<i>BPG per capita</i>	$\text{BPG per capita} = \frac{\text{BPG}}{\text{Biztanleria}} \cdot 100$	Aldakuntza tasa (%)
<i>Soldatapekoen ordainsariak</i>	Soldata eta ordainsariak + enpresariaren konturako kotizazio sozialak	BPG (mp)-rekiko (%)

Aldagai/adierazlea	Deskribapena	Neurketa
<i>Soldata nominala</i>	Langile batek jasotzen duen urteko batz besteko soldata, inflazioaren eragina doitu gabe.	Aldakuntza tasa (%)
<i>Soldata erreala</i>	Langile batek jasotzen duen urteko batz besteko soldata, inflazioaren eragina (KPI, 2012 oinarri urtea hartuta) kenduta.	Urteko batz besteko soldata (€)
<i>Hitzarmen kolektiboko baldintzak aplikatzeari uzteko prozedura</i>	LE-ko 82.3 artikuluan araututako prozedura, enpresek kausa ekonomiko, tekniko, antolakuntza edo ekoizpen arrazoiak medio, aplikagarri den hitzarmen kolektiboan jasotako baldintzak aplikatzeari uzteko.	Inaplikazio zenbatekoa
<i>Enpresa mailako hitzarmenak</i>	Enpresa mailan langileen ordezkariak eta enpresariak adostutako hitzarmen kolektiboak.	Hitzarmen zenbatekoa

Iturria: norberak egina.

4. ANALISI KUALITATIBOA: 2012ko ETA 2021eko LAN ERREFORMAK

Atal honetan uztailaren 6ko 3/2012 Legeak eta abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege Dekretuak lan araudian gauzatutako erreforma garrantzitsuenetako batzuk azalduko dira. Alde batetik, 2012ko lan erreformak kontratazio modalitateetan eta lanaldi partzialaren sustapenean, aldi baterako enplegu erregulazio espedienteetan, negoziazio kolektiboan, eta kaleratzeen erregimenean gauzatutako aldaketak azalduko dira. Bestetik, 2021eko lan erreformak kontratazioan, aldi baterako enplegu erregulazio espedienteetan eta negoziazio kolektiboan txertatutako berrikuntzak aztertuko dira. Bi lan erreformen analisia osatzeko, zuzenbide-doktrina eta Auzitegi Gorenaren eta Konstituzio Auzitegiaren jurisprudentzia azpimarragarriena erabiliko dira.

4.1.3/2012 Legeak gauzatutako lan erreformaren alderdi garrantzitsuenak

3/2012 Legeak¹⁴ ekarritako lan erreforma krisi ekonomikoaren testuinguruan gauzatu zen. Horregatik, hartutako neurriak justifikatzeko, legegileak atzeraldiari egiten dio erreferentzia hitzaurrean. Besteak beste, enplegu-suntsipena, langabezia eta gazteen langabezia-tasa eta behin behinekotasun tasak aipatu eta lan merkatuaren arazo asko “egiturazkoak” direla azpimarratzen da.

Helburu nagusia, Europako Batzordeak “*Liburu Berdea*” dokumentuan plazaratutako tesiekin bat eginez, “*enpresariei giza baliabideen kudeaketan malgutasuna langileen enplegu segurtasunarekin eta gizarte babes egokiarekin uztartzea*” zen, legegilearen hitzetan; hau da, *flexi-segurtasuna*. Horretarako, enpresaren barne eta kanpo malgutasunerako tresnak orekatzea, aldi baterako kontratazioa kontratazio

¹⁴ 2012ko lan erreforma, hasiera batean, otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege-Dekretu bidez sartu zen indarrean. Gerora, Lege bilakatzeko izapidetu zen Espainiako Gorte Nagusietan. Hala promulgatu zen 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan merkatuaren erreformatzeko premiazko neurri buruzkoa (EAO 162 zk). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>

mugagabearekin orekatzea, kontratu azkentzeak malgutu eta merketzea, enpleguaren birbanaketa formulak eta lanaren antolaketa malgua sustatzea, etab. bilatzen du erreformak. Negoziazio kolektiboa eta hitzarmen kolektiboen araudia ere malgutzen eta deszentralizatzen da “*langileen eta enpresarien errealitate zehatzera hobeto egokitze*” helburuarekin. Botere publikoen produktibitatearen defentsa eta enpresa askatasunerako eskubidea (EK-ko 38.art) aldarrikatzen ditu legegileak. Lan araudiaren alderdi asko ukitu zituen lan erreforma honek; hortaz, esan daiteke Espainiako demokrazia garaiko erreforma sakon eta osatuenetako bat izan dela 3/2012 Legeak gauzatutakoa (Álvarez Gimeno, 2021).

4.1.1. Kontratazio modalitateak eta lanaldi partzialaren sustapena

2012ko lan erreformak kontratu mugagabeen eta iraupen determinatuko kontratuen dualtasuna, alde batetik, eta lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko kontratuen dualtasuna mantentzen ditu, bestetik (Sánchez-Urán Azaña, 2012). Kontratazioaren inguruan, 2012ko lan erreformak “kontratazio mugagabea sustatzeko lan kontratua” iraungi zuen (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012). Jarraian 2012ko lan erreformak eraldatutako formakuntza eta ikasketarako lan kontratua, ekintzaileei laguntzeko lan kontratu mugagabea eta lanaldi partziala aztertuko dira.

4.1.1.1. Formakuntza eta ikasketarako lan kontratua (LE 11.2 art)

Lan kontratu mota hau ibilbide profesionalaren hastapen fasean zeuden langileei zuzentzen zitzairen. Prestakuntza duala zuen helburu, ordaindutako lan praktikoa ikasketa teorikoarekin uztartuz. Helburua langileak kualifikazio profesionala eskuratzea zen. 2012ko erreformaren bidez kontratazio modalitate hau malgutzen da, egoera ekonomikoari eta hezkuntza maila baxuko gazteen langabeziari aurre egiteko (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012). Trukean, enpresei abantaila ekonomikoak eskaintzen zitzaizkien soldaten ordainketan eta Gizarte Segurantzaren kotizazioetan (Sierra Hernáiz, 2021). Ezaugarri nagusiak honakoak ziren:

- a. Formakuntza eta ikasketarako kontratua **16 eta 25 urte arteko langileei zuzenduta** zegoen arau orokor moduan, aitortuko zen **kualifikazio profesionalik ez** bazuten, langabezia tasa %15etik jeitsi arte 30 urte arteko langileekin egiletsi zitekeen arren (9.Xed. Ir.).
- b. Kontratuaren **iraupen** minimoa urtebetekoa, eta maximoa 3 urtekoa zen. Hitzarmen kolektiboen bidez kontratuari iraupen desberdinak aurreikusteko aukera onartzen zen,

- legezko mugak errespetatuz. Luzapenek –gehienez bi–, denborazko mugak errespetatu beharko zituzten.
- c. Formakuntza eta ikasketa kontratua amaitzean, ez enpresak ezta hirugarren enpresek, ezingo zuten langilea modalitate berdinarean pean kontratatu berriro, ez bazen beste kualifikazio profesional desberdin bat eskuratzeko helburuarekin. Ezingo zen modalitate hau erabili, ezta ere, langileak kontratuaren objektu ziren funtzioak aurretik egin bazituen urtebetez.
 - d. Langilearen formakuntza horretarako akreditatutako zentro batek edo enpresak gauzatu zezakeen, eta lan praktikoak formakuntza jarduerarekin lotuta egon behar zuen. Horretarako enpresan **tutore** bat izan beharko zuen, langileak gauzatuko zituen funtzioetan kalifikazio edota esperientzia profesionala zuena (Sierra Hernáiz, 2021).
 - e. **Lan prestazioaren denborak** bateragarria izan behar zuen ikasketa jarduerekin. Horregatik, lan praktikoa ezin zen izan gehienezko lanaldiaren %75 baino gehiago izan lehen urtean, eta %85a bigarren eta hirugarren urteetan. Ezohiko orduak eta gaueko eta txandakako lanak debekatuta zeuden. **Probaldia** baimentzen zen (García Ortega, 2020).
 - f. Lanagatik **ordainsaria** hitzarmen kolektiboan ezarritakoa zen, egindako lan orduen proportzioan. Ezingo zen Lanbidearteko Soldata Minimoa baino baxuagoa izan.

4.1.1.2. Ekintzaileei laguntzeko lan kontratu mugagabea (3/2012 Legeko 4.art).

Lan kontratu modalitate honen helburu nagusiak enplegu egonkorra eta ekimen enpresariala sustatzea ziren. Hitzaurrean, legegileak azaltzen du garai hartan Espainiako enpresen %99ak 50 langile baino gutxiago zituela, eta hori dela eta, kontratu mota hau halako enpresek enplegua sortzeko pizgarria izan zezaten artikulatu zen. Horretarako Gizarte Segurantzaren hobariak –besteak beste gazteen eta emakumeen kontratazio kasuetan– eta pizgarri fiskalak ezarri zitzaizkion Sozietateen gaineko Zergaren inguruan (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012).

Kontratu mugagabea eta lanaldi osokoa zen. **Probaldia urtebetekoa**¹⁵ zen beti; hots, hitzarmen edo aldean arteko akordio bidez ezin zen probaldiaren iraupena aldatu. Epe horretan zehar, enpresariak langilea kaleratu zezakeen, justifikazio beharrik gabe eta inolako kosturik gabe (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012). Urtebeteko probaldia, LE-ko 14.artikuluaren zehaztutakoaren koiunturazko salbuespena

¹⁵ Probaldirik ezin zen ezarri, hala ere, langileak funtzio horiek enpresan bete bazituen, edozein zela ere kontratazio modalitatea (LE 14.1 art).

zen, helburu bikoitza baitzuen: enpresak langilearen gaitasunak frogatzeko epea izatea, eta jardueraren bideragarritasuna errazteko eta kontsolidatzeko tresna izatea (Sánchez-Urán Azaña, 2012).

Kontratuaren probaldiaren iraupen ezohiko hau erreformaren alderdi polemikoenetako bat izan zen. Izan ere, epea hain neurritz kanpokoia izanik, EK-ko 35.artikulutik eratorritako **enpleguaren egonkortasun printzipioa** eta LNE-ko 158. Hitzarmenak¹⁶ aitortutako **kontratuaren azkentze kausalaren printzipioa** urratzen zirela aldarrikatu zuten autore batzuek, izenez mugagabea zen kontratu modalitatea, praktikan iraupen zehatzeko kontratu bilakatzen zelako (Sánchez-Urán Azaña, 2012). Konstituzio Auzitegiaren Osoko Bilkurak, ordea, 2014ko uztailaren 16ko 119/2014 Epaian, kontratazio modalitate honen probaldia Konstituzioarekin bateragarria zela ebatzi zuen (Nicolás Bernad, 2021).

Kontratu mota hau langabezia %15era jaitsi arte erabili zitekeen (9. Xed. Ir). 28/2018 Errege Lege-Dekretuak¹⁷ indargabetu zuen ekintzaileei laguntzeko lan kontratu mugagabea (García Ortega, 2020). Dena den, iraupen mugatuko zenbait kontratu mugagabe bilakatzegatik, 50 langile baino gutxiagoko enpresentzat betiere, 3/2012 Legeak aurreikusitako Gizarte Segurantzaren hobariak oraindik indarrean diraute (Nicolás Bernad, 2021).

4.1.1.3. Lanaldi partzialeko kontratuak (LE 12.art)

Lanaldi partzialeko kontratuak, legegileak hitzaurrean azaltzen duenez, **enpleguaren birbanaketarako eta sustapenerako tresna** bezala diseinatu ziren, **lanaren antolaketa malgurako tresna** direla argudiatuz. Hala, enpresak eskulana bere beharretara moldatzea errazten dutela eta langileen bizitza pertsonal eta profesionala uztartzeko **kontziliazio tresna** egokia direla argudiatu zen (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012). Lanaldi partzialak iraupen determinatua zein mugagabea izan dezake (LE 12.art).

3/2012 Legeak ekarritako erreformaren bidez, lanaldi partzialeko langileek, **lanordu osagarriak ez ezik, ezohiko lanorduak egiteko aukera txertatu zen**, betiere adostutako lanaldiaren proportzioan eta lan orduen gehienezko muga errespetatuz (LE 12.4 art).

¹⁶ LNE-ren 158. Hitzarmena lan harremanaren azkentzeari buruzkoa, 1982ko ekainaren 22koa. Esteka: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 Espainiak 1985.urtean berretsi zuen hitzarmena, Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratutako agiriaren bidez (EAO 155 zk). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/ai/1982/06/22/1>

¹⁷ 28/2018 Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa, pentsio publikoak igotzeari eta gizarte, lan eta enplegu arloko premiazko beste neurri batzuei buruzkoa (EAO 314 zk). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/12/28/28>

Aldaketa honek lanaldi osoko kontratazioa kaltetzen zuen, lanaldi partzialeko kontratuetan kotizazio sozialen karga txikiagoa izanik, enpresek aitzakia moduan erabiltzen zituztelako Lan Ikuskaritzaren kontrolak ekiditeko, ikuskariaren bisitetan lanaldi partzialeko langileak ezohiko lanorduak egiten ari zirela alegatuz; izan ere, momentu horretan ez zegoen ordutegi-erregistroa egiteko betebeharririk (Nicolás Bernad, 2021). Erreforma hau 16/2013 Errege Lege-Dekretuaren¹⁸ bidez indargabetu zen, lanaldi partzialeko kontratuetan ezohiko lanorduak egiteko debekua berreskuratuz (Nicolás Bernad, 2021).

4.1.2. Aldi Baterako Enplegu Erregulazio Espedienteak (LE-ko 47.art)

Aldi Baterako Enplegu Erregulazio Espedienteak dira LE-ko 45.1 i) eta j), eta 47.artikuluetan eta 1483/2012 Errege Dekretuan¹⁹ araututako *“ezinbesteko arrazoiengatik, eta arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzazko edo ekoizpenezko arrazoiengatik kontratua etetea edo lanaldia murriztea.”* Enpresen barne-malgutasunerako tresna koiuntural bezala artikulatu ziren, krisi egoeretan enplegu suntsipenaren aurrean alternatiba bilakatzeko. Hori dela eta, oso arauketa malgua dute (Sierra Hernáiz, 2021). Tresna hauek, 1980ko Langileen Estatutuko 47.artikuluak aurreikusten zituen jada. 2012ko lan erreformak hauen izapidetza arindu, eta langabezia prestazioak berrezarri zituen (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012)

Kontratua eteteak lan harremaneko elkarrekiko obligazioen etetea dakar. Etendura amaitzean, langileak bere lanpostura baldintza berdinetan itzultzeko eskubidea izango duenez, lan harremanak existitzen jarraituko du (Camps Ruiz, 2020; Sierra Hernáiz, 2021). Ostera, **Lanaldiaren murrizketa** dagoela joko da lanaldia %10-%70 artean murrizten bada. Arau orokor moduan, ezingo dira ezohiko lanorduak egin (Camps Ruiz, 2020). Kasu honetan lan harremana ez da eteten, lan prestazioaren denbora murrizten da soilik (Sierra Hernáiz, 2021). Espedienteak eragindako langileen mesedetan **formakuntza akzioak** garatuko dira, beren jarduera profesionalarekin lotuta, enplegarritasuna sustatzeko (LE-ko 47.4 art).

a. **Kausa ekonomiko, tekniko, antolaketa edo produkzio arrazoiak** kaleratze kolektiboetan eta lan baldintzen funtsezko aldaketetan aurreikusitako en antzekoak

¹⁸ 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa, kontratazio egonkorra bultzatzeko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa (EAO 305 zk). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2013/12/20/16>

¹⁹ 1483/2012 Errege Dekretua, urriaren 29koa, kaleratze kolektiboko eta kontratuak etetea edo lanaldia murrizteko prozeduren erregelamendua onartzen duena (EAO 261 zk). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/10/29/1483/con>

dira, berezitasun batzuk dituzten arren (LE 47.1 art). Modalitate honek (LE 45.1 j), 47.1 art eta 1483/2012 ED) kaleratze kolektiboan antzeko erregimena du.

Prozedura berdina da eragindako langile kopurua eta enpresako langile kopurua edozein izanik ere. Lan autoritate eskudunari *jakinarazi* beharko zaio, eta kontsulta epea ireki beharko da langileen legezko ordezkariekin. Kontsulta aldia bitartekaritza edo arbitraje prozedura batekin ordezkatu ahalko da (LE 47.1 art). Lan autoritateak jada ez du enpresa-ekimenaren inguruko baimena emateko ahalmenik (Montoya Melgar, 2020). Negoziaketa akordio bidez edo akordiorik gabe amaitu ahalko da. Akordiorik balego, kontratu etetearen edo lanaldi murrizketaren justifikazio arrazoiak existitzen direla presumituko da, baina akordiorik gabe ere enpresariak kontratua eten edo lanaldia murriztu ahalko du, dagokion jakinarazpenarekin (Sierra Hernáiz, 2021). Azkenik, aipatzekoa da lan autoritateak zein langileek **enpresariaren erabakia aurkaratu** ahalko dutela, LE-ko 47.1 artikuluan araututako arrazoiengatik, eta bertan ezarritako efektuekin.

- b. Espedientea **ezinbesteko kausagatik** (LE-ko 45.1 i) eta 47.3 artk.) izapidetzen denean, LE-ko 51.7 artikulua eta 1483/2012 ED izango dira aplikagarri. “Ezinbesteko kausa”-ren existentzia lan autoritateak aitortu beharko du, neurriak eragindako langile kopurua edozein izanda ere (LE 51.7 art).

