

GRADU AMAIERAKO LANA
ZUZENBIDE GRADUA – BIZKAIKO KANPUSA

**LAN KONTRATAZIO FINKOA ETA
ALDI BATERAKOA 32/2021 LEGE
DEKRETUAREN ONDOREN**



Pello Egibar Erkiaga

LAN KONTRATAZIO FINKOA ETA ALDI BATERAKOA

32/2021 LEGE DEKRETUAREN ONDOREN

32/2021 LDak lan-kontratazioan gauzatutako erreformaren analisia eta beronek lan-merkatuan izan duen eragina

LABURPENA:

32/2021 Lege Dekretuak aldaketa sakonak ekarri zituen espaniar lan-kontratazio sisteman. Kontratu-mota garrantzitsuenak birformulatu zituen helburu zehatz batekin: Kontratazio mugagabea espainiar lan-merkatuaren erdigunera itzularaztea eta aldizkako kontratazioa mugagabea kausalitatera mugatzea. Horretarako, lehendabizi, aldizkako kontratuen objektua mugatu da, aldizkako 3 kontratu-mota egotetik 2 izatera pasatuz eta desagertu den kontratu-mota obra kontratua izanez. Era berean, lehen obra-kontratu bidez egilesten ziren lan-harremani izaera mugagabea aitortzeko, aldizkako kontratu finkoaren objektua zabaldu du Lan Erreformak. Horrez gain, aldizkako kontratuen kateatzea kontratu mugagabe bilakatzeko epemuga ere jeitsi du. Bestalde, formakuntza-kontratuak ere eraldatu dira. Berridazketa horrek formakuntza-kontratuak lan esparrura itzularaztea du xede. Erreforma guzti hauen helburua prekaritatea eta dualitatea murriztea zen. Urtebete baino gehiagoren ondoren, 32/2021 LDak lehen aldizkako kontratu bezala egilesten ziren lan-harreman asko kontratu mugagabeak izatera pasatzeko balio izan duela baieztatu daiteke.

HITZ GAKOAK: 32/2021 LD, ekoizpen-baldintzengatiko kontratua, ordezkapen kontratua, aldizkako kontratu finkoa, ikas-ekinezko formakuntza kontratua, lanbide-praktikak eskuratzeko formakuntza-kontratua.

AURKIBIDEA

TESTUINGURUA: Lan merkatua 2021eko Erreforma indarrean sartu aurretik. 2012ko Lan Erreforma utzitako koiuntura	4
32/2021 LEGE DEKRETUAREN HELBURUAK. Lan Merkatuan eta lan-kontratazioan eraldatu nahi ziren esparruak	16
ERREFORMAK EKARRITAKO ALDAKETAK KONTRATAZIO ARLOAN..	21
FORMAZIO KONTRATU BERRIAK	21
IKAS-EKINEZKO FORMAKUNTZA KONTRATUA.....	25
LANBIDE-PRAKTIKAK LORTZEKO FORMAKUNTZA KONTRATUA.....	27
ALDI BATERAKO KONTRATUEN ERREFORMULAZIOA	28
KAUSALITATEA	28
EKOIZPEN-BALDINTZENGATIKO KONTRATU BERRIA	32
ORDEZKAPEN KONTRATUA	37
BEHIN BETIKO KONTRATUEN KONFIGURAZIOA: ALDIZKAKO KONTRATU FINKOEN BIRFORMULAZIOA	38
ALDIZKAKO KONTRATAZIO FINKOAREN BERRIZTATZEA	40
ERREFORMAREN ERAGINA LAN MERKATUAN ETA ATERATAKO ONDORIOAK.....	49
FORMAZIO KONTRATU BERRIAREN ERAGINA LAN MERKATUAN....	49
ALDI BATERAKO KONTRATUEN BILAKAERA LAN MERKATUAN.....	51
KONTRATU MUGAGABEAREN BILAKAERA LAN MERKATUAN.....	53
AZKEN HAUSNARKETA BAT.....	56
BIBLIOGRAFIA	61

TESTUINGURUA: Lan merkatua 2021eko Erreforma indarrean sartu aurretik. 2012ko Lan Erreformak utzitako koiuntura

Espainiar Gobernuak 2021eko abenduaren 28an onartutako 32/2021 Lege Dekretuak Langileen Estatutua erreformatu zuen. Arau honek ordurarte existitzen zen lan merkatuaren konfigurazioa aldatu zuen. Erreforma bat den heinean, bada berorren aurretik existitzen zen beste errealitate juridiko bat. Horregatik, Lan Erreforma honek ekarri dituen aldaketa horiek zeintzuk diren ulertzeko, lehendabizi, aldatu duen errealitate hori nola konfiguratu zegoen ulertzea komenigarria dela deritzot.

2021eko Lan Erreformaren aurreko Lan Erreforma, 2012ko otsailaren 10ean Partido Popularraren gobernuak Mario Rajoyren eskutik aurrera eramandakoa da. Gobernu hau Demokrazia garaiko X. Legealdian eratutakoa izan zen. 2008an hasitako krisiak garai hartan gobernuan zen Jose Luis Rodriguez Zapatero eta PSOE alderdiaren irudi publikoa higatu zuten. Horregatik, 2011ko azaroaren 21ean ospatutako hauteskundeetan, Partido Popularrak, botoen %44,62arekin eta 186 diputaturekin, gehiengo absolutua eskuratu zuen Diputatuen Kongresuan. Egoera pribilegiatu hau baliatu zuen bere gobernualdian zehar aurreko legealdiko politikak eraldatu eta krisialditik beste ikusmira batez irteera ematen alegintzeko. 2012ko otsailaren 10eko 3/2012 Lege Dekretua momentu honetan ulertu behar da.

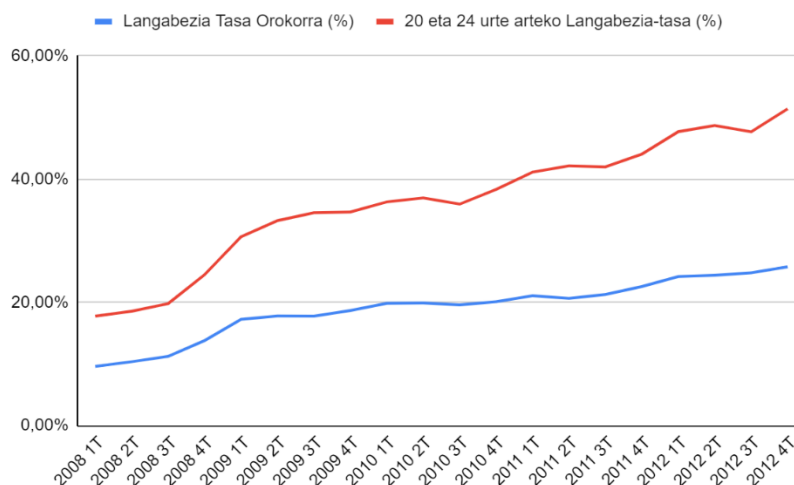
2008ko finantza-krisiak eragin nabarmena izan zuen Espainian, atzerakada ekonomiko larria eta banku-krisia ekarri baitzituen. Krisiaren aurretik, Espainiak etxebizitzin merkatuan boom bat bizi izan zuen, kredituaren gorakada batek bultzatuta. Higiezin merkatuak gorakada nabarmen bat jasan zuenez, eta printzipioz, merkatu seguru bat zenez, inbertsioak nabarmenki egin zuen gora sektore honetan. Herritar askok, bankuek eskeintzen zituzten baldintza malguak aprobetxatuz, hipotekak eskatu zituzten jabetzak erosteko. Higiezin burbuila lehertu zenean, ordea, higiezin prezioek behera egin zuten, eta jabe asko ondare neto negatiboarekin eta hipoteken ordainketei aurre egiteko zailtasunekin geratu ziren.

Horren ondorioz, ez-ordaintzeek eta hipoteka-exekuzioek nabarmen egin zuten gora, Espainiako banku gehienak presiopean jarriz. Banku-sektoreak ere asko inbertitu zuen etxebizitzaren merkatuan, eta, prezioen beherakadarekin batera, banku askok galera handiak izan zituzten. Horrek bankuen krisia eragin zuen eta hainbat bankuk gobernuaren laguntza behar izan zuten kolapsoa saihesteko. Egoera horren aurrean, Partido Popularraren Gobernuak sistema-finantzarioa erreskatatzea erabaki zuen, hala, era ez-zuzen batean, erreskate honek gizarte osoa lagunduko zuelakoan.