4.1.3. **Negoiazio kolektiboan berrikuntzak**

Espainiako lan harremanen sisteman negoziazio kolektiboaren eremua oso zabala da, duen dimentsio konstituzionalagatik. Negoiazio kolektiboak lan harremanak ordenatuko ditu, legegileak konfiguratutako lan harremanen sisteman²⁰ (López Sánchez, 2021). 3/2012 Legea negoziazio kolektiboaren eraldaketa sakona gauzatu duten erreforma segidaren gailurra izan zen. Negoziaketa kolektiboaren ordenazio berria gauzatu zen, hura enpresara gerturatuz, enpresariari botere zabalak emanez, aldaketa ekonomiko eta produktiboetara egokitzea errazteko argudioarekin. Legegileak enpresaren barne-malgutasunerako tresna bezala artikulatu nahi izan zuen (Llano Sánchez, 2012).

²⁰ Doktrina konstituzionalaren arabera –Konstituzio Auzitegiaren 119/2014 Epaian, uztailearen 16koa eta Konstituzio Auzitegiaren 8/2015 Epaian, urtarrilaren 22koa jaso– Espainiako Konstituzioak ez du lan harremanen eredu itxi bat arautzen, ezta, beraz, negoziaketa kolektiboarena ere. Legegileak diseinatu beharko du egokiena deritzon markoa. Auzitegi Gorenak ere jaso du bere jurisprudentzian doktrina konstituzional hau –Auzitegi Gorenaren 332/2019 Epaian, apirilaren 25ekoa– legegileak negoziazio kolektiboaren erregulazioa diseinatzeko duen askatasun marjina zabala berretsiz (García Rodríguez, 2022; López Sánchez, 2021).

Atal honetan 3/2012 Legeak negoziazio kolektiboaren eremuan gauzatutako aldaketa garrantzitsuenetako batzuk soilik aztertuko dira: enpresa mailako hitzarmenen lehentasunezko aplikazioa eta hitzarmen kolektiboaren ultraaktibitatearen mugaketa.

4.1.3.1. Enpresa mailako hitzarmenen lehentasunezko aplikazioa (LE 84.2 art)

LE-ko 84. artikulua enpresaren helburu nagusia enpresa mailako hitzarmenei lehentasuna ematea da (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012). Hala, 84.1 artikuluan zehazten da hitzarmen kolektibo baten indarraldian zehar ezingo diola beste eremu bateko hitzarmen batek eragin, negoziatzeko legimitatuta dauden alderdiek (LE-ko 87.1 art) bestelakorik adostu ezean. Honakoa hitzarmenen konkurrentzia dagoen kasuetarako irtenbide-irizpidea da, baina agente sozialek bestelakorik adostea baimentzen denez, negoziazio kolektiboaren egitura ordenatzeko ahalmena izango dute, maila autonomikoko akordio interprofesional eta sektorialen bidez, LE-ko 83.2 artikulua arabera (López Sánchez, 2021).

Aurrekoak **salbuespen** bat du, 84.2 artikuluan ezarritakoa, 3/2012 Legeko erreformaren alderdi esanguratsuenetakoa dena, hain zuzen: **gai batzuen inguruan enpresa mailako hitzarmen kolektiboek izango dute erabateko lehentasuna**, estatuko mailako edo autonomia erkidego mailako hitzarmen sektorialen edo maila baxuagoko hitzarmenen aurrean. Arau honek **izaera inperatiboa** du, enpresa mailako hitzarmenei erabateko nagusitasuna emanaz zenbait gairen arauketaren inguruan, lan baldintzen malgutzarekin lotuta daudenak (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012). Aplikazio lehentasun horri ezingo diote eragin negoziazio kolektiboaren egitura aldatu dezaketen eta enpresa mailako hitzarmenen nagusitasuna kaltetu dezaketen LE-ko 83.2 artikuluan aurreikusitako maila estatal eta autonomikoko akordio interprofesional zein sektorialekin (LE 84.2 art). Enpresa mailan hitzarmenak negoziatzeko legimitatuta dauden subjektuek edozein unetan –baita ultraaktibitate aldirian ere– eta askatasun osoz, LE-ko 84.2 artikuluan zerrendatutako gai guztiak, besteak beste, **ordainsariak**, negoziatu ahalko dituzte, sektore mailako hitzarmenek edo negoziaketek eragin gabe (Llano Sánchez, 2012).

4.1.3.2. Hitzarmen kolektiboaren ultraaktibitatearen mugaketa (LE 86.3 art)

Ultraaktibitatea da hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitzean, edo hura “salatzean”²¹, haren efektuak denboran mantentzea (LE 86.3 art). LE-ko 86.1 artikulua

²¹ Hitzarmenaren “salaketa” (*denuncia*, gaztelera) da alderdiei berriro negoziatzera agertzeko deia.

arabera, “*alderdi negoziatzaileei dagokie hitzarmenen iraunaldia zehaztea, haren baitako gai desberdinei iraunaldi desberdina ezarri dakiekelarik.*” Hitzarmena indarrean den artean, berrikuspena negoziatu ahalko da. Alderdiek hitzarmena “salatzen” ez badute, aurkako akordiorik ezean, hitzarmena urtez urte luzatuko da (LE 86.2 art).

Behin hitzarmena aldeetako batek “salatuta”, legegileak ultraaktibitatea mugatzea erabaki zuen, aldi horretan hitzarmen zaharra berri batengatik ordezkaturia izan zedin sustatzeko, lehen aipaturiko LE-ko 84.2 artikulua arabera, enpresa mailako hitzarmena edozein unetan negoziatu ahalko baita (Llano Sánchez, 2012). LE-ko 86.3 artikulua arabera, hitzarmena “salatu” ondoren, eta berria negoziatzen den artean, kontrako akordiorik ezean, haren indarraldia mantenduko da grebari uko egiteko klausula konbentzionalak salbu. Gainera, alderdiek hitzarmena eraldatzeko akordio partzialak adostu ahalko dituzte, jasotako baldintzak enpresaren sektoreko inguruabarretara egokitzeko, eta horien indarraldia aldeek erabakitzen dutena izango da. Hortaz, adostutako horrek hitzarmenaren indarraldi orokorra gainditu ahalko du. Aukera hau irtenbide egokia da ultraaktibitate aldia iraungi ondoren geratzen den desregulazio egoerari aurre egiteko (Llano Sánchez, 2012).

Urtebetera mugatu zen ultraaktibitate aldia “salaketa” unetik aurrera, eta hark indarra galduko zuen, aldeek “*kontrakoa adostu ezean*” –hots, ez zen arau inperatiboa-, goragoko mailako hitzarmena aplikatuko litzatekeelarik (LE 86.3 art). Beraz, aurrekotik ondorioztatu daiteke, hitzarmenetan aldeek erabaki zezaketela, behin “salatuta”, haren eraginkortasuna mantentzea hitzarmen berria sinatu arte, edota ultraaktibitatea mantendu nahi zuten urtebeteko legezko epetik haratago, hitzarmen berririk sinatzen ez bazen edo laudo arbitralik ez bazen (Llano Sánchez, 2012). 3/2012 Legearen berrikuntza izan zen, halako akordiorik ezean, ultraaktibitatea urtebeteko epearen ondoren galduko zela, ordura arteko ultraaktibitate mugagabea baztertuz, eta desregulazioa ekiditeko goragoko mailako hitzarmena aplikatuko zela, edo estatuko legedi minimoa, beste hitzarmen aplikagarririk ez balego (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012; Llano Sánchez, 2012). Beraz, honek langile eta sindikatuen posizio negoziatzailea ahuldu zuen.

4.1.4. Kaleratzeak eta horien kostuen murrizpena

Kausa enpresarialentzako kontratuen azkentze kolektibo zein indibidualen erregulazio berria diseinatu zuten 3/2012 Errege Lege-Dekretuak, 3/2012 Legeak eta 1483/2012 Errege Dekretuak. Aldaketa aipagarrienak banakako kaleratze objektiboaren eta kaleratze kolektiboaren ingurukoak izan ziren, espainiar lan merkatuaren

produktibitate eta lehiakortasuna handitzeko helburuarekin (Álvarez Gimeno, 2021). Kaleratze moten eta dagozkien kalte ordainen laburpen taula **9. ataleko Eranskin taula I**-ean jaso da azalpena osatzeko. 2021eko lan erreformak ez du kaleratzeen erregimena aldatu.

4.1.4.1. Banakako kaleratze objektiboa (LE-ko 52.art)

Kaleratze objektiboaren malgutzia 2010eko lan erreformarekin hasi eta 2012ko erreformak sakondu zuen (Álvarez Gimeno, 2021). Hauek dira aldaketa aipagarrienak:

- a. Kaleratze objektibo bidegabeagatik **kalte ordaina** (LE-ko 56.1 art) **murritz** zen: lan egindako urte bakoitzeko 33 eguneko ordainsaria (lehenago 45 egunekoa), 24 hilabeteko mugarekin (lehenago 42 hilabeteko muga). Kalte ordain hau orokortu zen, **kaleratze bidegabe guztiei kalte ordain berdina** ezarri zitzaielarik (Álvarez Gimeno, 2021; Rico Letosa, 2021).
- b. **Izapidetza-ordainsariak** oso kasu zehatzetara mugatu ziren (Álvarez Gimeno, 2021; Gorelli Hernández, 2014). Kaleratze bidegabeen kasuan, enpresariak langilea bir-onartzen bazuen soilik ordainduko ziren arau orokor moduan, hots, enpresariak kalte ordaina ematea erabakitzen zuen kasuetarako deuseztatu egin ziren (LE-ko 56.1 eta 56.2 artk). Honek kaleratze bidegabeen kostua murriztea ekarri zuen, baita “kaleratze express”-en desagerpena²² ere (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012). Kaleratze deusezetarako izapidetza ordainsariak mantendu ziren (Gorelli Hernández, 2014).
- c. LE-ko 52 b) artikulua eraldatu zen, **aldaketa teknikoen aurrean langileen egokitze falta** suertatzean, enpresaria behartuz langileei formakuntza ikastaroak eskaintzera lanaldi ordainduaren barruan, aldaketa horietara egokitzea ahalbidetzeko, arrazoi hau dela medio langilea kaleratu aurretik.
- d. Kontratuen azkentzerako **beste kausa objektibo batzuk malgutu** ziren, esaterako **“gehiegizko absentismoa”** (LE-ko 52 d) art). Hala, langilea asistentzia hutsegiteengatik kaleratua izan zitekeen, nahiz eta falta horiek justifikatuak izan, konputagarriak ez ziren faltak bazeuden arren. 2020an artikulua hau indargabetu zen (Álvarez Gimeno, 2021).

²² “Kaleratze express”-a zen enpresak kontratua azkentzea haren izaera bidegabea aitortuz, eta epaitegietan kalte ordaina gordailuan jarri. Hala, enpresak izapidetza-ordainsarien zenbatekoa aurrezten zuen, kaleratzearen kostua kaleratze bidegabeagatik kalte ordainaren kostura mugatuz. Honela, langileak kaleratzea judizialki aurkaratzeko aukera galtzen zuen. Erreforma hau, lan merkatuko dualtasuna murrizteko asmoarekin egin zen, enpresek kaleratzeko joera handiagoa zutelako nahiz eta garestiagoa izan, kaleratzearen judizializazioaren kostuak ekiditeko (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012).

- e. Kaleratzeko **“kausa enpresarialak”** (LE-ko 52 c) art), hots, **arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzazko edo ekoizpenezko arrazoiak** xehetasun handiarekin zehaztu ziren, enplegatzaileri segurtasun juridikoa eskeintzeko, lanpostu horiek amortizatze beharra zuten kasuetarako (Álvarez Gimeno, 2021). Kaleratze kolektiboen (LE-ko 51.1 art) kausa berdinak dira.
- f. **“Ezinbesteko kausa”** lan kontratuak azkentzeko kausa bezala artikulatu zen. Kausa honen existentzia **lan autoritateak berretsi** beharko du (LE-ko 49.1 h) eta 51.7 artk).
- g. LE-ko 53.4 artikuluari idazkera berria eman zitzaion. Hala, kaleratzeak legeak ezarritako eskakizunak betetzen baditu, bidezko kalifikatzen da, eta kontrako kasuan, bidegabe. Kausa faltak edota forma eskakizunetan hutsegiteek kaleratzea bidegabea izatea eragiten dute (Álvarez Gimeno, 2021).

4.1.4.2. Kaleratze Kolektiboa (LE-ko 49.1 i) eta 51.art).

Kaleratze kolektiboen eraldaketa azpimarragarria izan zen. Kausa enpresarialak berdinak dira kaleratze kolektibo edota indibidual edo pluraletan, baina bataren eta bestearen prozedurak desberdinak dira, kaleratze kolektiboak berme indartuak baititu, langile gehiagori eragiten dien heinean. Idazkera berriak kaleratze kolektiboaren konfigurazioa kausa enpresarialengatiko kaleratze objektibora gerturatzen du, kontratuaren azkentzean **enpresariaren aldebakarreko borondateak baitu pisu gehien** (Alcázar Ortiz, 2021).

- a. Kaleratze kolektiboaz hitz egiteko, kausa enpresarialak, 90 eguneko epean, LE-ko 51.1 artikuluan zehaztutako **langile zenbatekoari eragin** behar die, gutxienez. Lantokia²³ hartuko da erreferentziatzat. Kaleratzeak denboran zatikatzeak, kausa enpresarial berdina dagoenean kontratuen azkentzeen oinarrian (“tanta jarioaren” teknika deiturikoa), arau inperatiboari iruzur egiteko, muga kuantitatiboa gainditzen duten kaleratzeen deuseztasuna dakar (Alcázar Ortiz, 2021).
- b. Legeak datu objektibo eta zehatzen bidez mugatzen ditu **kausa enpresarialak** (LE-ko 51.1 art), kaleratzeek izan behar duten helburuari so egin gabe. Hau da, enpresak ez ditu kausak justifikatu beharko kaleratzeak enpresaren bideragarritasun edo lehiakortasuna mantentzearen oinarrian (Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie, 2012).

²³ EBJA-k 2015eko maiatzaren 13ko epaian (C-392/13 Auzia) ebatzi zuen Espainiako lan-araudiak ez zuela 1998/59/CE Zuzentarauaren transposizio egokia egin. Ondorioz, Auzitegi Gorena (AG)-ren jurisprudenziak irizpidea aldatu zuen, 2016ko urriaren 17ko AG-ren 848/2016 Epaia bidez, lantokia hartuz erreferentziatzat, enpresa hartu beharrean (Alcázar Ortiz, 2021).

- c. Kaleratze kolektiboen berrikuntza garrantzitsuenetakoak horiek egikaritzeko **prozeduran** eman ziren. 2012ko lan erreformak enpresarien boterea mugatzen zuen kausen konkurrentzia egiaztatzeko **baimen administratiboaren eskakizuna deuseztatu** zuen, lan autoritateari *komunikazioa* igortzeko eskakizunera mugatuz, enpresariaren eta langileen legezko ordezkarien arteko negoziaketari protagonismoa emanaz –kontsulta epea eskakizun komunitarioa da– (Alcázar Ortiz, 2021). Lan autoritatearen jarduera prozeduraren ikuskapen eta kontrolera mugatu zuen legegileak, zenbaitetan laguntzaile edota bitartekari funtzioak gauzatzeko aukera zuelarik (LE-ko 51.2 art).
- d. Kaleratze kolektiboa gauzatu nahi duen enpresariak, langile kaleratuak lan merkatutik kanpo geratzea ekiditeko, **bir-kolokazio plana** diseinatu beharko duela ezarri zen, betiere 50 langile baino gehiagori eragiten badie kaleratze kolektiboak (LE 51.10 art). Bir-kolokazio plan hauek negoziaketetan nahiko ohikoak ziren lan erreformaren aurretik, baina legean jasota, izaera indartua eskuratu zuten (Alcázar Ortiz, 2021).
- e. Kontsulta epean **akordioa** erdiesteza ez da ezinbestekoa. Akordioa badago, enpresa behartuta geratuko da hura errespetatzera. Baina akordiorik ez dagoen kasuetan, **enpresariak izango du azken hitza** (LE 51.2 art).
- f. Legegileak **kontrol judiziala** egitate batzuen konkurrentzian oinarritzea nahi duen arren, organo judizialek egitateen egiazkotasuna, kausaren nahikotasuna eta kausalitate harremana balioetsi beharko dituzte, enpresaren jarduerari eusteko egokiak edo arrazoizkoak diren behatuz (Alcázar Ortiz, 2021).
- g. Kaleratze kolektiboaren **kalte ordainaren zenbatekoa** lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko ordainsaria izango da, 12 hilabeteko gehienezko mugarekin (LE-ko 51.4 eta 53.1 b) artk.).

4.2.32/2021 Errege Lege-Dekretua: lan erreforma berria

32/2021 Errege Lege Dekretuaren²⁴ bidez gauzatutako erreforma Covid-19aren osasun larrialdiak sortutako krisi ekonomikoaren testuinguruan eman zen. Legegileak hitzaurrean adierazten du erreforma honek “*bere aurrekarien kontrako noranzkoa*” izan duela, laneko eskubideak eta bermeak berreskuratzeko, enpleguaren kalitatea segurtatzeko asmoz. Beraz, lan erreformaren helburu nagusiak hauek izan dira, besteak beste: kontratazioa sinplifikatzea, aldibatekotasuna gutxituz –batez ere emakume eta

²⁴ 32/2021 Errege Lege Dekretua, abenduaren 28koa, lan erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan merkatua eraldatzeko premiazko neurriei buruzkoa (EAO 313 zk). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

gazteei eragiten dien arazoa baita, legegilearen hitzetan–, enpresen baitako barne malgutasuneko neurriak indartzea enplegu egonkortasuna sustatzeko, formakuntza indartzea, eta negoziazio kolektiboa modernizatzea. Atal honetan, hortaz, hiru alderdi aztertuko dira: kontratazioan emandako aldaketak, aldi baterako enplegu erregulazio espedienteetan gauzatutako aldaketak, eta negoziazio kolektiboko berrikuntzak.