Espainiako gobernuak hainbat neurri jarri zituen martxan krisiari aurre egiteko, bankuen erreskateak eta ekonomia bultzatzeko pizgarri-paketeak barne. Espainiako Banku Zentralaren arabera (Banco de España, 2019), Espainiar Gobernuak, 54.353 milioi euro inbertitu zituen espainiar sistema-finantzarioa krisialditik irtenarazteko. Erreskatatutako Bankuak dozena bat izan ziren; haien artean Bankia, Catalonia Banc, Caja Sur edota Liberbank. Banku guzti horiek diru publiko bidez erreskatatu ziren. Hala ere, erreskatearen prezioa herritarrek ordaindu zuten, mugimendu honek zor publikoa nabarmenki areagotu baitzuen, gaur egun, oraindik, Espainiak Europar Batasunari eskatutako erreskatea guztiz ordaindu gabe dagoelarik. Bankuek jasotako 54.353 euroetatik 5.225 milioi euro bakarrik itzuli dituzte; gainerako zorrari diru publiko bidez egin zaio aurre.

Bestalde, krisiak eragin nabarmena izan zuen Espainiako lan-merkatuan ere, langabezia-maila handia eta lan-aukerak nabarmen murriztu baitziren. Gazteak izan ziren bereziki kaltetuak, gazteen langabezia-tasa asko handitu baitzen. Langabezia-tasa orokorrak nabarmenki egin zuen gora 2008az geroztik. INEk eskuratutako datuen arabera (INE, 2023a), 2008ko 1. hiruhilekoan langabezia-tasa orokorra %9,60an zegoen, 20 eta 24 urte arteko gazteen langabezia-tasa %17,75ean zegoen bitartean. Hurrengo hiruhilekoetan datuek nabarmenki egin zuten gora. 2009ko 1. hiruhilekoan langabezia-tasa orokorra %17,24ean kokatu zen eta 20 eta 24 urte arteko gazteena, aldiz, %30,63an. 9 hilabetetan tasa orokorra 8 puntu baino gehiago igo zen, eta gazteen tasa ia bikoiztu egin zen. Datu hauek krisiaren hasiera besterik ez zuten aurreikusten. Hurrengo urteetan datuek okerrera egiten jarraitu zuten. 2010eko 1. hiruhilabetean langabezia-tasa orokorra %19,84an kokatu zen; gazteena %36,31an. 2011ko datuak ere bide berdinetik joan ziren. Tasa orokorra beste 3 puntu igo zen, 2011ko 4. hiruhilabetean %22,56an kokatuz. 20 eta 24

arteko gazteen langabezia-tasak ere igoera garrantzitsu bat jasan zuen, 2011ko 4. hiruhilekoan %44,05ra helduz. 2012ko datuek ere joera negatiboa jarraitu zuten. 2012ko 4. hiruhilabetean langabezia-tasa orokorra %25,77 batean kokatzen zen. 20 eta 24 urte arteko gazteen langabezia-tasa %51,41ean. Poblazio aktibo osoko 4 pertsonatik 1 langabezian aurkitzen zen, 2 gaztetik 1 langabea zen bitartean.



Espainiako lan merkatuaren joera negatibo argia ukaezina zen. Estatua krisi sakon bat pairatzen ari zen, beti bezala, langileria izanez kolektiborik kaltetuena. Lana mantentzen zuten langile horien lan baldintzak zeintzuk ziren aztertzea ere komeni da. 2012ko 4. hiruhilabetean, Espainian, soldatapeko langileen %77,2ak kontratu mugagabe bidez zeukan araututa bere lan-harremana. Gizonezkoen kasuan, kontratuen %78,3 mugagabea zen, emakumeen kasuan, lan harremanen %76,0. Horrek adierazten digu garaiko lan-kontratuak, orokorrean, mugagabeak zirela. Kontrara, lan-kontratuen %22,8 zen aldi-baterakoa (INE. 2023b). Europar Batasunean, aldiz, bataz beste, kontratuen %14 besterik ez zen aldi baterakoa (EUROSTAT Database. 2023). Hau da, kontratuen %86a mugagabea zen EBean. Espainia EBko bataz bestea baino 10 puntu beherago kokatzen zen. Estatuko lan merkatuak arazo sistematiko bat zuela argi adierazten zuen honek. Langabezia-tasa etengabe zioan igotzen eta Europar Batasuneko beste estatukideekin alderatuta, aldi baterako lan-kontratuen erabilera askoz ere altuagoa zen.

Espainiar lan merkatuak pairatzen zuen egiturazko arazo hau konpontzeko helburuarekin, 2011ako abenduaren 13an eraturako Partido Popularraren Gobernuak lan merkatua eraldatzea erabaki zuen. Modu horretan, 2012ko otsailaren 10ean, lan merkatuaren

konfigurazioa erreformatzeko, Espainiako Gobernuak 3/2012 Lege Dekretua onartu zuen. Lege honek 17 aldaketa arautzeile ekarri zituen kontratazio eta kaleratze arloan.

Lege Dekretuaren hitzaurrean espainiar lan eredia sostengaezina dela onartzen da. Horregatik, erreformaren bitartez lan-harremanak eraginkortasunez kudeatzen lagunduko duen eta lanpostuak sortzea erraztuko duen merkatu bat bermatu nahi da, aldi berean, lan merkatuan parte hartzen duten eragile guztiei segurtasuna eta egonkortasuna bermatuko diena. Ideia guzti hau “Flexiseguridad” kontzeptupean garatu zuen Espainiako Gobernuak. Oreak hitza erabiltzen da jarraitu nahi den estrategia definitzeko: Malgutasunaren eta segurtasunaren arteko oreka.

Aipatutako oreka hori hainbat esparrutan bermatu nahi da: lagileen barne eta kanpo malgutasunaren artean, kontratazio mugagabearen eta aldi baterakoaren artean eta empresa barruko barne mugikortasunaren eta kaleratze mekanismoen artean. Lege Dekretuaren helburu nagusiak hauexek dira eta hainbat horretarako erreformatzen diren esparruak: Legearen 1. Kapituluak langileen enplegarritasuna bermatu nahi da, horretarako lan-bitartekotza eta lanbide-heziketaren inguruan erreformak bultzatuz. 2. Kapituluak, lan harreman mugagabeak sustatzeko erreformak jasotzen dira. 3. Kapituluak, barne malgutasuna sustatzea du helburu, kaleratzeak saihesteko aukera bezala. 4. Kapituluak, lan merkatuaren efizientzia eta lan dualitatea murriztea bilatzen du.

2012ko otsailaren 10ean Espainiako Gobernuak argitaratutako Lan Erreformaren jomugak hauexek ziren. Dena den, azter ditzagun lan legedian gauzatu zituen eta lan merkatua eraldatu zuten aldaketa horiek, hartara 2021eko Lan Erreforma burutu zen garaian existitzen zen errealitate juridikoa ulertzeko.

Lehendabizi, batera ulertu behar diren bi neurri aztertuko ditugu. 3/2012 Lege Dekretuak, aurretik indarrean zen kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua indargabetu zuen. Kontratazio mota hau 63/1997 Legeak barneratu zuen gure ordenamendu juridikoan. Hainbat berriketa ezberdin jasan zituenurteetan zehar, kontratazio mota hau sustatzeko helburuarekin. Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratuak bi bereizgarri nagusi zituen kontratu mugagabe arruntarekiko. Alde batetik, kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua langabezia aurkitzen ziren langileak kontratatzeke bakarrik arautua zegoen. Kontratu mota honen helburu nagusia langabeak ziren pertsona horiek kalitatezko

kontratu egonkor bat eskuratzea zen. Beste aldetik, kontratu mugagabe arruntarekiko bereizgarria bidegabeko kaleratzearen ondoriozko kalte ordainaren ingurukoa da. Kontratu mugagabe arrunteak lan egindako urte bakoitzeko 45 egunekoa zen bitartean, 42 hileko soldataren mugarekin, suistapen kontratu mota honetan, lan egindako urte bakoitzeko 33 egunekoa zen, 24 hileko mugarekin. 2012ko otsailaren 10eko 3/2012 Lege Dekretuak kontratazio mugagabea sustatzeko kontratu mota hau indargabetu eta Lege Dekretuko 4. artikuluan jasotzen zen beste kontratu mugagabe mota bat barneratu zuen ordenamenduan.