4.2.1. Kontratazioaren sinplifikazioa

Hitzaurrean azaltzen denez, Europar Batasuneko *Berreskuratze, Eraldatze eta Erresilientzia Planak*, beste zenbait erreformen artean, kontratuen sinplifikazioa eskatzen zuen, lan kontratu mugagabearen nagusitasuna bermatuz, aldi baterako lan kontratuen kausaltasuna indartuz eta formakuntza kontratuen erregulazio egokia gauzatuz. Beraz, hiru motako kontratuak ezartzen dira: egonkorrak, aldi baterakoak eta formakuntza edo praktiketakoak (Abril Larraínzar, 2022). LE-ko 15.1 artikulua idazkera berriak **iraupen mugagabeko kontratazioaren aldeko presuntzioa**²⁵ ezartzen du, kontratu orokorra horixe izango delarik. Gainerakoak, legeak mugatutako kasu zehatzetan soilik erabili ahalko dira.

4.2.1.1. Aldi baterako lan kontratuak (LE 15.art)

Enplegu egonkortasuna sustatzeko eta aldi baterako lan kontratuen gehiegizko erabilera ekiditeko, legegilea **aldi baterako kontratazioa auresupostu zehatzetara mugatzen** saiatu da. Gainera, aldi baterako lan kontratuen iruzurrezko erabilera kasuetan zigor gogorragoak aurreikusi dira, eta honen harira, langileen legezko ordezkaritzaren eta Lan Ikuskaritzaren kontrol mekanismoak indartu dira. Kontratu hauetan garbi azaldu beharko dira kausa, haren erabilera justifikatzen duten inguruabarrak eta aurreikusitako iraupenarekin duen lotura. Aldi baterako kontratazioaren legez kontrako erabilera kasuetan, zigorrez gain, langileak izaera finkoa lortuko du (Abril Larraínzar, 2022). Aipatzekoa da GSLO-ren 151.artikulua eraldatu dela hilabetetik beherako iraupena duten aldi baterako lan kontratuei kotizazio gehigarria ezarriz horien erakargarritasuna murrizteko.

Aldi baterako bi kontratu modalitate aurreikusten dira: “ekoizpenaren inguruabarrengatik” eta “langilearen ordezkapenagatik” (LE 15.1 art). Aipatzekoa da “obra edo zerbitzu determinatuko” aldi baterako kontratu modalitatea indargabetu dela,

²⁵ LE-ko 15.1 artikulua idazkera zaharrak lan kontratua iraupen mugagaberako “edo” iraupen zehatzerako adostu zitekeela zioen. Idazkera berriak, lan kontratuak iraupen mugagabea duela “*presumitzen*” du, eta iraupen determinatuko kontratuak aurreikusitako kasuetan “*soilik*” egiletsi ahalko direla ezartzen du, antzinako dualtasuna hautsiz.

horren orde “obra kontratu mugagabe” berria txertatu delarik eraikuntza sektorean (García Rodríguez, 2022).

a. Aldi baterako lan kontratua ekoizpenaren inguruabarreatik (LE 15.2 art)

Kontratu modalitate hau bi egoeratan erabili daiteke:

- *“Noizean behineko aurreikusi ezin den ekoizpenaren hazkundera eta aldi baterako desoreka sortzen duten oszilazioak”* daudenean. Kasu honetan, behar den lanaren eta enpresak eskura duen lan egonkorraren arteko aldi baterako desoreka sortzen duten oszilazioak enpresaren jarduera arruntaren barruan gerta daitezke, betiere ez badira aldizkako kontratu finkoaren (LE 16.1 art) eremuan erortzen. Oszilazio horiek oporrei dagozkienak izan daitezkeela zehazten da. Artikulu honek kontzeptu juridiko indeterminatu asko ditu, eta hortaz auzitegiek egindako interpretazioa ikusi beharko da (Abril Larraínzar, 2022). Arau orokor moduan, iraupena 6 hilabetekoa izango da gehienez, baina hitzarmen kolektibo sektorial bidez urtebeteko epera luza daiteke. Epe laburragorako adostu bada kontratua, behin bakarrik luzatu ahalko da, iraupen maximoa errespetatuz.
- *“Noizbehinkako egoerak, aurreikusi daitezkeenak eta iraupen laburrekoak”* daudenean. Supostu honen idazkerak ere interpretazio zalantza ugari sortzen ditu bere irakurketan (Abril Larraínzar, 2022). Kasu honetan, enpresek soilik erabili ahal izango dute kontratazio modalitate hau, gehienez, urte natural bakoitzeko 90 egunez. Baldintza hau egoera zehatzari erantzuna emateko kontratatutako langileetatik independentea da. Egunak ezingo dira modu jarraituan erabili. Kontratuaren erabilera arazoitzen duten kausak kontratuan zehaztuta agertu beharko dira (Abril Larraínzar, 2022).

Aurrekoaz gain, legegileak ekoizpenaren inguruabarreatik modalitatearen **kontratu-segidari mugak** ezarri²⁶ dizkio (LE-ko 15.5 art). 24 hilabeteko erreferentziazko epean 18 hilabetetik gorako iraupenez modalitate honetako bi kontratu edo gehiago egiletsi dituzten langileek izaera finkoa eskuratuko dute. Neurri hau aldi baterako kontratazioaren gehiegizko erabilera murrizteko txertatu da (Abril Larraínzar, 2022).

²⁶ Mugaketaren denbora marjinak murriztu dira –izan ere, erreformaren aurretik 30 hilabeteko erreferentziazko epean 24 hilabeteko muga ezartzen zen–. Ezarritako aldi horretan, lanpostu berdina betetzeko langile desberdinak erabili badira ere, emaitza berdina izango da: langileak izaera finkoa eskuratuko du (Abril Larraínzar, 2022).

Esan bezala, berrikuntza nagusienetako bat “obra edo zerbitzu determinatuko” kontratua indargabetu dela da. Legegileak honekin, kontratak, azpikontratak eta kontzesio administratiboak **enpresaren ohiko jardueraren parte** direnean, aldi baterako kontrataziotik baztertu nahi izan ditu (LE-ko 15.2 art), “aldizkako lan kontratu finkora” (LE-ko 16.art) bideratuz, modalitate hori sustatzeko asmoz, Auzitegi Gorenaren azken doktrinarekin²⁷ bat eginez (Abril Larraínzar, 2022).

b. Aldi baterako lan kontratua langilearen ordezkapenagatik²⁸ (LE 15.3 art)

Lanpostuaren erreserba eskubidea duen langile baten ordezkapena gauzatzeko egilesten da kontratu hau. Ordezkatutako pertsonaren identifikazioa eta ordezkapenaren arrazoiak zehaztu beharko dira. Erreformaren berrikuntza garrantzitsua da zerbitzu ematea pertsona ordezkaturia joan aurretik –gehienez 15 egun lehenago– hasi daitekeela, pertsona ordezkatzailaren eta ordezkatuaren artean funtzioen²⁹ trantsizio ordenatua ahalbidetzeko (Abril Larraínzar, 2022). Kontratu modalitate hau langile baten lanaldi murrizketa beste langile batek osatzeko erabili daiteke, baita lanpostu finkoak betetzeko aukeraketa edo promozio prozesuen aldian ere. Azken kasu honetan, iraupena gehienez 3 hilabetekoa izango da. Iraupen maximoa betetzen bada, ezingo da objektu berdinarekin beste kontratu bat egiletsi.

4.2.1.2. Aldizkako kontratu finkoa (LE 16.art)

32/2021 Errege Lege Dekretuak LE-ko 16.artikulua eraldatzen du, aldizkako kontratu finkoa zabaldu eta sustatzeko, aldi baterako kontratazioaren aurrean (Abril Larraínzar, 2022). Kontratu mota hau sasoiko edo aldizkako lanen kasuan, merkataritza eta administrazio kontraten kasuan eta Aldi Baterako Lan Enpresek langileen lagapen kasuan egiletsitakoak izan daitezke (LE 16.1 art). “Aldizkako lan”-etan, exekuzioaldiak ziurrak izan arren ez dute zertan aurrez determinatuak egon. Merkataritza eta administrazio kontratetan, kontratu modalitate hau egiletsi ahalko da kontraten exekuzioan zerbitzu-ematea aurreikusteko modukoa izanik, enpresaren ohiko jardueraren parte denean. Hau da, kasu hauetarako aldi baterako kontratazioa debekatzen da, eta aldizkako kontratu finkoa ezartzen da legezko irtenbide bezala (Abril Larraínzar, 2022). Ezaugarri nagusiak honakoak dira (LE 16.2-16.8 artk artean arautuak):

²⁷ Auzitegi Gorenaren 1137/2020 Epaia, abenduaren 29koa. Obra edo zerbitzu determinatuko kontratuaren inguruko aurreko doktrina zuzentzen du (Abril Larraínzar, 2022).

²⁸ Aurreko “interinitate lan kontratua”-ren parekoa da.

²⁹ Auzitegi Gorenak adierazi duenez, ordezkari langileak ez ditu zertan pertsona ordezkatuaren funtzioak gauzatu beharko (Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano, eta Rodríguez Iniesta, 2022).

- a. Kontratuan lan jardueraren **oinarrizko elementuak** azaldu beharko dira (iraupena, lanaldia, ordutegia, etab.).
- b. **Deiak egiteko arauak** hitzarmen kolektiboan edo enpresako akordioan ezarriko dira, gutxieneko batzuk errespetatuz. Enpresak langileen legezko ordezkariak informatzeko betebeharra du. Arauok urratuz gero, langileek hura aurkaratu ahalko dute.
- c. **Hitzarmen kolektibo sektorialeko funtzio protagonista** esleitu die erreformak (Abril Larraínzar, 2022): sektoreko enplegu poltsak ezartzeko gaitasuna izango dute jarduerarik gabeko aldietan langileak integratzeko; lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoak gauzatzeko aukera ezartzea sektoreko jardueraren zehaztasunek hala eskatzen dutenean; urteko deien aldi minimo bat ezartzea; eta deialdiaren bukaeran jardura amaitzean beste deialdirik egon gabe, langileei ordaindu beharreko zenbatekoa ezartzeko ahalmena.
- d. Kolektibo honek **lehentasuna** izango du **formakuntza ekimenetan**, jarduerarik gabeko epeetan.
- e. Enpresak, modalitate honen pean dauden langileei eta hauen legezko ordezkariak jakinarazi beharko die hutsik dauden lanpostu finko ohikoen inguruan, borondatezko eskaerak aurkezteko aukera izan dezaten.
- f. Aldizkako kontratu finkopean dauden langileen antzintasuna konputatzeko lan harremanak irauten duen aldi osoa izango da kontuan. Gainera, **langabezia prestazioa jasotzeko eskubidea** izango dute jarduerarik gabeko aldietan, GSLO-ren 267.1 d) artikulua araberan (Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano, eta Rodríguez Iniesta, 2022).

4.2.1.3. Formakuntza kontratua (LE 11.art)

32/2021 Errege Lege-Dekretuak aurreko 3 formakuntza kontratuak, formalki bada ere, formakuntza kontratu bakarrera ekarri ditu, LE-ko 11.artikuluaren erabat eraldatuz, horien ikasketa profila eta kausaltasuna indartzeko asmoz. Dena den, formakuntza kontratua bi modalitatetan birformulatu du: “alternantziako formakuntza kontratua” eta “ikasketa mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko kontratua” (Abril Larraínzar, 2022).

Bientzako **arau komun** batzuk aurreikusi dira. Garrantzitsuenak honakoak dira: langileak Formakuntza Plan bat eta gauzatu beharreko jardueretarako gaitasuna duten tutoreak izan beharko dituela (LE 11.2 c) eta d) art., 11.3 f) art., eta 11.4 c) art.), lanaldi

partzialean gauzatu daitezkeela (Ferradans Caramés, 2022; Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano, eta Rodríguez Iniesta, 2022), Gizarte Segurantzaren babesaren izango dutela (LE 11.4 a) art), hitzarmen kolektiboetan formakuntza kontratuak mugagabe bilakatzeko konpromezua jaso daitezkeela (LE 11.6 art) eta barne-malgutasun neurriak aplikatzen diren enpresek formakuntza kontratuak egiletsi ahalko dituztela, betiere modalitate hauen pean kontratatutako langileek kontratuaren etete edo lanaldi murrizte neurriak eragindako langileak ordezkatzeko ez bada (LE 11.4 f) art.). Iruzur eta enpresa obligazioen ez-betetze kasuetan, langileak lanaldi osoko kontratu mugagabea duela joko da (LE 11.4 h) art.).

a. Alternantziatzeko formakuntza kontratua³⁰ (LE 11.2 art)

Formakuntza kontratu hau **ordaindutako lan jarduera eta formakuntza prozesuak uztartzeko** diseinatu da. Ez da formakuntza zehatz bat lortzeko baliabide gisa artikulatu, bi jarduerak uztartzeko tresna gisa baizik. Beraz, ez da laneratzea errazteko kontratu bat, ikasketa maila zehatz baterako gaitasun profesional egokia eskuratzeko baizik (Abril Larraínzar, 2022). Hauek dira ezaugarri nagusiak (LE 11.2 a)-m) art artean arautuak):

- a. **Langileak lanbide kualifikazio falta** izan behar du. Formakuntzara lotutako kontratu hauek ospatu ahalko dira beste titulazio bat duten langileekin, betiere formakuntza-maila berdinari lotutako eta sektore berdineko beste formakuntza kontraturik izan ez badu aurretik. Hala kausalitatea indartu eta kontratazio segidaren iruzurra ekidin nahi da (Abril Larraínzar, 2022). Langileak gauzatutako jarduera modu zuzenean egon beharko da lotuta egikaritzen ari den formakuntza jarduerarekin.
- b. Adinari dagokionez, **ez da adin mugarik** ezartzen, salbuespenak salbuespen.
- c. Kontratuak gutxienez 3 hilabeteko eta gehienez 2 urteko **iraupena³¹** izan dezake.
- d. **Lan prestazioaren denborak** bateragarria izan behar du formakuntzarekin. Laneko denborak ezingo du aplikagarri den hitzarmen kolektiboko lanaldi maximoaren %65a baino gehiago izan lehen urtean, eta %85 baino gehiago bigarren urtean. Gainera, kontratu honen pean langileak ezingo ditu lanordu osagarriak edo ezohiko lanorduak egin, ezta gaueko edo txandakako lanik ere, salbuespenezko kasuetan izan ezik.
- e. **Ez dago probaldirik.**
- f. **Ordainsaria** hitzarmen kolektiboak formakuntza kontratueterako aurreikusitakoa izango da. Horren faltan, funtzio horiei dagokien edo talde profesional horri dagokion

³⁰ Aurreko “formakuntza eta ikasketarako kontratua”-ren eta “unibertsitate formakuntza profesional dualerako kontratua”-ren antzekoa da (Abril Larraínzar, 2022).

³¹ Kontratu gehienezko iraupenera ez bada heltzen, eta langileak jada kontratuari lotutako titulua eskuratu ez badu, luzapena adostu ahalko da, titulua eskuratu arte, eta legezko iraupen maximoa gainditu gabe (LE 11.2 g) art).

ordainsariaren %60a izan beharko da gutxienez lehen urtean, eta %75 bigarreanean. Ezin izango da inoiz Lanbidearteko Gutxieneko Soldata baino gutxiago izan, egindako lanaldiaren proportzioan.

- g. Kontratu modalitate honetan **iruzurra ekiditeko, muga** batzuk ezartzen ditu legegileak (Abril Larraínzar, 2022): alde batetik, kontratu bakarra egikaritu ahalko da ikasketa-ekintza bakoitzeko, arau orokor moduan; bestetik, ezingo da kontratu hau ospatu langileak kontratuaren objektu den jarduera enpresa berdinean aurretik gauzatu badu, edozein kontratazio modalitate pean, gutxienez 6 hilabetez.

b. Ikasketa mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko kontratua³² (LE 11.3 art)

Modalitate honen helburua da ikasketa maila zehatz baterako egokia den praktika profesionala eskuratzea (Abril Larraínzar, 2022). Ezaugarri nagusiak honakoak dira (LE 11.3 a)-j) art artean arautuak):

- a. **Jada titulua eskuratu duten langileekin** egiletsi daiteke kontratu mota hau. Lanpostuak dituen ikasketekin lotutako praktika profesionala eskuratzea ahalbidetu beharko dio langileari.
- b. Kontratuaren **iraupena** gutxienez 6 hilabetekoa eta gehienez urtebetekoa izango da, baina aplikagarri den hitzarmen kolektibo sektorialak, iraupena zehaztu ahalko du legezko mugaren barruan.
- c. Kontratu honen pean dauden langileek **ezingo dituzte ezohiko lanorduak egin**, arau orokor moduan; baina bai lanordu osagarriak (Ferradans Caramés, 2022).
- d. **Probaldiak** hilabeteko epe maximoa izango du, baina hitzarmen kolektiboak bestelakorik ezarri ahalko du.
- e. Egindako lan denborari dagokion **ordainsaria**, aplikagarri den hitzarmen kolektiboak kontratu modalitate honetarako aurreikusitakoa izango da. Aurreikuspen zehatzaren faltan, funtzio horiek gauzatzen dituen talde profesionalari dagokion ordainsaria ezarriko da. Edozein kasutan ezin izango da Lanbidearteko Gutxieneko Soldata baino gutxiago izan, egindako lan denboraren proportzioan.
- f. Kausalitatea indartzeko eta iruzurra ekiditeko asmoz, legegileak **muga** batzuk ezarri ditu kontratu hau egilesteko (Abril Larraínzar, 2022): alde batetik, kontratua titulua eskuratu eta hurrengo 3 urteen buruan egiletsi ahalko da soilik; bestetik, langileak

³² Formakuntza kontratu hau aurreko araudiko "praktika kontratua"-ren antzekoa da (Abril Larraínzar, 2022).

kontratuaren objektu den jarduera enpresan aurretik gauzatu badu, gutxienez hiru hilabetez, ezingo da kontratu hau gauzatu. Azkenik, langilea ezingo da titulu berdinarekin oinarrian enpresa berdinean edo beste enpresa batean kontratatuta egon urtebete baino gehiago; eta titulua desberdina izanik ere, ezingo da enpresa berdinean eta lanpostu berdinean urtebete baino gehiagor formakuntza kontratupean aritu.

4.2.2. Aldi baterako Enplegu Erregulazio Espedienteak (LE 47 eta 47 bis artk.)

COVID-19aren krisian zehar 8/2020 Errege Lege-Dekretuaren³³ esperientzian oinarrituta, zeinetan enpresen barne malgutasunerako tresna honen erabilera enplegu suntsipena murriztu zuen, legegileak baliabide egonkor eta erabilgarria izan daitezkeen bilatu nahi izan du. Horretarako, erreformak tresna hau modernizatu du, haren erabilera erraza sustatzeko prozedura sinplifikatuz (Martín Jiménez, 2022). LE-ko 47.artikulua eraldatzeaz gain, 47 bis artikulua txertatzen da araudian. Helburua, beraz, aldi batekotasunari eta enplegu suntsipenari alternatiba bat eskaintzean datza, enpleguaren eta enpresaren egonkortasun ekonomikoa laguntzeko krisialdi garaietan eta egiturazko aldaketetan, langileentzako formakuntza ekimen sendoekin konbinatuta. Malgutasun eta egonkortze mekanismo berriak Gizarte Segurantzaren kotizazioetan onurak ditu atxikita (Martín Jiménez, 2022).

Hiru motatako Aldi baterako Enplegu Erregulaziorako Espedienteak artikulatzen ditu lan erreforma berriak: **“kausa ekonomiko, tekniko, antolakuntza eta produkzio arrazoiak”** dituztenak (LE 47.1-47.4 artk; kausek aldi baterakoak izan beharko dutela ezartzen da), **“aldi baterako ezinbesteko kausa”**-gatik (LE 47.5 art, kasu honetan lan autoritateak ezinbesteko kausaren konkurrentzia egiaztatuko duelarik), eta **“autoritate publiko eskudunaren erabakien ondoriozko ezinbesteko kausa”**-gatik (LE 47.6 art, kasu honetan prozedurak berezitasun batzuk izango ditu, espedientea lan autoritateak baimendu beharko duelarik). Horietan, lan autoritateak eta langileen legezko ordezkariak protagonismo nabarmena dute. Aldi berean, 47 bis artikulua berrian Ministro Kontseiluak aktibatzen duen **“RED Mekanismoa”** txertatzen da, Enplegu Malgutasun eta Egonkortze Funtsa atxikita duena.

LE-ko 47.artikuluko hiru espediente moten **arau komun** aipagarrienak honakoak dira (LE 47.7 art):

³³ 8/2020 Errege Lege Dekretua, martxoaren 17koa, Covid-19aren eragin ekonomiko eta sozialari aurre egiteko premiazko ezohiko neurriei buruzkoa (EAO 73 zk). Esteka: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

- a. Arauak, **kontratuen eteteen aurrean, lanaldia murrizteko neurriak lehenestea** eskatzen du. Enpresak lehentasun hori errespetatzen saiatzeko betebeharra du, horretarako bideragarritasun azterketa bat gauzatuz. Hartutako neurria fiskalizatu ahal izango da, eta haren egokitasuna frogatu beharko du enpresak. Lehentasun hurrenkera hau ezartzen da kaleratzeek duten kostu soziala murrizteko (Martín Jiménez, 2022).
- b. Enpresak langileen gaineko neurriak kendu edo hartu ditzake inguruabarrak aldatzen direnean, egoki jakinarazita –besteak beste langileen legezko ordezkariari eta prestazioen entitate kudeatzaileari–.
- c. Espedienteen aplikazio aldian **ezingo dira ezohiko lanorduak** gauzatu, ezta jardueraren **esternalizazioak** edo **lan kontratazio berriak** ere, salbuespenak³⁴ dauden arren.
- d. Neurriak eragindako langileei zuzendutako **formakuntza ekintzak** egikaritzeko aukera izango du enpresak. Ekimen horiek **finantzatzeko kreditua** izango dute.
- e. GSLO-ko 153 bis artikulua berrian ezarritako kotizazioen inguruko onurak izateko, enpresek espedientepean dauden langileen enplegua mantendu beharko dute. Hala, kotizazio onuren bidez **enpleguaren mantentzeari pizgarria** ezartzen dio legegileak.
- f. Neurriak eragindako langileek GSLO-ko 267 artikuluan aurreikusitako **prestazioak** jasotzeko eskubidea izango dute.

Azkenik, aipatzekoa da, erreforman Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legea eraldatzen dela –5/2000 Legeko 14.7 eta 20.8 artikulua, hain zuzen–. Hala, Aldi baterako Enplegu Erregulazio Espedienteek eragindako langileak dauden artean, horien ordezkariak kontratazioak gauzatzen baditu enpresak –aipatutako salbuespenak kanpoan utzita–, edo esternalizazio berriak gauzatzen baditu, arau-hauste larritzat hartuko dira, arau-haustea eragindako langile bakoitzeko zenbatuko delarik, eta **isun gogorrak** ezarriko zaizkio enpresari (Martín Jiménez, 2022).

4.2.3. **Negoiazio kolektiboan berrikuntzak**

Jarraian 2021eko lan erreformak arlo honetan gauzatutako aldaketa nabarmenenak aztertuko dira: ordainsaria enpresa mailako hitzarmenen aplikazio lehentasunetik kanporatzea eta ultraaktibitate mugagabearen berrezartzea.

³⁴ Neurriak eragindako langileek ez izatea gaitasun teknikorik kontratatutako langile berriek egiten dituzten funtzioak betetzeko eta formakuntza kontratuen kasuak, betiere ez badira neurriak eragindako langileak ordezkatzeko kontratatzen (Martín Jiménez, 2022).

4.2.3.1. Hitzarmen kolektiboen konkurrentzia: ordainsaria enpresa mailako hitzarmenen aplikazio lehenetsunetik kanporatzea (LE 84 art)

Hitzarmen kolektiboen konkurrentzia kasuetan arau orokorra da hitzarmen bat indarrean den artean ezingo diola beranduago sortutako beste batek eragin (LE 84.1 art). Arau honek salbuespen garrantzitsu bat du, aipatu bezala, LE-ko 84.2 artikuluan: enpresa mailako hitzarmen kolektiboen lehenetsuneko aplikazioa. 32/2021 Errege Lege-Dekretuak gauzatutako erreformak, **oinarrizko soldata eta ordainsari osagarriak** – enpresaren egoera eta emaitzetara lotuta daudenak barne– **aplikazio lehenetsuna duten gai zerrendatik kanporatu** ditu. Beraz, erabat oinarrizkoak diren bi lan baldintza – soldata eta lanaldia– ez ditu enpresa mailako hitzarmenak lehenetsunez arautuko. Erreforma honek enpresa mailako hitzarmenen garrantzia nabarmen murriztu du (García Rodríguez, 2022).

4.2.3.2. Hitzarmen kolektiboen ultraaktibitate mugagabea berreskuratzea (LE 86 art)

Hitzarmen kolektiboen ultraaktibitate mugagabea 1980ko Langileen Esatutuan jada aurreikusten zen. 32/2021 Errege Lege Dekretuaren bidez, 2012ko lan erreforma aurreko erregimenera bueltatu da ultraaktibitatea (García Rodríguez, 2022). Hala, lehen araua da, hitzarmenaren iraunaldia amaitzean eta alderdiek hura “salatzean”, alderdiek hitzarmenean bertan adostutakoa izango dela aplikagarri (LE-ko 86.3 artikuluko lehen paragrafoa). Baina aurreikuspen konbentzional horren faltan, legeak izaera subsidiarioko arau moduan, ezartzen du hitzarmenaren berrikuntzarako akordiorik ezean, haren indarraldia mantenduko dela; hots, **ultraaktibitate mugagabea** izango duela (LE-ko 86.3 artikuluko bigarren paragrafoa). Bitartekotza eta arbitraje prozedurak ere aurreikusten dira. Horien bidez ere ez bada akordiorik erdiesten, hitzarmen kolektiboak indarrean jarraituko du (LE 86.4 art). Hitzarmen kolektibo batek ultraaktibitatea mugatzeko klausulak izanik, haren iraunaldia amaitzen bada, bestelako akordiorik gabe, goragoko mailako hitzarmen kolektiboa izango da aplikagarri. Halako hitzarmenik ez balego *lan baldintzen kontraktualizazioaren* doktrina jurisprudenziala³⁵ aplikatu ahalko litzateke, desregulazioa ekiditeko (García Rodríguez, 2022).

³⁵ Auzitegi Gorenaren 6638/2014 Epaia, abenduaren 22koa. *Lan baldintzen kontraktualizazioaren doktrina* jasotzen du. Aplikagarri den hitzarmen kolektiboaren baldintzak *de facto* mantentzean datza, hark indarraldia galdutakoan ere. Autoreen artean eztabaida handia dago doktrina honen inguruan (García Rodríguez, 2022; Pedrosa Alquezar eta López Sánchez, 2021).

Taula 3-ak aurreko orrialdeetan azaldu dena laburbiltzen eta bi erreformetan aztertu diren gaietan gauzatutako aldaketak erkatzen ditu, datu ekonomikoen analisiak atal honetan aztertutako alderdiak izango baititu mintzagai:

Taula 3. 2012ko eta 2021eko lan erreformetan aztertutako edukien laburpen taula

GAIAK	2012ko lan erreforma (3/2012 Legea)	2021eko lan erreforma (32/2021 ELD)
Kontratazioa	<ol style="list-style-type: none"> (1) “Formakuntza eta ikasketarako lan kontratua” erreformatu. (2) “Ekintzaileei laguntzeko kontratu mugagabea” sortu, urtebeteko probaldiarekin. (3) “Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua” iraungi. (4) Lanaldi partzialeko kontratazioa sustatu. 	<ol style="list-style-type: none"> (1) Kontratu modalitateen birformulazio eta sinplifikazioa. Aldizkako kontratu finkoa sustatu. (2) “Obra edo zerbitzu determinatuko kontratua” iraungi, “obra kontratu mugagabea sortu”.
Aldi baterako enplegu erregulazio espedienteak	<ol style="list-style-type: none"> (1) Izapidetza arindu (2) Langabezia prestazioak berrezarri 	<ol style="list-style-type: none"> (1) Erabilera erraza eta egonkorra sustatzeko prozedura sinplifikatu. (2) Langileentzako formakuntza mekanismo sendoekin konbinatu. (3) GS-ren kotizazioetan onurak (4) Modalitate berri bat gehitu: “gibernuzko ezinbesteko kasua” (5) “RED Mekanismoa” (LE 47 bis art), Enplegu Malgutasun eta Egonkortze Funtsa atxikita duena.
Negoiazio kolektiboa	<ol style="list-style-type: none"> (1) Enpresako hitzarmen kolektiboen gailentzea, sektore mailakoen aurrean. (2) Ultraaktibitatea urtebetera mugatzea 	<ol style="list-style-type: none"> (1) Ordainsaria enpresa mailako hitzarmenen aplikazio lehenetsunetik kanporatzea (2) Ultraaktibitate mugagabea berrezarri
Kaleratzeak	<ol style="list-style-type: none"> (1) Malgutu. (2) Merketu. 	Ez da jorratu edo erreformatu.

Iturria: norberak egina.

5. ANALISI KUANTITATIBOA: 2012 ETA 2021EKO LAN ERREFORMEK GAZTEEN LAN MERKATUAN IZANDAKO ERAGINA

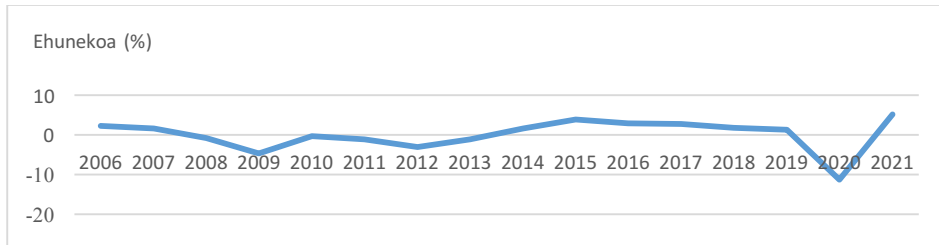
Atal honetan 2012 eta 2021eko lan erreformek langabezia, kontratazioan eta negoziazio kolektiboan izandako eraginak aztertuko dira, horiek **4.atal**ean aztertu diren bi erreformetako aldaketa normatiboekin –kontratazioan, aldi baterako erregulazio espedienteetan, negoziazio kolektiboan eta kaleratzeetan gauzatutako aldaketak– lotuz. Analisisian lortutako emaitzak eztabaidatuko dira, autoreen iritzi doktrinalarekin osatuz.

5.1. Langabeziaren egoera

Ziklo ekonomikoaren gorabeherak eta haren egoera orokorra aztertzeko aldagai erabiliena ekonomialarien artean BPG-a da. Jarraian aurkezten den **1 grafikoan** BPG *per capita* errearen aldaketak ikus daitezke 2006 eta 2021 urteen artean. 2007-2008 urtean hasitako krisi ekonomikoak Espainian ekoiztutako produktu eta zerbitzuen balioa hondoratu zuen, eta ez zen krisi aurreko hazkunde tasara itzuli 2015. urtera arte. Beraz,

esan daiteke ekonomia zikloaren susperraldia une horretatik aurrera eman zela. Hala ere, lan merkatuaren egoera oso bestelakoa izan da.

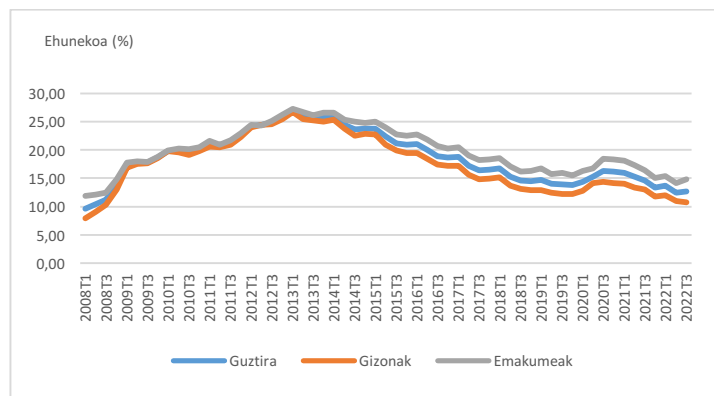
Grafikoa 1. Espainiako BPG *per capita* errealearen aldakuntza tasa (%), 2006-2021 artean



Iturria: norberak egina, Munduko Bankuaren datuetan oinarrituz. Esteka: https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.KD.ZG?locations=ES&most_recent_year_desc=true&start=2006

2012ko lan erreforma indarrean sartu ondoren langabezia tasak gora egiten jarraitu zuen, 2013an %27-ko errekorra ukituz. Gerora, langabezia tasa pixkanaka jaisten joan bazen ere, gizon eta emakumeen arteko langabezia-tasen arrakala zabaltzen joan zen, azpiko **2 grafikoa**n ikus daitekeenez. Espainiako BPG-a 2015 urterako suspertu bazen ere, langabezia tasa orokorra %21-%24 inguruan zegoen oraindik. Beraz, enplegu eta langabezia datuak krisi aurreko zenbatekoetatik oso urrun zeuden. Oстера, 2019-2021 artean hasitako Covid-19aren osasun larrialdia sortutako krisi ekonomikoan BPG-a bortizki hondoratu arren, enpleguak hobeto eutsi zion egoerari, eta langabezia tasa handitu zen arren, hazkunde txikiagoa izan zuen, bizkorrago itzuli zelarik osasun krisiaren aurreko egoerara. 2021eko lan erreformaren ostean, langabezia tasak beheranzko joera erakutsi du –nahiz eta 2008ko krisi aurreko mailara oraindik jaitsi ez den–. Enplegu maila ere 2008ko krisi aurreko egoerara gerturatu da (enpleguaren eboluzioa ikusteko ikusi **9. ataleko Eranskin grafikoa 1**).