Kontratu mota berri hau 50 langile baino gutxiago dituzten enpresentzako aurreikusten zen. Kontuan izan behar da Espainian, empresa mota hauek totalaren %99,6a suposatzen dutela (Ministerio de Industria, 2019). Honek esan nahi du kontratu mota hau Espainiako empresa ia guztiek baliatu zezaketela langile berriak kontratatzeke orduan. Edozein langilerentzat aurreikusten zen kontratua zen, langabea izan ala ez izan. Idatzizkoa, mugagabea eta lanaldi osokoa izan behar zen. Berezitasun bakarra zeukan: Urtebeteko probaldia baimentzen zuela. Urtebetean zehar enpresaburuaren aukera zen langilea kaleratzea inongo justifikazio beharrik gabe. Beraz, esan daiteke, langilea urtebetez bermerik gabeko egoera batean uzten zuela, aldi baterako kontratu batean aurkituko balitz bezala. Honez gain, hainbat bonifikazio fisikal aurreikusten zituen kontratu mota hauek egilesten zituzten enpresaburuentzat; lan kontratu mota hauek sustatzeko estrategia argia.

3/2012 Lege Dekretuak langabeak era mugagabean kontratatzeke kontratu mota indargabetzen du urtebeteko probaldia daukan eta edozein langile, langabea izan ala ez, kontratatzeke balio duen kontratu mota batengatik ordezkatzeko. Erreforma honek, argi eta garbi, langileen segurtasun juridikoa gutxiagotzen du, langileak, urtebetez, ezegonkortasunera kondenatuz. Beraz, langileak behintzat, onuradunak baino, kaltetuak izan ziren 2012an burututako Lan Erreforma.

Kaleratzeen araudian ere aldaketa garrantzitsuak ekarri zituen 2012ko otsailaren 10eko 3/2012 Lege Dekretuak. Erreforma langileen segurtasuna era esanguratzuan urritu zuen, enpresaburuari askoz malgutasun gehiago aitortzen baitzion langileak kaleratzeko. Hainbat dira bide honetan doazen 3/2012 Lege Dekretuko neurriak. Esanguratsuen, zinez, bidegabeko kaleratzearengatik kalte-ordainaren murrizketa da. 2012ko Lan Erreforma indarrean sartu baino lehen, bidegabeko kaleratzearengatik kalte-ordaina lan

egindako urte bakoitzeko 45 egunekoa zen, 42 hileko soldata muga izanda. Erreformarekin, ordea, zenbateko hau 33 egunetara murrizten du, 24 hileko soldataren gehienezko mugarekin. Neurri honek kontratu mota guztiei eragiten die, baina batez ere kontratu mugagabeei. Aldi baterako kontratu batek data zehatz bat dauka aurreikusia langilearen eta enpresaburuaren arteko erlazio juridikoa eteteko. Beraz, enpresaburuak, justifikatzeko beharrik gabe, behin data hori helduta, kontratuarekin bukatzeko eskubidea du, inongo kalte-ordainik ordaindu beharrik gabe. Kontratu mugagabeak, aldiz, ez da halako datarik aurreikusten.