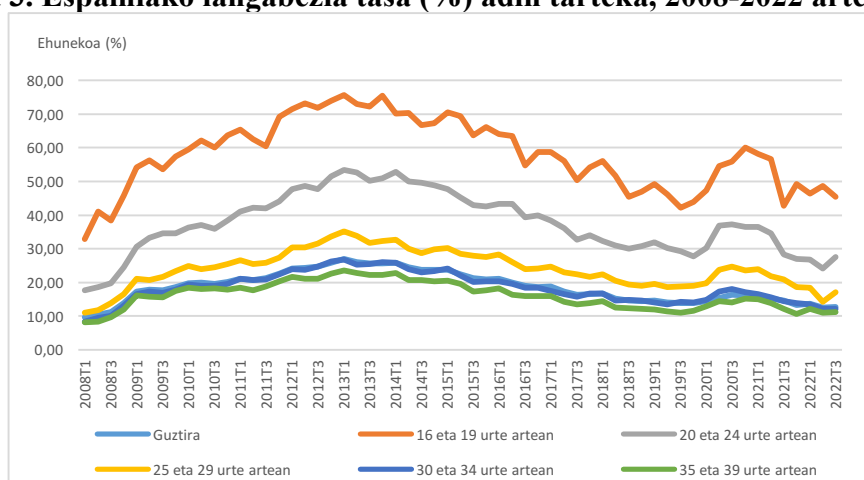
Grafikoa 2. Espainiako langabezia tasa orokorra (%) sexuaren arabera, 2008-2022 artean



Iturria: norberak egina, INEko BAIko datuetan oinarrituz. Esteka: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086#!tabs-grafico>

Gazteen langabezia da Espainiako lan merkatuaren arazo handienetako bat. 2008ko krisiak eztanda egin zuenean gainerako adin taldeek baino langabezia tasa handiagoa zuten arren, atzeraldi ekonomikoak arazoa larriagotu zuen, batez ere 25 urtetik beherako gazteen kasuan, azpiko **3 grafikoan** ikus daitekeen moduan. Adinak aurrera egin ahala langabezia tasa gutxitzen dela ikus daitekeen arren, batik bat 30 urtera arteko gazteen langabezia tasa oso altua da oraindik. 2012ko lan erreformak kolektibo honen egoera larriagotu zuen, baina 2021eko erreforma indarrean sartu denetik gazteen langabezia datuek joera baikorra erakutsi dute, oraindik efektuak sakontasunez ebaluatzeko garaiz den arren.

Grafikoa 3. Espainiako langabezia tasa (%) adin tarteka, 2008-2022 artean



Iturria: *norberak egina, INEko BAIko datuetan oinarrituz.* Esteka: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086#!tabs-grafico>

2012tik aurrerako langabezia eta okupazio datuen analisisian bi faktore garrantzitsu izan behar dira kontuan: aldi baterako enplegu erregulazio espedienteak eta kaleratze kostuen murrizpena.

5.1.1. Aldi baterako erregulazio espedienteek langabeziarekin duten lotura

Aldi baterako enplegu erregulazio espedienteak (ikusi **4.1.2 eta 4.2.2 atalak**), nahiz eta 2012ko lan erreformak horien arauketa eraldatu beren erabilera errazteko, ez ziren oso erabiliak izan 2020ko apirilera arte, Covid-19ak sortutako osasun larrialdiaren efektu sozioekonomikoak arintzeko neurri moduan –8/2020 ELD-aren bidez artikulatua–. Espainian, 2009an soldatapeko langileen %1a babestu zuten; 2020an ostera, soldatapeko langileen %24.1-a (Ruesga eta Viñas, 2021). Beraz, 2008an hasitako krisian doikuntza lanpostuak galduz eta soldata-debaluazioaren bidez gauzatu zen (Ruesga eta Viñas, 2021). 2020an hasitako krisiari emandako erantzuna bestelakoa izan da.

Ruesga eta Viñas (2021) autoreen aburuz, tresna honen bidez, pandemiak sortutako krisialdian, egindako lan orduak gutxitu dira, lan harremanak mantenduz, eta horregatik langabezia tasak ez du islatu ekoizpenaren hondoratze bortitza. Lan kostuei aurre egiteko **finantzaketa publikoa –SURE³⁶** programaren bidez– eta **kaleratzeen debekua³⁷** ezarri ziren, besteak beste, enpleguari eusteko borondate garbia erakutsiz, biztanleriaren errenta mailari eta kontsumo pribatuari eutsiz. Gainera, enpleguari eusteko tresna honek langabezia prestazioen ordainak baino gastu publiko gutxiago eragiten du (Ruesga eta Viñas, 2021).

Enpleguaren babes-armarri honen onuradun langileen zati handi bat izan diren arren, enplegutik kanporatuak –*outsider*-ak– izan ziren, batez ere, aldi baterako lan kontratuak pandemia hasieran azkendu zitzaizkien langileak –honekin lotuta, ikusi **9. ataleko Eranskin grafikoa 2–**, lehen lanaren bila zebiltzan gazteak, epe luzeko langabeak eta modu transbertsal batean, emakumeak. Izan ere, pandemiaren eraginez ezarritako mugaketen ondorioz, lana bilatzea zaildu zen, biztanleria inaktiboa ere handitu zelarik –hemen ere, emakumeak izan ziren eragindako kolektibo nagusienetako bat– (Ruesga eta Viñas, 2021).

5.1.2. Kaleratzeen merketzeak langabeziarekin duen lotura

2012ko lan erreformak, **4.1.4 atalean** azalduenez, **kaleratzeen kostua murriztu** zuen, **kalte ordainen zenbatekoa gutxituz** eta **izapidetza-ordainsariak** oso kasu zehatzetara mugatuz. Besteak beste, izapidetza ordainsariak bironarpen kasuan soilik ordaintzera behartuta, enpresariak pizgarri handiagoa izango du kontratua azkentzeko, eta kaleratze objektiboen kasuan, kaleratze bidegabearen eta bidezkoaren kalte ordainen zenbatekoak gerturatzean, enpresariari erosoagoa izango zaio bidegabeki kaleratzea (Gorelli Hernández, 2014).

Horretaz gain, **“ekintzaileei laguntzeko lan kontratu mugagabea”** txertatu zuen 3/2012 Legeak (ikusi **4.1.1.2 atala**). Haren urtebeteko probaldiak kontratuari aldi baterako kontratazioaren funtzionalitatea eman zion, kaleratze askea –kausarik gabea– eta kosturik gabekoa bultzatuz. Beraz, izaera egonkorra formaltasun hutsera mugatzen zuen kontratu honek. Gainera, ez zuen aldi batekotasuna gutxitzea edo kontratazioa

³⁶ Europako Batzordeak aldi baterako *SURE* programa babestu zuen, Covid-19ak eragindako atzeraldi ekonomikoari aurre egiteko enplegua babestuz, **bono sozial erkideen igorpenaren** bidez Estatu kideei kreditu bidezko laguntza finantzarioa eskainiz (Comisión Europea, 2020).

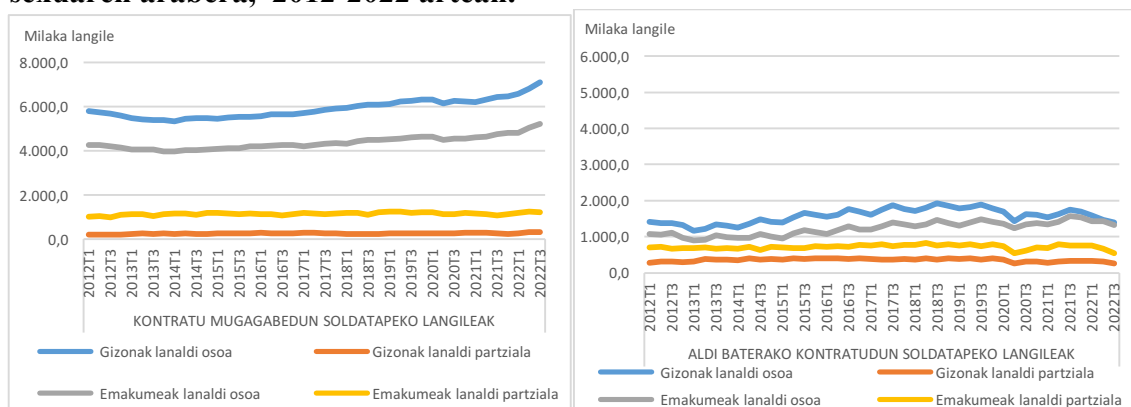
³⁷ 9/2020 ELD-ak ezarri zuen Covid-19arekin lotutako aldi baterako enplegu erregulazio espedienteak oinarritzen zituzten kausak, 8/2020 ELD-ko 22 eta 23 artikuluetan aurreikusitakoak, ezin zirela lan kontratuak azkentzeko justifikaziotzat hartu. Dena den, ez zen debeku absolutua, Covid-19arekin loturarik ez zuten kaleratzeak gerta zitezkeelako. Bestalde, 8/2020 ELD-ko enplegua mantentzeko konpromisoa urratuz gero, enpresak salbuetsitako Gizarte Segurantzaren kuotak itzuli beharko zituen, errekaru eta berandutza interesak barne (Álvarez Gimeno, 2021).

handitzea lortu; batez ere 2012tik aurrera kaleratzeek gora egin zuten 6 milioi langabe izatera heldu arte (Martínez Veiga, 2016). Gorelli Hernández (2014) autorea ere aurrekoaren ildo berean mintzatzen da. Hala, 2012ko krisian enpresek kaleratzeko joera handiagoa erakutsi zuten, barne malgutasuneko tresnak erabili beharrean, kanpo malgutasuneko baliabideak ez zirelako garestitu edo mugatu. Kaleratzeen merketze eta malgutzeak langabezia handitzea eragiten du (Martínez Veiga, 2016). Lan araudia malgutzeak ez zuen enplegua sustatu; are gehiago, kalitate gutxiko enplegua, aldi baterako kontratazioa eta lanaldi partziala sustatu ziren gehienbat, langile mugagabeak aldi baterako kontratupeko langileekin ordezkatzeko erraztuz (Gorelli Hernández, 2014).

5.2. Aldaketak kontratazioan

4.1.1.atalean azaldu denez, 2012ko lan erreformak kontratazioa eraldatu zuen formakuntza eta ikasketarako lan kontratuari dagokionez, ekintzaileei laguntzeko lan kontratu mugagabea txertatuz eta lanaldi partzialeko kontratuak sustatuz. 2021eko lan erreformak, ostera, “*kontratuen sinplifikazioa*” aldarrikatzen du, hainbat kontratu birformulatuz eta eraldatuz, alde batetik. Bestetik, aldi batekotasun tasa gutxitzeko hainbat neurri hartzen ditu, besteak beste, **kontratazio mugagabearen aldeko presuntzioa** ezartzea, **iraupen zehatzeko kontratuen kausaltasuna indartzea** eta **aldizkako kontratu finkoa sustatzea**. Aldaketa horiek **–4.2.1.atalean** sakonki aztertutako lan merkatuan eta gazteen kontratazioan izan dituzten eraginak behatzeko, okupazio datuak aztertuko dira jarraian, lanaldiari eta kontratu motei dagokionez.

Grafikoa 4 eta 5. Kontratu mugagabedun (grafikoa 4) eta aldi baterako kontratudun (grafikoa 5) soldatapeko langileak (milaka langile), lanaldiaren eta sexuaren arabera, 2012-2022 artean.



Iturria: norberak egina INEko BAIko datuetan oinarrituz. Esteka: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3961>

4 eta 5 grafikoen azterketa bateratua eginda, zeinetan gizon eta emakumeen lanaldi moten eta kontratu moten datu gurutzatuak eskaintzen diren, ikus daiteke gizonen

presentzia handiagoa dutela lanaldi osoko kontratu mugagabeetan zein aldi baterako kontratuetan, eta emakumeek lanaldi partzialeko kontratuetan. Beraz, garbi ikus daitezke generoaren araberako desberdintasunak kontratazio modalitateetan eta lanaldi motetan.

Beste alde batetik, ikus daiteke 2012ko erreformaren ostean lanaldi osoko **kontratu mugagabeen** zenbatekoa zertxobait murriztu zela, nahiz eta ondorengo urteetan pixkanaka gora egin zuten. 2021etik aurrera, berriz, kontratazio modalitate honen hazkunde azkarragoa ematen ari da. Lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak nahiko egonkor mantendu dira azken hamarkadan.

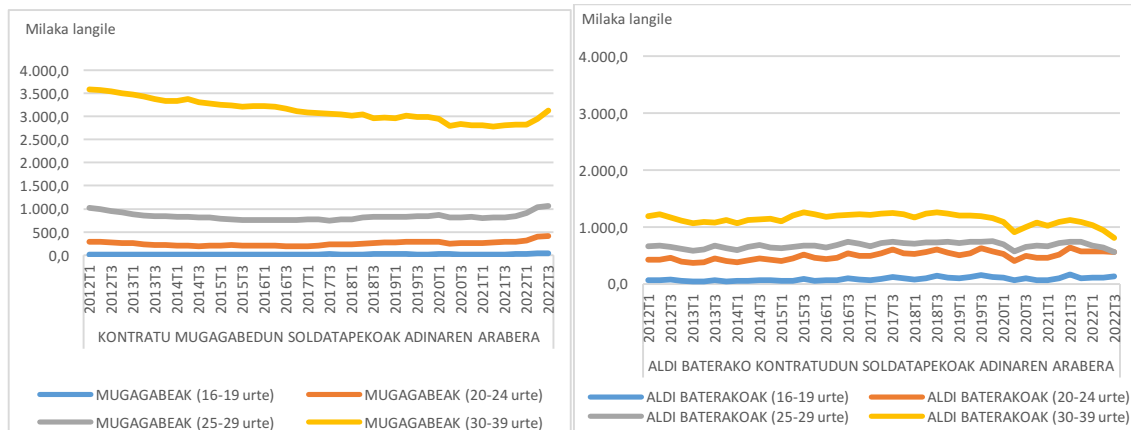
Aldi baterako kontratazioari dagokionez, ikus daiteke 2013tik aurrera hazten joan zela lanaldi osoko modalitatea, baina 2021eko azken lauhilekotik aurrera aldi baterako kontratazioa murrizten hasi da, lanaldi modalitatea edozein izanda ere. Aipatzekoa da, halaber, hilabetetik beherako aldi baterako kontratazioa ere gutxitzen ari dela, **9.ataleko Eranskin grafikoa 2**-an ikus daitekeenez, 2021eko lan erreforman ezarri zaien kotizazio gehigarriak eraginda, ziurrenik (ikus **4.2.1.1.atala**). Beraz, esan daiteke iraupen mugagabeko kontratuen hazkunde joera, batez ere lanaldi osoko modalitatean, eta aldi baterako kontratazioaren murrizte joera ematen ari dela 2021eko lan erreformaz geroztik.

5.2.1. Gazteen kontratazioa

6 eta 7 grafikoetan ikus daitekeenez, gazteek, 30 urtera arte, **kontratazio mugagabeen** duten presentzia oso murrizta da, handiagoa delarik aldi baterako kontratazioa 25 urtera arteko kolektiboan. 30-39 urte arteko soldatapekoen egoera nabarmen hobea da oro har, nahiz eta 2012.urtetik apurka murriztuz joan den kolektibo horren kontratazio mugagabea. 2021eko amaieraz geroztik, ostera, gazteen kontratazio mugagabea hazkunderako joera erakusten ari da, batez ere 20 urtetik gorako adin taldeetan.

Aldi baterako kontratudun soldatapeko gazteak, aldiz, nahiko egonkor mantendu dira azken hamarkadan, baina, 2021eko urte amaieratik aldi baterako kontratazioa murrizten ari da, batez ere 25-39 urte arteko kolektiboetan. 16-19 urte arteko gazteetan aldi baterako kontratazioaren hazkunde motela eman da azken hamarkadan.

Grafikoak 6 eta 7. Kontratu mugagabedun (grafikoa 6) eta aldi baterako kontratudun (grafikoa 7) soldatapekoak (milaka langile) adinaren arabera, 2012-2022 urte artean.

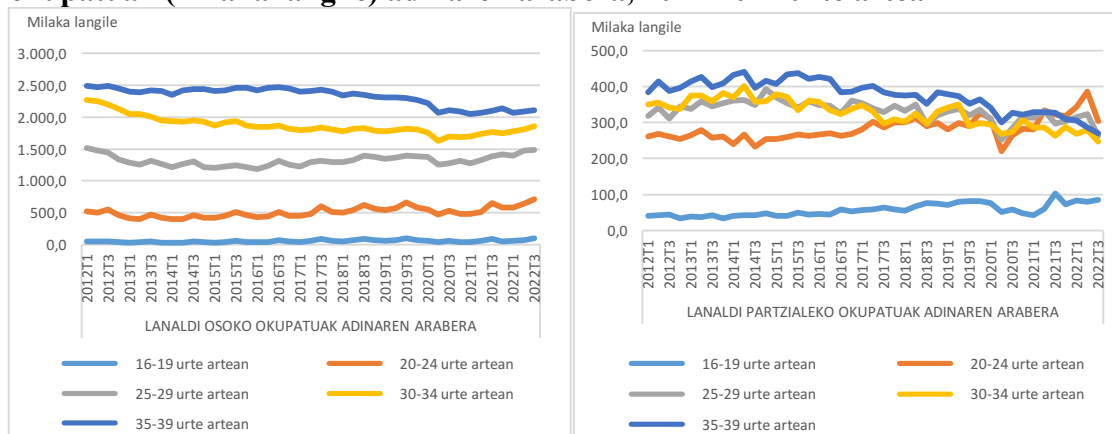


Iturria: norberak egina INEko BALko datuetan oinarrituz. Esteka: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4238>

Cruz Villalón (2022)-en aburuz, kontratazioari dagokionez, 2021eko lan erreformaren helburu nagusia aldi baterako kontratudun langileen eta kontratu mugagabedun langileen dualtasuna murriztea izan da. “Kontratuak sinplifikatu” –edo kontratu modalitateen zenbatekoa murriztu– nahi izan diren arren, gakoa aldi baterako kontratazioak sortutako segmentazioa gainditzea da, kontratazio modalitate hori kausa zehatzetara mugatzera bideratuz. Beraz, garrantzitsuena eremu hori ondo definitzea da, administrazio eta legegintza esku-hartzeen bidez, aldi baterako kontratazioaren abusua ekiditeko enpresako lanpostu egonkorak estaltzeko (Cruz Villalón, 2022).

2021eko lan erreformaren helburua, beraz, aurrekoek lortu ez duten hori erdiesteia izan da. Horretarako, 32/2021 Errege Lege Dekretuan jasotako erreformak goiko **4.2.1 atalean** azaldu diren hainbat neurri hartu ditu: iraupen determinatuko obra eta zerbitzu kontratua egilestea debekatzeko enpresaren ohiko jarduerak gauzatzeko, langile finko bilakatzeko kausen zabaltzea kontratazio arauen ez-betetzeen aurrean, beharrian ziklikoak aldizkako kontratu finkora bideratzea, formakuntza kontratuen ikasketa profila indartzea, kontratuen kateatzeari mugak ezartzea, enpresen ez-betetzeen aurrean zigor gogorragoak ezartzea –honakoa, batez ere, enpresa kostuen kalkuluak ekiditeko helburuarekin–, edota hilabetetik beherako iraupena duten aldi baterako kontratuei kotizazio gehigarria ezartzea, besteak beste. Dena den, neurri zorrotz hauen aurrean, enpresek eskulan beharrak doitzeko beste tresna batzuk ere indartu dira, batez ere aldi baterako erregulazio espedienteak, aldi baterako kontratazioaren alternatiba egonkor bilakatuz (Cruz Villalón, 2022).

Grafikoak 8 eta 9. Lanaldi osoko (grafikoa 8) eta lanaldi partzialeko (grafikoa 9) okupatuak (milaka langile) adinaren arabera, 2012-2022 urte artean



Iturria: norberak egina INEko BAiko datuetan oinarrituz. Esteka: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4168>

8 eta 9 grafikoei erreparatuta, lanaldiari dagokionez, **lanaldi osoko** kontratazioa da nagusi gazteen artean, adin tarte guztietan. Kontuan izanik 2021eko lan erreformak aldizkako kontratu finkoa bultzatu nahi izan duela, eta kontratazio modalitate hau lanaldi partzialean gauzatzea mugatu duela hitzarmen kolektibo sektorialetan aurreikusten den kasuetara, **4.2.1.2 atalean** azaldu den moduan, pentsa daiteke lanaldi osoko kontratuek gora egiteko joera erakutsiko dutela (Ferradans Caramés, 2022). **Lanaldi partzialeko** kontratazioa apur bat murriztu da azken hamarkadan, 16-24 urte arteko kolektiboan izan ezik. 16-19 urte arteko gazteen lanaldi partzialeko kontratazioa bikoiztu egin da azken hamarkadan. Azken honekin lotura izan dezake 2021eko lan erreformaren bidez, bi formakuntza kontratu modalitateetan baimentzen dela kontratu horiek lanaldi partzialean gauzatzea, **4.2.1.3 atalean** azaldu den moduan; izan ere, lan erreforma berriaren aurretik, formakuntza eta ikasketa kontratua lanaldi osoan soilik egiletsi zitekeen (Ferradans Caramés, 2022).

5.3.Negoiazio Kolektiboa eta soldatak

Negoiazio kolektiboa da langileek duten tresna nagusia beren posizioa enpresariaren boterearekin orekatzeko. **4.1.3 atalean** azalduenez, negoziazio kolektiboak dimentsio konstituzionala du (EK-ko 7 eta 37 artk). 2019.urteko datuen arabera, negoziazio kolektiboak soldatapeko biztanleen %63,5 (16,2 milioi pertsona) babesten zituen (Baylos, 2021).

32/2021 Errege Lege Dekretuak jasotako lan erreformaren hitzurrean adierazten da enpresek, maiz, aldaketa koianturalen aurrean barne-malgutasuneko tresnak erabili beharrean egoerari egokitzeko, enpresa mailako hitzarmenak erabili izan dituztela lan

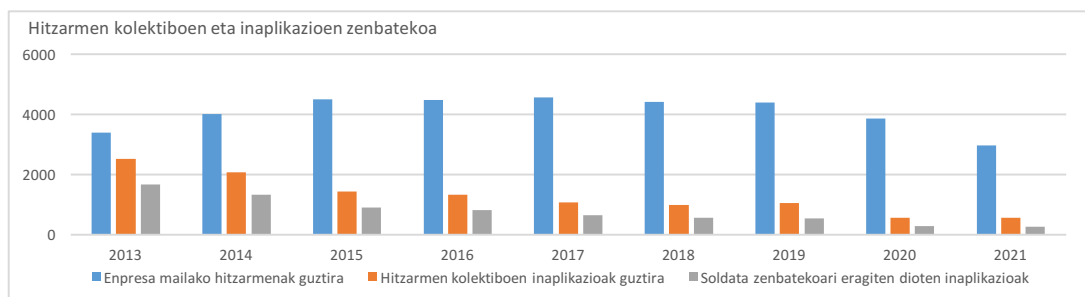
baldintzak, batez ere ordainsarien ingurukoak, okertzeko –hau da, sektore mailako hitzarmenetan jasotakoa aplikatzeari uzteko–. Jakinda alderdien orekarako transzendentzia handiena duen elementua soldata maila dela, Cruz Villalón (2022) autorearen aburuz, 2012ko lan erreformaren bidez txertatutako **enpresa hitzarmenen aplikazio lehentasunak soldata-debaluazio efektu** sakona sortu zuen. Halaber, aipatzekoa da ultraaktibitatearen mugaketak sindikatuen posizio negoziatzailea ahuldu zuela (Cruz Villalón, 2022). Ildo berean, Todolí Signes (2022) autorearen aburuz, hazkunde ekonomikoko aldian ere (2015-2018) **jatorri normatiboko soldaten debaluazioa** eman zen, soldata maila ez zelako ekonomiaren erritmo berean hazi, krisi-aurreko eros ahalmena berreskuratu ez delarik (Todolí Signes, 2022).

Aurrekoari gehitu behar zaio 2012ko lan erreformak **enpresariaren boterea zabaldu** zuela soldaten gain eragina duten beste barne-malgutasuneko tresna batzuen inguruan –bestek beste, “lan baldintzen funtsezko alaketetan” (LE-ko 41.art) edota “hitzarmen kolektiboetan jasotako baldintzak aplikatzeari uztean” (gazteleraz, *descuelgue* deiturikoa, LE-ko 82.3 artikuluan arautua)–, antzina enpresei erabaki hauek gauzatu ahal izateko eskatzen zitzairen baimen administratiboaren eskakizuna baztertuta –kontsulta epeko akordiorik gabe ere, enpresariak azken hitza duelarik–. Alderdi hau ez du lan erreforma berriak eraldatu.

5.3.1. 2012ko lan erreformaren ondorengo enpresa mailako hitzarmenen eta hitzarmen kolektiboan inaplikazioen eboluzioa

2012ko lan erreformak soldatetan izandako eraginera hurbiltzeko, **enpresa mailako hitzarmenen eta hitzarmen kolektiboetan adostutako soldata inaplikazioen eboluzioa** aipatu daitezke.

Grafikoa 10. Enpresa mailako hitzarmen kolektiboak eta hitzarmen kolektiboetan soldaten zenbatekoari eragiten dioten inaplikazioak, 2013-2021 urte artean



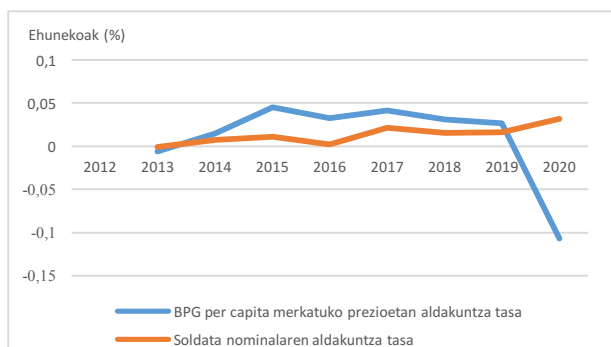
Iurria: norberak egina Lan eta Ekonomia Sozialeko Ministerioko Hitzarmen Kolektiboan Estatistikan oinarrituz. Esteka: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

Inaplikazioek soldata mailan duten eragina jakin ezin daitekeen arren, **10 grafikoak** adierazten du 2012ko lan erreformaren ondorioz, enpresa mailako hitzarmenak areagotu zirela, eta hitzarmen kolektiboetako lan baldintzak aplikatzeari uzteko prozedurak (LE-ko 82.3 art) –horietan gehienak soldaten zenbatekoari eragin ohi dielarik– urtez urte gutxituz joan direla. Hori izan daiteke, legegileak 2021eko lan erreformako hitzaurrean adierazten duen moduan, hitzarmen kolektiboetako baldintzak aplikatzeari uzteko prozedurak –barne malgutasunerako tresna direnak– gutxitu direlako, enpresa mailako hitzarmenak erabili direlarik lan baldintzak –batik bat soldatak– okertzeko.

5.3.2. 2012 eta 2021eko lan erreformek negoziazio kolektiboan gauzatutako aldaketek soldata mailan eta eros ahalmenean izandako eragina

Langileen soldatek eta eros ahalmenak izan duten eboluzioa aztertzeko, soldaten eta BPG-aren aldakuntza tasak (2013-2020 artean) aurkezten dira, alde batetik, **11 grafikoan**. Aldagai nominalak erabili dira urte gehiagoko datuak daudelako eskuragarri. **9. ataleko Eranskin grafikoa 3**-an analisia termino errealetan gauzatu da, ondorioa berdina delarik. Bestetik, **12 grafikoan**, soldatek BPG-an hartzen duten portzentaia (2012-2022 artean) aurkezten da.

Grafikoa 11. Merkatuko prezioetan neurtutako BPG *per capita*-ren aldakuntza tasa (%) eta soldata nominalaren aldakuntza tasa (%), 2013-2020 urte artean



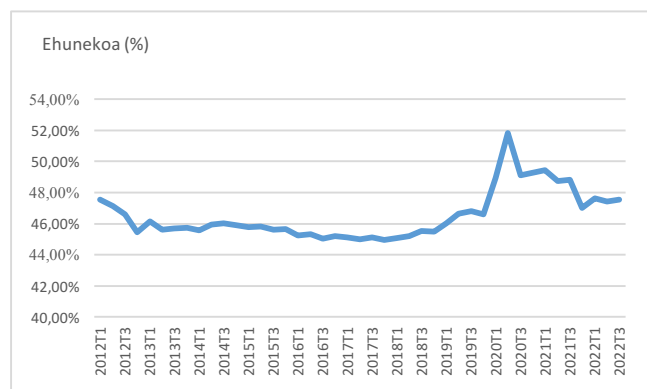
Iturria: norberak egina INEko Eskualde-Kontabilitateko eta Soldata-egituraren Estatistikako datuetan oinarrituz. Estekak: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736167628&menu=resultados&idp=1254735576581 eta <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28189>

Goiko **11 grafikoan** ikus daitekeenez, soldatek hazkunde joera orokorra erakutsi duten arren, horien hazkundera ekonomiaren hazkundera baino proportzio baxuagoan eman denez 2013-2019 urteen artean, esan daiteke langileen eros ahalmena gutxitu dela. Honen arrazoietakoa bat izan daiteke 2012ko lan erreformaren ondorioz enpresa mailako hitzarmenei emandako nagusitasunak hitzarmen mota hau sustatu dutela, lan baldintzak

–batez ere soldata– okertzeko erabili direlarik, 2021eko lan erreformako legegileak eta Cruz Villalón (2022) eta Todolí Signes (2022) autoreek adierazi bezala.

Ondorio berdina atera daiteke **12 grafikoaren** azterketatik, 2014-2019 urteen artean soldatek BPG-ean zuten pisua murriztu baitzen. 2020ko osasun larrialdiak sortutako krisi ekonomikoak, BPG-a hondoratu zuen, **5.1 atalean** aipatu bezala; baina, ziurrenik, besteak beste, aldi baterako erregulazio espedienteei eta kaleratze-debekuei esker, langileen errenta maila mantentzea lortu zenez, 2020-2022 artean soldatek BPGean zuten pisua handitu zen.

Grafikoa 12. Soldaten portzentaia (%) BPGean, 2012-2022 urte artean

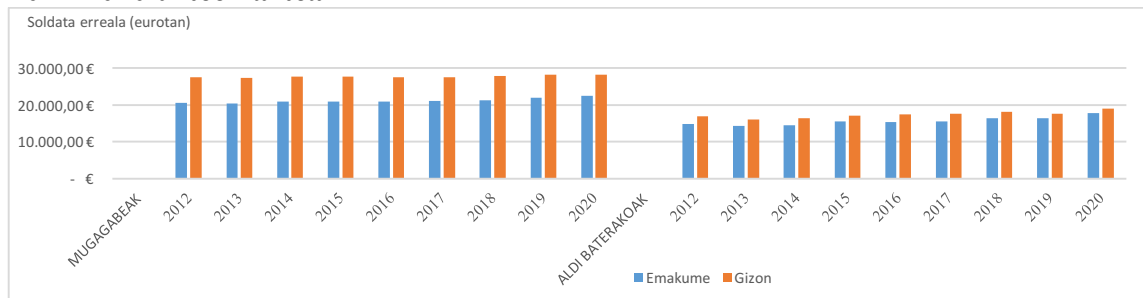


Iturria: norberak egina INEko Kontabilitate Nazionalako datuetan oinarrituz. Esteka: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=30682>

Soldata errealari dagokionez, adina, sexua edo kontratu mota edozein izanda ere, 2012-2020 artean %5,8 hazi da. Gainera, **13 grafikoari** erreparatuta, esan daiteke soldata errealak oro har nahiko egonkor mantendu direla, baina, horien hazkundera ekonomiaren hazkundera baino txikiagoa izan da, **11 grafikoan** ikusi denez, eta Todolí Signes (2022) autoreak adierazi bezala. Aipatzekoa da aldi baterako kontratuen soldatak kontratu mugagabeenak baino apalagoak direla. Honen harira, 2021eko lan erreformako legegileak adierazi du aldi batekotasuna soldata-debaluazioa bultzatzen duen elementu bat dela. Bestalde, garbi ikusten da **soldatetan genero-arrakala**³⁸, bereziki nabarmena dela kontratu mugagabeen kasuan.

³⁸ Soldaten genero-arrakala terminoak erreferentzia egiten dio emakumeen eta gizonezkoen batez besteko soldaten artean dagoen aldeari (García Cano, 2021). Genero arrazoiengatik ematen den diskriminazioaren aurkako borrokan berebiziko garrantzia dute negozio kolektiboaren bidez gauzatzen diren **Berdintasun Planek** (LE-ko 85.2 artikuluan arautzen dira).

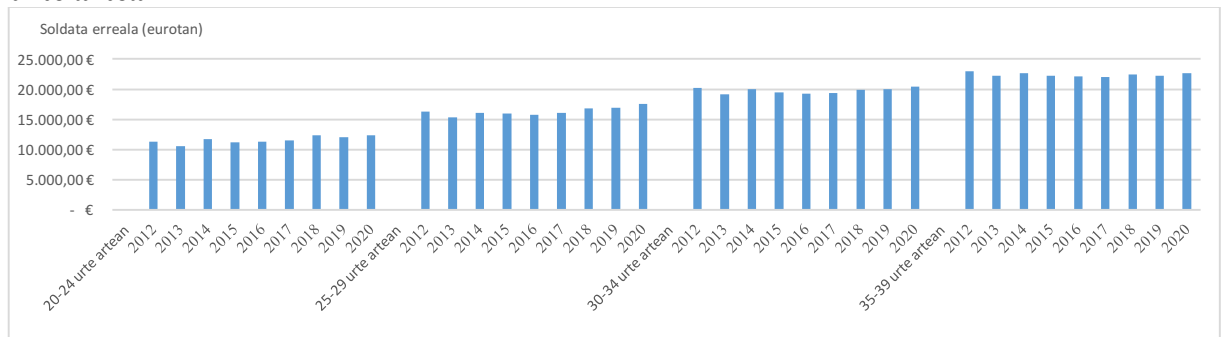
Grafikoa 13. Soldata erreala (eurotan) sexuaren eta kontratu motaren arabera, 2012-2020 urteen artean



Iturria: norberak egina INEko Soldata-egituraren Estatistikako datuetan oinarrituz. Esteka: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28188>

Gazteen soldata errealei dagokienez, **14 grafikoa**n ikus daiteke adin talde guztietan nahiko egonkor mantendu direla oro har, zertxobait hazi direlarik. Ikus daiteke adin talde gazteenek, soldata erreal murriztagoa dutela. Honen arrazoia izan daiteke bizitza profesionalaren hasieran, esperientzia eta antzintasun gutxi izaten direnez, soldata maila ere apalagoa dela, eta adinean aurrera egin ahala, soldatak hazten doazela. Hala ere, 25-34 urteko adin tartean soldata maila oso baxua da, soldata maila orokorrekina alderatuta³⁹.