4 egoera posibletan bakarrik suntsitu daiteke bi alderdien arteko lan harreman mugagabea. Lehenik eta behin, langilearen dimisio bidez. Aukera honek langilea kalte-ordainik jasotzeko eskubide gabe uzten du, langilea baita lan kontratua suntsiarazten duena. Bigarrenik, kaleratze disziplinarioa. Kasu honetan, enpresaburua da lan harremana eteten duena langileak burututako falta larri batean oinarrituta. Kaleratze mota honetan ere ez dago kalte-ordainik aurreikusita, baina enpresaburuak kaleratzea falta larri bezala kalifikatzen den portaera baten existentziaren bidez justifikatzeko betebeharra du. Hirugarrenik, kaleratze objektiboa daukagu. Kaleratze honek kausa arrazoitu eta justifikatu bat izan behar du oinarri. 2012ko Lan Erreformararte 4 arrazoiengatik bakarrik suntsitu zezakeen kontratua. Enpresaburuak bere erabakia arrazoi tekniko, ekonomiko, tekniko edo antolakuntzazko ala ekoizpenezko batean oinarritu behar zuen. Ezinbesteko betebeharra da justifikazioa, bestela, kaleratze bidegabe baten aurrean egongo ginatekelako. Kaleratze objektiboak kalte-ordain bat du aurreikusia: Lan egindako urte bakoitzeko 20 egunekoa, 12 hileko soldataren muga izanik. Azkenik, bidegabeko kaleratzea dago. Izenak dioen bezala, kalertaze hau inolako arrazoirik gabe burututako kaleratzea da. Enpresaburuak, aldebakarrez eta inongo justifikazio beharrik gabe, langilea kaleratzen du langileak kalte-ordain altu bat jasotzeko eskubidea izanez. Hemen dago 3/2012 Lege Dekretuak ekarri zuen eta langilearen babesa murrizten duen neurria.

2012ko Lan Erreforma baino lehen ere posible zuen enpresaburuak langilea aldebakarrez kaleratzea. Aldiz, aldebakarrekota eta kausa gabekoa zenez, lan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko soldata ordaintzeko betebeharra zuen, 24 hileko soldata muga izanda. Erreformarekin, 33 egun dira ordaindu beharrekoak, 12 hileko soldataren mugarekin. Neurri honek langilearen berme zein segurtasun juridikoa era argi batean murrizten ditu,

merketu egiten baitu kaleratze arbitrarioa. Erreformatik babes juridikoa gutxiagotu ziren kontratu mugagabepan zeuden langileei, haien kaleratzearen prezioa nabari jaisten baitzuen. Beraz, neurri honen onuradun bakarrak enpresaburuak izan ziren, eta kaltetuak, nola ez, langileak.

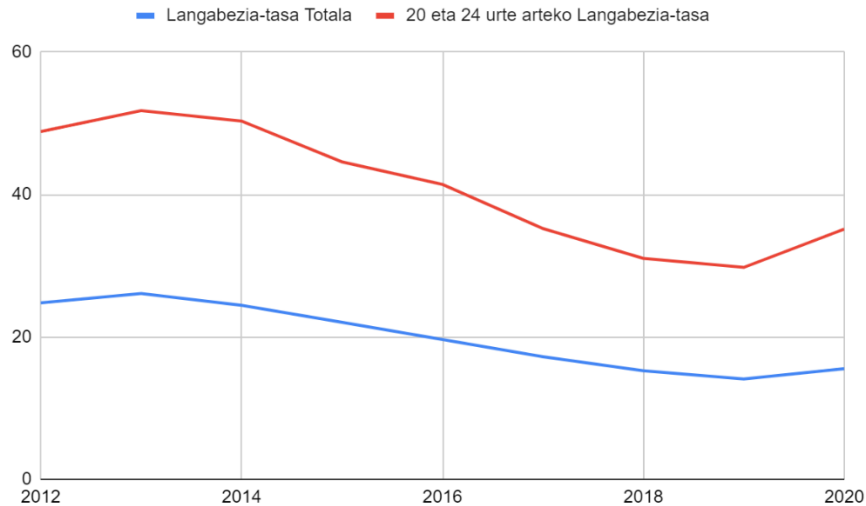
Kaleratzeen errealitate juridikoa eraldatu zuen beste hainbat neurri ere barneratzen ditu 2012ko Lan Erreformatik. Esaterako, kausa ekonomiko, tekniko, antolakuntzazko edota ekoizpenezkoan oinarritutako kaleratze objektiboa malgutu zuen. Neurri hau ezin da ulertu lehenabizi Lan Erreformatik jasotzen duen beste neurri bat aipatu gabe. Lege Dekretua indarrean sartu arte Langileen Estatutuak, bere 56.2 artikuluan, aukera ematen zion enpresaburuari mugagabeko kontratuean aurkitzen zen langilea modu “express” batean kaleratzeko. Hau zen gehien erabiltzen zen tresna, kaleratze objektiboaren gainetik, kontratu mugagabeko langile bat kaleratzeko. Kaleratze mota honek bidegabekotasuna “de facto” onartzen zuen, baina kaleratzea arrazoitzeko beharrik gabe eta izapidetze-aldiko soldatak ordaintzetik salbuetsita. Kaleratze objektiboak aldiz, kausa ekonomiko, tekniko, antolakuntzazko edota ekoizpenezko argiak existitzeaz gain, neurria proportzionala eta arrazoizkoa izatea eskatzen zuen. 3/2012 Lege Dekretuak, ordea, LEko 56.2 artikuluko kaleratze “express”-a indargabetu zuen. Behin figura hau ezabatuta, honek utzitako hutsunea beste figura batekin bete behar zen. Figura hori, kausa ekonomiko, tekniko, antolakuntzazko edota ekoizpenezkoan oinarritutako kaleratzea izan zen.

3/2012 Lege Dekretuak LEko 51. eta 52.c) artikuluek eraldatzen ditu. Ordurate, aipatutako 4 kausetako batean oinarritutako kaleratze objektibo bat bidezkoa izateko, baldintza objektiboaren existentziaz gain kaleratzeak arrazoitua eta egokia izan behar zuen. 2012ko Lan Erreformatik baliespen-judizioa desagertarazi zuen eta 51. eta 52.c artikuluen idazketa berriek malgutasun eta ziurtasun handiagoa eskeini ziren enpresaburuari (Lahera Forteza, 2016). Kaleratze objektibo bat bidezkoa izateko baldintzak malgutzea langileen egonkortasun eta bermeei era zuzen batean erasotzea suposatzen zuen, era bidezkoan kaleratzea errazten baitzuen. Enpresaburuari langilea kaleratzeko boterea aitortu zitzaion kausalitate harremana frogatzea lortzen bazuen, neurriaren proportzionaltasuna justifikatzeko beharrik gabe.

Azkenik, Lan Erreformatik LEko 52.b) artikuluan barneratu zuen Langilea ez Egokitzeagatik Kaleratze berria aipatzea komeni da. Artikuluaren birformulazio honek enpresaburuari langileari aldaketa teknikoetara moldatu ahal izateko formakuntza ematera behartzen zuen. Hala ere, formazio honen ondoren, langilea ez baldin bazen gai ezagutza berriok barneratzeko, enpresaburuari, LEko 53.1 artikulua arabera, era objektibo batean kaleratzeko eskubidea aitortzen zion.

Hauexek izan ziren 3/2012 Lege Dekretuak Langileen Estatutuan kontratazio eta kaleratze arloan burutu zituen erreformarik esaguratxuenak. Neurriok, langileen segurtasun eta berme juridikoak murriztu zituen eta enpresaburuari kaleraketak erraztasun gehiagorekin eta kostu gutxiagorekin burutzea ahalbidetu zien. Bidegabeko kaleratzearengatik kalte ordaina 45 egunetik 33ra jaisteak kaleratze mota hau errentabilizatzen du.. Ez dauka inolako onura motarik. Bestalde, kaleratze objektiboa aurrera eramateko baldintzak murriztu eraso zuzen bat da langileriarentzat. 3/2012 Lege Dekretuaren helburu bakarra kaleratzea dinamizatu eta merketzea izan zen. Hitzaurrean aipatzen duen “flexiseguridad” hori enpresaburuari bakarrik bermatu zien. Horrez gain, 2012ko Lan Erreformatik lanpostuak sortzea zuen xede. Hurrengo lehenengo Erreforma indarrean sartu eta hurrengo urteetan lan merkatuan izan zuen inpaktua aztertuko da.