Grafikoa 14. Gazteen soldata erreala (eurotan) adin tartean arabera, 2012-2020 urte artean



Iturria: norberak egina INEko Soldata-egituraren Estatistikako datuetan oinarrituz. Esteka: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28189>

Aurrekoaren harira berebiziko garrantzia dute Gobernuak LE-ko 27.artikuluan aurreikusitako **Lanbidearteko Gutxieneko Soldata**⁴⁰ (LGS)-ren inguruan gauzatuak esku hartzeek, batez ere gazteen eta emakumeen ongizatean laguntzeko, Ministro Kontseiluak adierazi zuenez, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2041/2022 Zuzentarauaren⁴¹ ildoan, soldata minimoa batz besteko soldata gordinaren erdira

³⁹ 2020ko datuen arabera, soldata maila orokorra 25-34 urte arteko gazteen batz besteko soldata baino %27 altuagoa zen.

⁴⁰ Lanbidearteko Gutxieneko Soldata (LE 27.art) da langile orok jasoko duen soldata minimoa, legezko lanaldiaren arabera. Gobernuak urtero erregulatuko du, ordezkaritza maila handieneko sindikatuekin eta enpresari elkarteekin kontsultatu ondoren, aldagai desberdinak kontuan hartuz (INE).

⁴¹ 2041/2022 Zuzentaru (EB), urriaren 19koa, Europar Batasunean gutxieneko soldata egokiak izateari buruzkoa. Esteka: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>

heltzeko horizontearekin. Izan ere, hitzarmen sektorialen inaplikaziorako abagunearen eta soldata maila okertzeko erabilitako enpresa hitzarmenen aurrean, Gobernuak LGS-ren igoera langileen eros-ahalmena hobetzeko tresna azkar eta eraginkorrena izan daitekeela ikusi du. Dena den, tresna honen bidez ezin daiteke langile guztien soldata igo. Negoziazio kolektiboa izan da historikoki horretarako aurreikusitako tresna aproposena (Todolí Signes, 2022).

5.3 atalean aztertutako datuek 2021eko lan erreformaren aurreko aldiari egiten diote erreferentzia gehienbat, ez baitago datu berriagorik erabilgarri. Beraz, ezin jakin daiteke horien joera aldatu den orduz geroztik. Dena den, 2021eko lan erreformak negoziazio kolektiboan txertatutako berrikuntzen inguruan aipatu behar da **soldata enpresa hitzarmenen aplikazio lehentasunetik baztertzeak ez duela berehalako efektua izango, ez delako sektoreko hitzarmenen lehentasuna ezarri haren ordez** (Cruz Villalón, 2022). Konkurrentzia kasuetan, lehenik akordio interprofesionaletan ezarritakoari egin beharko zaio so, eta halakorik ezean, LE-ko 84.1 artikuluko araua aplikatuko da. Beraz, hitzarmen zaharragoa indarrean den artean, berria ez da aplikagarri suertatuko. Erreformaren alderdi honek hitzarmen kolektiboko baldintzak aplikatzeari uzteko prozedurak handitzea ekarri dezake, jada enpresek ezingo dituztelako baldintzak okertu enpresa hitzarmenen bidez (Cruz Villalón, 2022).

Ultraaktibitate mugagabeari dagokionez, nahiz eta arau subsidiario bezala artikulatu den, ziurrenik haren aplikazioa orokortuko da, eta praktikan, batez ere langile eta sindikatuentzat beren **negoziaketa posizioen indartzea** suposatuko du hitzarmenen berrikuntza adoste aldera (Cruz Villalón, 2022).

6. ONDORIOAK

Pertsona orok bere bizitza proiektua garatu ahal izateko oinarrizko zutabeetako bat da lana. Bereziki da garrantzitsua, zentzu honetan, bizitza profesionalerako sarbidea erraztea gazte kolektiboarentzat. Azken hamarkadan jasandako bi krisialdi sakonak, ordea, kolektibo honen emantzipaziorako oztopo izan dira. Honek ondorio sozioekonomiko larriak dakartza, besteak beste, desmotibazioa gazteen ikasketa eta langileen formakuntzarekiko, amatasunaren batz besteko adinaren atzerapena, jaiotza tasaren beherakada, etab.

Bi krisi hauei aurre egiteko asmoz, lan erreforma bana gauzatu dira –2012koa eta 2021ekoa–, arazo antzekoei irtenbide erabat desberdinak eskainiz. Horregatik, lan honen helburua esku hartze horiek alderatzea izan da; zehazki, gazteen langabezian,

kontratazioan eta soldata mailan izandako eraginak ikertuz. Horretarako, lan erreformen aldaketa kualitatiboak behatu dira, legea, zuzenbide-doktrina eta jurisprudentzia aztertuz. Ondoren, aldaketa normatibo horien eragin kuantitatiboa neurtu da, datu estatistikoak behatuz. **4 eta 5 ataletako** analisi kualitatibo eta kuantitatiboan oinarrituta, ondorio nagusiak azalduko dira jarraian, **1.3 atalean** zehaztutako hipotesiak bete diren edo ez egiaztatuko delarik.

2008ko krisiaren ondoriozko **langabezia tasa** itzelak 2012ko lan erreformak are gehiago sakondu zituen, batez ere gazteen kolektiboan. Honen oinarrian dauden arrazoiak izan daitezke, 2012ko lan erreformak kaleratzeen erregimenean gauzatutako aldaketak – kalte ordainen murrizketak eta izapidetza-ordainsarien aplikagarritasuna muturrera arte mugatzea– enpresentzat kontratuak azkentzeko pizgarri bilakatu zirela, eskulan beharrak doitzeko. “Ekintzaileei laguntzeko lan kontratu mugagabea”-ren urtebeteko probaldiak, ildo berean, kausarik eta kosturik gabeko kaleratzea ahalbidetu zuen, praktikan aldi baterako kontratu bilakatu. Gainera, barne malgutasuneko tresna diren aldi baterako enplegu erregulazio espedienteak ez ziren oso erabiliak izan. Beraz, kanpo malgutasuneko bideetara –kaleratzeetara– jo zuten enpresek, enplegua suntsituz.

Covid-19aren osasun larrialdiak sortutako atzeraldian enpleguari hobeto eutsi zaio – eta horren ondorioz baita errenta mailari eta kontsumo pribatuari ere–, eta langabezia tasek hazkunde leunagoa izan dute, bizkorrago berreskuratu delarik pandemia aurreko maila, baita gazteen artean ere. Honen arrazoi nagusia izan daiteke, 32/2021 ELDko lan erreformak 8/2020 ELD-ko aldi baterako enplegu erregulazio espedienteen arauketa barneratu duela, horiek baliabide egonkor eta erabilgarri bilakatu. Hala, soldatapekoen ia laurdena babestu da, lanorduak gutxituz baina lan harremanak mantenduz.

Aurrekoatik, **lehen hipotesia** bete dela baieztatu daiteke. Izan ere, esan daiteke 2012an gauzatutako kaleratzeen kostua murrizteak ez zuela krisi ekonomikoaren ondoriozko gazteen langabezia gutxitu. Aldiz, 2021eko erreformak aldi baterako enplegu erregulazio espedienteetan txertatutako aldaketek, ziurrenik, enplegua babestu dute, langabezia-tasen hazkundera leunduz osasun larrialdiaren ondoriozko krisialdian.

2012ko lan erreformak gazteen **kontratazioan** aldi batekotasuna eta partzialtasuna areagotu zituen: gazteen kontratazio mugagabea murriztu zen eta lanaldi osoko kontratazioa ia adin tarte guztietan gutxitu zen. Lanaldi partzialeko kontratuak modu leunean areagotu ziren, batez ere kontratu mugagabeak zituzten 16-24 urte arteko kolektiboan. Hauek soldata-debaluazioa sustatu zuten elementuak izan ziren, aldi baterako kontratuek eta lanaldi partzialak soldata maila baxuagoak dituztelako. Honen

arrazoi posibleak dira aldi baterako kontratuen funtzionalitatea zuen “ekintzaileei laguntzeko lan kontratu mugagabea” eta lanaldi partzialeko kontratuak sustatu zirela nagusiki, kontratazio eta lanaldiaren dualtasuna mantenduz.

2021eko lan erreformaren ondorioz, aldiz, gazteen kontratazio mugagabeak hazkunde joera erakutsi du, aldi baterako kontratazioa murriztuz, batik bat 25-39 urte arteko kolektiboan. Lanaldi partzialeko kontratazioa 16-24 urte arteko, eta batez ere, 16-19 urte arteko kolektiboan ari da hazten soilik, gainerako adin tartean murrizte joera behatu daitekeelarik. Lanaldi osoko kontratazioa hazten ari da 16-35 urte arteko gazteen artean. Aurrekoa azaltzen duten arrazoi posibleak dira kontratazio mugagabearen aldeko presuntzioa ezartzea, aldizkako kontratu finkoa sustatu dela, formakuntza kontratuen ikasketa profila indartu dela –bi modalitateak lanaldi partzian gauzatu daitezkeelarik– eta aldi baterako kontratazioaren kausaltasuna indartu dela.

Beraz, baieztatu daiteke **bigarren hipotesia** ere betetzen dela, 2012ko erreformak ez zuelako lortu kontratazio mugagabea sustatzea, ezta gazteen kontratazioan aldi batekotasuna eta partzialtasuna gutxitzea ere. 2021eko erreforma, aldiz, kolektibo horren kontratazio mugagabea eta lanaldi osokoa bultzatzen ari da, batik bat.

Negoiazio kolektiboari dagokionez, 2012ko lan erreformak, enpresa mailako hitzarmenei aplikazio lehentasuna aitortzeak hitzarmen modalitate honen erabilera sustatu zuen, horien zenbatekoa handitu zelarik. Gainera, ultraaktibitatearen urtebeteko mugak sindikatuen posizio negoziatzailea ahuldu zuen. Beraz pentsa daiteke mekanismo hauek langileen lan baldintzak okertzeko erabili zirela. Hala, ikusi da 2012ko erreforma indarrean izan zen urteetan langileen eros ahalmena gutxitu zela, izan ere, soldata errealak zertxobait hazi baziren ere, BPGaren hazkundera baino proportzio txikiagoan izan zen.

2021eko lan erreformak soldata enpresa mailako aplikazio lehentasunetik baztertu badu ere, ez du horren ordez hitzarmen sektorialen aplikazio lehentasunik ezarri. Hortaz, aldaketa honek **soldata mailan** duen eragina zein den epe ertainean jakin ahalko da. Baina aldaketa honek, enpresa hitzarmenen erabileraren erakargarritasuna gutxituko du enpresentzat. Horri ultraaktibitate mugagabearen berrezartzea gehituta, sindikatuen posizio negoziatzailea indartuko duela aurreikusi daiteke, eta beraz, etorkizunean langileen soldata maila orokorra hazteko abagunea ireki daitekeela pentsa daiteke. Bien bitartean, Gobernuak LGS-ren igoera emakumeen eta gazteen ongizatean laguntzeko tresna azkar eta eraginkorrena izan daitekeela jo du.

Aurrekoagatik, esan daiteke **hirugarren hipotesia** partzialki soilik bete dela. Izan ere, 2012ko lan erreformak gazteen soldata mailan eragin negatiboa izan zuela baieztatu

badaiteke ere, 2021eko lan erreformak gauzatutako aldaketek arlo honetan zein eragin izan duten jakiteko garaiz da oraindik. Dena den, gauzatutako aldaketek sindikatuen posizio negoziatzailea indartuko duten heinean, pentsa daiteke langileen soldatak hazten, eta oro har, lan baldintzak hobetzen lagunduko dutela.

Hau guztia kontuan izanda, esan dezakegu 2012ko lan erreformak kaleratzeak merketu eta deskausalizatu zituela, langabezia tasa eta aldi batekotasuna handituz. Halaber, enpresa hitzarmenak barne malgutasuneko tresna bezala artikulatu zituen, sindikatuen posizioa ahulduz. 2021eko lan erreforma, aldiz, aldi baterako enplegu erregulazio espedienteen eraldaketaren bidez, enpleguari hobeto eustea ahalbidetzen ari da. Kontratazio mugagabea ere sustatzen ari da, aldi baterako kontratuen kausalitatea indartuz. Bestalde, negoziazio kolektiboan langile eta sindikatuen negoziaketa posizioak indartu ditu. Lan erreforma berriak, 2012ko lan erreformak –batez ere– kolektibo zaugarrienen gain eragindako ondorio kaltegarrienak zuzentzeko bidean jarri ditu.

Dena den esan behar da, 2021eko lan erreforma indarrean sartu zenetik urtebete soilik igaro denez, lan erreforma berriaren inguruko datu edo behaketa gutxi daudela oraindik eraginak ebaluatzeko, eta beraz, ondorioak kontuz atera behar direla. Hala ere, lan honek etorkizuneko ikerketen nondik norakoak zabaltzen lagun dezake.

Aurrekoaren harira, legegileak etorkizuneko lan erreformen bidez lan merkatuaren arauketan langileen egoera hobetzeko abagunea badu. Alde batetik, aipatu denez, 2021eko lan erreformak ez ditu 2012ko lan erreformak **kaleratzeen erregimenean** gauzatutako aldaketak zuzendu. Alderdi hau oso kritikatu izan den arren, ziurrenik gizarte elkarrizketaren baitako negoziaketetan emandako kontzesioa izan da. Etorkizunean gai honen arauketa aldatzeak, kaleratzeen kostua garestituz, langileen babesa areagotu dezake, kalitate eta berme handiagoak dituen enplegua lortze aldera. Bestalde, soldata eta ordainsariak arautzeko **sektoreko hitzarmenei lehentasun espresua** ematea, langile eta enpresarien posizioak parekatzeko aurrerapauso bat litzateke, soldata mailaren hazkundera denboran aurreratzeko.

7. ERREFERENTZIAK

Álvarez Gimeno, R. (2021). Capítulo 13. El despido objetivo: reforma, aplicación y contrarreforma. En J. García Blasco, Á. L. De Val Tena, E. Sierra Hernáiz, & S. Alcázar Ortiz (Edits.), *Crisis económica y empleo: La experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales* (1ª edición ed., págs. 549-593). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.

Abril Larraínzar, P. (2022). Capítulo 6. Contrato formativo. En F. Lefebvre (Ed.), *Reformas Laborales y de Seguridad Social (RDL 32/2021, L 20/2021, L 21/2021 y 22/2021)* (págs. 105-133). Madrid: Claves Prácticas Francis Lefebvre.

Abril Larraínzar, P. (2022). Capítulo 7. Contratos de duración determinada. En F. Lefebvre (Ed.), *Reformas Laborales y de Seguridad Social (RDL 32/2021, L 20/2021, L 21/2021 y L 22/2021)* (págs. 135-145). Madrid: Claves Prácticas Francis Lefebvre.

Abril Larraínzar, P. (2022). Capítulo 8. Contrato fijo-discontinuo. En F. Lefebvre (Ed.), *Reformas Laborales y de Seguridad Social (RDL 32/2021, L 20/2021, L 21/2021, L 22/2021)* (págs. 147-151). Madrid: Claves Prácticas Francis Lefebvre.

Alcázar Ortiz, S. (2021). Capítulo 12. La reforma del régimen jurídico del despido colectivo. En J. García Blasco, Á. L. De Val Tena, E. Sierra Hernáiz, & S. Alcázar Ortiz (Edits.), *Crisis económica y empleo: La experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales* (1ª edición ed., págs. 511-547). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.

Baylos Grau, A. (2012). El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario en la Ley 3/2012. En A. Baylos Grau (Ed.), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012* (págs. 11-25). Albacete: Editorial Bomarzo.

Baylos, A. (2021). *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Catarata.

Camps Ruiz, L. M. (2020). Tema 14. Las vicisitudes del contrato de trabajo. En J. M. Goerlich Peset, & J. García Ortega (Edits.), *Derecho del Trabajo* (8ª edición ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.

Carreras, A., & Tafunell, X. (2014). *Historia económica de la España contemporánea (1789-2009)*. Barcelona: Crítica.

Comisión Europea. (07 de 10 de 2020). Recuperado el 11 de 12 de 2022, de [ec.europa.eu: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_1808](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_1808)

Consejo de Ministros. (22 de 02 de 2022). [lamoncloa.gob.es](https://www.lamoncloa.gob.es). Recuperado el 14 de 12 de 2022, de <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeminstros/resumenes/Paginas/2022/220222-rp-cministros.aspx>

Cruz Villalón, J. (2022). Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia. *Temas Laborales* (161), 11-66.

Departamento de Derecho Laboral de Baker & McKenzie. (2012). *Memento Experto Reforma Laboral 2012 (RDL 3/2012)*. (E. F. Lefebvre, Ed.) Madrid: Ediciones Francis Lefebvre.

Eustat. (s.f.). Recuperado el 19 de 12 de 2022, de [eu.eustat.eus: https://eu.eustat.eus/documentos/elem_8496/definicion.html](https://eu.eustat.eus)

Eustat. (s.f.). Recuperado el 19 de 12 de 2022, de [eustat.eus: https://www.eustat.eus/documentos/opt_1/tema_393/elem_11139/definicion.html](https://www.eustat.eus/documentos/opt_1/tema_393/elem_11139/definicion.html)

Eustat. (s.f.). Recuperado el 20 de 12 de 2022, de [eustat.eus: https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_44/elem_3340/definicion.html](https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_44/elem_3340/definicion.html)

Fernández, J. (2013). *Una alternativa progresista. Una respuesta a la crisis económica e institucional de España*. Barcelona: Deusto.

Ferradans Caramés, C. (2022). El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre el trabajo a tiempo parcial: una nueva oportunidad desaprovechada para abordar los cambios pendientes. *Temas Laborales* (164), 55-83.

García Cano, E. (2021). *Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan*. Emakunde.

García Ortega, J. (2020). Tema 7. Contratación laboral. En J. M. Goerlich Peset, & J. García Ortega (Edits.), *Derecho del Trabajo* (8ª edición ed., págs. 233-279). Valencia: Tirant lo Blanch.

García Rodríguez, B. (2022). Capítulo 10. Contrato indefinido de obra. En F. Lefebvre (Ed.), *Reformas Laborales y de Seguridad Social (RDL 32/2021, L 20/2021, L 21/2021, L 22/2021)* (págs. 161-176). Madrid: Claves Prácticas Francis Lefebvre.

García Rodríguez, B. (2022). Capítulo 13. Novedades en la negociación colectiva. En F. Lefebvre (Ed.), *Reformas Laborales y de Seguridad Social (RDL 32/2021, L 20/2021, L 21/2021, L 22/2021)* (págs. 213-224). Madrid: Claves Prácticas Francis Lefebvre.

Goerlich Peset, J. M., & García Ortega, J. (2020). Tema 1. Derecho del Trabajo. En J. M. Goerlich Peset, & J. García Ortega (Edits.), *Derecho del Trabajo* (8ª edición ed., págs. 35-56). Valencia: Tirant lo Blanch.

Gorelli Hernández, J. (2014). La (in)estabilidad en el empleo tras las reformas del despido (descausalización y abaratamiento). En M. C. Rodríguez-Piñero Royo, & E. Castellano Burguillo (Edits.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores* (págs. 301-331). Albacete: Editorial Bomarzo.

INE. (s.f.). Recuperado el 19 de 12 de 2022, de ine.es: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4453&tf=&op=>

INE. (s.f.). Recuperado el 19 de 12 de 2022, de ine.es: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4603&op=30310&p=1&n=20>

INE. (s.f.). Recuperado el 19 de 12 de 2022, de ine.es: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=315&op=30187&p=1&n=20>

INE. (s.f.). Recuperado el 20 de 12 de 2022, de ine.es: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=5100&op=30189&p=1&n=20>

Jansen, M., Jiménez-Martín, S., & Gorjón, L. (2016). *El legado de la crisis: el mercado de trabajo español y las secuelas de la gran recesión*. Fedea y J.P. Morgan Chase & Co.

Krugman, P., & Wells, R. (2006). *Economics*. New York: Worth.

Llano Sánchez, M. (2012). Capítulo undécimo. La negociación colectiva. En A. Montoya Melgar, & J. García Murcia (Edits.), *Comentario a la reforma laboral de 2012* (págs. 345-370). Cizur Menor: Civitas Thomson Reuters-Aranzadi.

López Sánchez, M. C. (2021). Capítulo 9. La concurrencia y la prioridad aplicativa del convenio de empresa: deficiencias regulatorias y retos. En J. García Blasco, Á. L. De Val Tena, E. Sierra Hernáiz, & S. Alcázar Ortiz (Edits.), *Crisis económica y empleo: La experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales* (1ª edición ed., págs. 435-464). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.

M. Ruesga, S., & I. Viñas Apaolaza, A. (2021). El uso de medidas de flexibilidad interna ante la crisis COVID-19. Impacto sobre la temporalidad y el desempleo en España. *Temas Laborales* (157), 245-264.

Gazteen lan egoera Espainian: 2012ko eta 2021eko lan erreformak

- M. Ruesga, S., & I. Viñas, A. (2021). Desempleo y ERTes: un dilema para España ante la pandemia de COVID-19. *Economía UNAM*, 18 (52).
- Mankiw, N. G. (2013). *Macroeconomics* (8ª ed.). New York: Worth.
- Martín Jiménez, R. (2022). Capítulo 11. Subcontratación de obras y servicios. En F. Lefebvre (Ed.), *Reformas Laborales y de Seguridad Social (RDL 32/2021, L 20/2021, L 21/2021, L 22/2021)* (págs. 179-189). Madrid: Claves Prácticas Francis Lefebvre.
- Martín Jiménez, R. (2022). Capítulo 12. ERTE: reducción de jornada o suspensión del contrato y acciones formativas conexas. En F. Lefebvre (Ed.), *Reformas Laborales y de Seguridad Social (RDL 32/2021, 20/2021, 21/2021, 22/2021)* (págs. 193-209). Madrid: Claves Prácticas Francis Lefebvre.
- Martínez Veiga, U. (2016). La reforma laboral de 2012 y el aumento del despido y desempleo en España. *Revista Andaluza de Antropología* (11).
- Miedes Ugarte, B., & Sánchez López, C. (2014). Transiciones y nuevos problemas económicos-laborales en el mercado de trabajo. En M. C. Rodríguez-Piñero Royo, & E. Castellano Burguillo (Edits.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores* (págs. 35-58). Albacete: Editorial Bomarzo.
- Mínguez Vela, A. (2022). *Las ocho reformas laborales en España. Conclusiones y recomendaciones*. Madrid: ESIC.
- Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (2022). La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo* (2), 11-32.
- Montoya Melgar, A. (2020). Capítulo I. La identidad del derecho del trabajo. En *Derecho del Trabajo* (41ª ed., págs. 33-52). Madrid: Tecnos.
- Montoya Melgar, A. (2020). Capítulo XVIII. Las vicisitudes de la relación laboral. En *Derecho del Trabajo* (41ª edición ed., págs. 451-484). Madrid: Tecnos.
- Nicolás Bernad, J. A. (2021). Capítulo 4. Eficacia jurídica de las medidas de fomento del empleo de la reforma laboral de 2012 desde la hermenéutica judicial. En G. Blasco, D. V. Juan, E. Sierra Hernáiz, & S. Alcázar Ortiz (Edits.), *Crisis económica y empleo: La experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales* (1ª edición ed., págs. 181-222). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.
- Pedrosa Alquezar, S. I., & López Sánchez, M. C. (2021). Capítulo 11. La controvertida aplicación del convenio colectivo en el tiempo: la ultraactividad. En J. García Blasco, Á. L. De Val Tena, E. Sierra Hernáiz, & S. Alcázar Ortiz (Edits.), *Crisis económica y empleo: La experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales* (1ª edición ed., págs. 483-510). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.
- Plaza Angulo, J. J. (2014). Contexto económico-social, formación y mercado de trabajo de los menores de treinta años en España. En M. C. Rodríguez-Piñero Royo, & E. Castellano Burguillo (Edits.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores* (págs. 59-76). Albacete: Editorial Bomarzo.
- Rico Letosa, S. (2021). Capítulo 14. La extinción del contrato de trabajo: abaratamiento del despido y racionalización de la actuación del FOGASA. En J. García Blasco, Á. L. De Val Tena, E. Sierra Hernáiz, & S. Alcázar Ortiz (Edits.), *Crisis económica y empleo: La experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales* (1ª edición ed., págs. 595-629). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.

Sánchez-Urán Azaña, Y. (2012). Capítulo tercero. Apoyo al empleo estable y modalidades de contratación. En A. Montoya Melgar, & J. García Murcia (Edits.), *Comentario a la reforma laboral de 2012* (1ª ed., págs. 49-100). Cizur Menor: Civitas Thomson Reuters-Aranzadi.

SEPE. (s.f.). Recuperado el 19 de 12 de 2022, de sepe.es: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html#menu01>

SEPE. (s.f.). Recuperado el 19 de 12 de 2022, de sepe.es: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html#menú01>

Sierra Hernáiz, E. (2021). Capítulo 2. El derecho a la formación del trabajador. En J. García Blasco, Á. L. De Val Tena, E. Sierra Hernáiz, & S. Alcázar Ortiz (Edits.), *Crisis económica y empleo: La experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales* (1ª edición ed., págs. 99-126). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.

Sierra Hernáiz, E. (2021). Capítulo 8. La suspensión y reducción de la jornada laboral como mecanismo para preservar el empleo; los -así llamados- ERTes (artículo 47 LET). En J. García Blasco, Á. L. De Val Tena, E. Sierra Hernáiz, & S. Alcázar Ortiz (Edits.), *Crisis económica y empleo: La experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales* (1ª edición ed., págs. 407-434). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.

Todolí Signes, A. (2022). La devaluación salarial se mantiene: análisis de la reforma laboral de 2021 desde la perspectiva salarial en un contexto de inflación desbocada y propuestas de cambio. *Labos*, 3 (2), 139-164.

United Nations. Economic and Social Commission for Western Asia. (s.f.). Recuperado el 20 de 12 de 2022, de archive.unescwa.org: <https://archive.unescwa.org/real-wage>

Viqueira Pérez, C. (2020). Tema 2. Las fuentes del Derecho del Trabajo. En J. M. Goerlich Peset, & J. García Ortega (Edits.), *Derecho del Trabajo* (8ª edición ed., págs. 57-104). Valencia: Tirant lo Blanch.

8. AIPATUTAKO JURISPRUDENTZIA

Hierarkia maila eta ordena alfabetikoaren arabera:

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren Epaia, 2015eko maiatzaren 13koa, C-392/13, Rabal Cañas Auzia

Konstituzio Auzitegiaren Epaia 119/2014, 2014ko uztailaren 16koa.

Konstituzio Auzitegiaren Epaia 8/2015, 2015eko urtarrilaren 22koa.

Auzitegi Gorenaren Epaia 6638/2014, 2014ko abenduaren 22koa.

Auzitegi Gorenaren Epaia 848/2016, 2016ko urriaren 17koa.

Auzitegi Gorenaren Epaia 332/2019, 2019ko apirilaren 25ekoa.

Auzitegi Gorenaren Epaia 1137/2020 abenduaren 29koa.

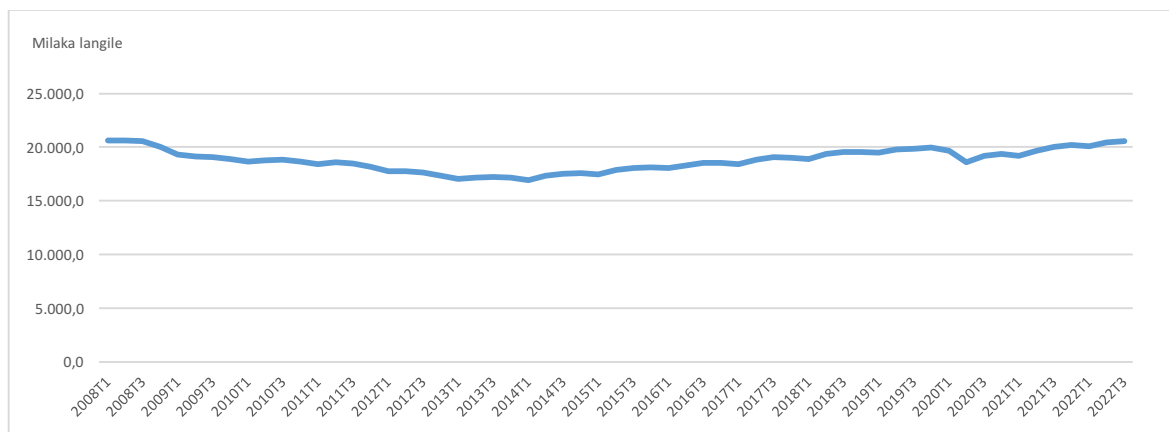
9. ERANSKINAK

Eranskin taula 1. Kaleratze motak eta dagozkien kalte ordainak.

	<i>BIDEZKOA</i>	<i>BIDEGABEA</i>	<i>DEUSEZA</i>
DIZIPLINARIOA	Ez dago kalte ordainik.	Arau orokorra: enpresariak hautatu. -Bir onarpena eta izapidetza ordainsariak -Kalte ordaina: lan egindako urte bakoitzeko 33 egun, 24 hilabeteko muga (kontratua azkentzen da)	-Bir onarpena -Izapidetza ordainsariak
		Langileen legezko ordezkarietara eragiten badie, beraiek hautatu bironarpena edo kalte ordaina. Izapidetza ordainsariak jasotzeko eskubidea beti.	Kalte ordaina: -Oinarrizko eskubideak urratu -Legez ezarritako kasuak
OBJEKTIBOA	Lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko ordainsaria, 12 hilabeteko mugarekin.	Arau orokorra: enpresariak hautatu. -Bir onarpena eta izapidetza ordainsariak -Kalte ordaina: lan egindako urte bakoitzeko 33 egun, 24 hilabeteko muga (kontratua azkentzen da)	-Bir onarpena -Izapidetza ordainsariak
		Langileen legezko ordezkarietara eragiten badie, beraiek hautatu bironarpena edo kalte ordaina. Izapidetza ordainsariak jasotzeko eskubidea beti.	Kalte ordaina: -Oinarrizko eskubideak urratu -Legez ezarritako kasuak
KOLEKTIBOA	Lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko ordainsaria, 12 hilabeteko mugarekin.		
EZINBESTEKO KAUSA	Lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko ordainsaria, 12 hilabeteko mugarekin.		

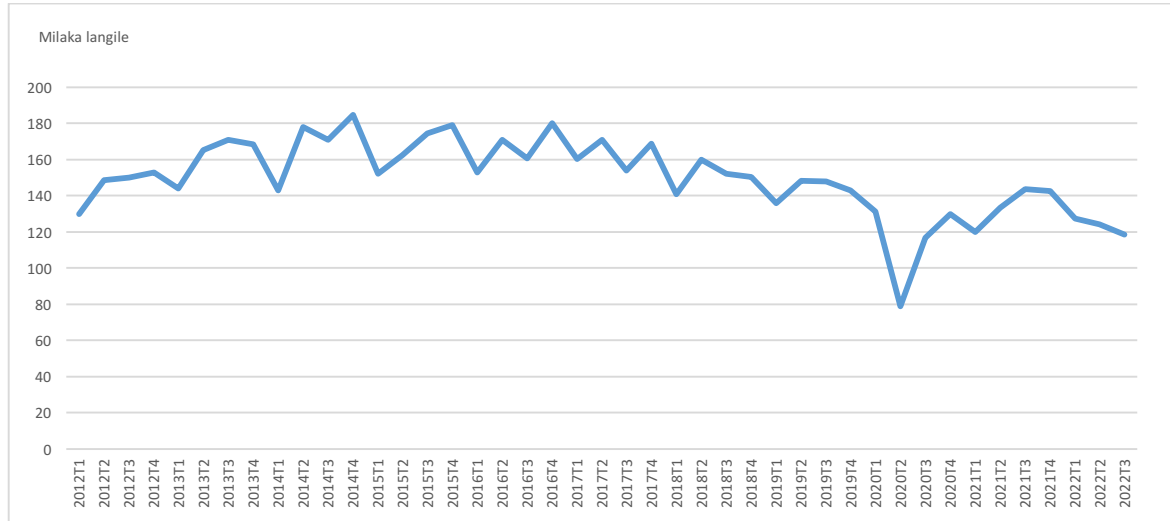
Iturria: norberak egina.

Eranskin grafikoa 1. Okupatuak guztira (milaka langile), 2008-2022 urte artean



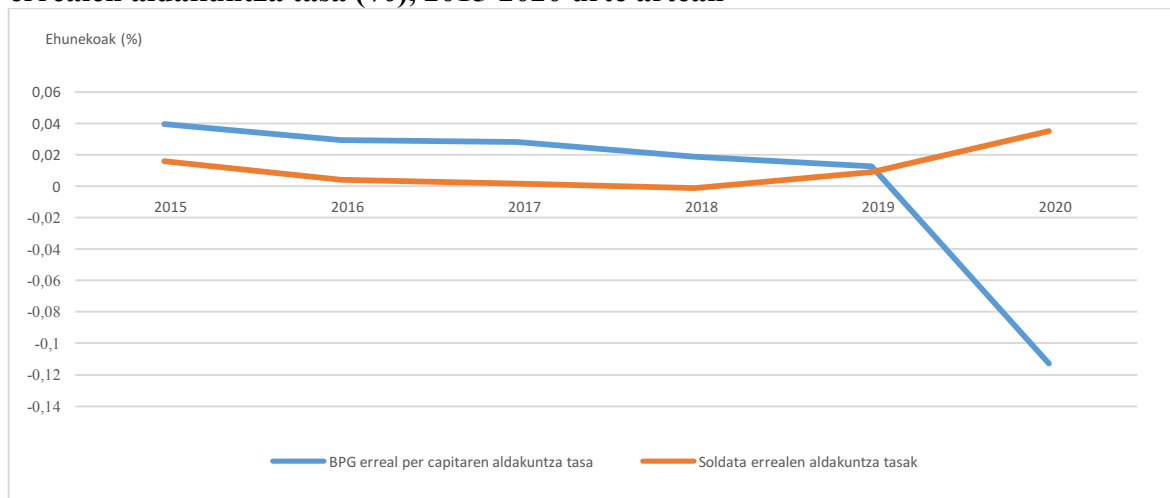
Iturria: norberak egina INEko BAIko datuetan oinarrituz. Esteka: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4076#!tabs-grafico>

Eranskin grafikoa 2. Hilabetetik beherako iraupena duten aldi baterako kontratudun soldatapeko langileak (milaka langile), 2012-2022 urte artean



Iturria: norberak egina INEko BAIko datuetan oinarrituz. Esteka: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4259>

Eranskin grafikoa 3. BPG per capita errearen aldakuntza tasa (%) eta soldata errearen aldakuntza tasa (%), 2015-2020 urte artean



Iturria: norberak egina INEko Espainiako Eskualde Kontabilitateko eta Soldata egituraren Estatistikako datuetan oinarrituz. Esteka: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=45599> eta <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28189>