3/2012 Lege Dekretua eta honek zakartzan neurriak otsailaren 11an sartu ziren indarrean espainiar ordenamenduan. Lan Erreforma hau Lege Dekretuz burutu zen neurrien beharrezkotasunarengatik. Lan merkatuko joeretan aldaketak espero beharko lirateke. Kontrara, estatuko langabezia-tasa egonkor mantendu zen lehenengo urteetan, neurriek ez zuten inpaktu positiborik izan. Esaterako, 2013an, Erreforma indarrean sartu eta urtebetera, langabezia-tasa orokorra %26,09koa zen, 2012an jasotakoa (%24,79) baino puntu bat gorago. Hurrengo urteetan goranzko joera hori eten egin zen, 2015erako langabezia-tasa zertxobait jaitsiz %22,06raino. 2016tik aurrera, estatua krisi ekonomikotik irteten ari zela, langabeziak ere beheranzko joerari ekin zion. 2017an, %17,22ra helduz eta 2019an %14,1era. 20 eta 24 urte arteko langabezia-tasak ere orokorraren eboluzio antzekoa izan zuen. Lehenengo urteetan, Lan Erreformatik ez zuen inolako aldaketarik ekarri, Lege Dekretua indarrean sartu eta 3 urtera (2015) %44,59ko langabezia-tasa baitzegoen. Hurrengo urteetan datuak hobetzen joan ziren, 2019an %29,77ko langabezia-tasa izatera heldu arte (INE. 2023a).

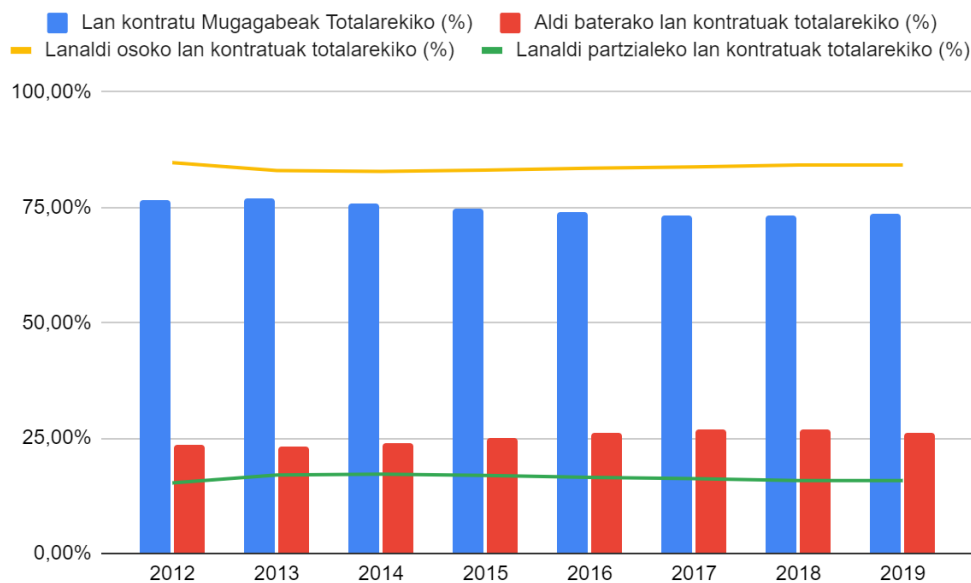


Datuak eskura izanda, argi gelditzen da 2012ko Lan Erreformatik ez zuela langabezia-tasa jaisten lagundu. Indarrean sartu eta lehenengo 2 urteetan bere inpaktua hutsala izan zen. 2015etik aurrera lan merkatuak bizitako joera positiboa ezin zaio 3/2012 Lege Dekretuari egotzi. Ekonomia kapitalistek era zikliko batean funtzionatzen dute, eta 2015etik aurrera emandako hobekuntzak hori erakusten du. Sistema kapitalistetan ematen diren krisi ekonomikoek 4 fase igaro behar dituzte berriro ere krisi aurreko egoerara itzultzeko: Krisia, depresioa, berreskurapen-fasea eta gorakada-fasea. Grafiko honetan aurkezten diren datuek depresio-fasearen eta berreskurapen-fasearen arteko aldaketa erakusten dute. Itxurazko datu on hau ezin zaio 3/2012 Lege Dekretuari eskertu, legea indarrean sartu eta hurrengo 2 urteetan ez baitzuen inolako hobekuntzarik ekarri, ez baitzuen lortu depresio-fasea leuntzea.

Aldiz, berreskurapen-fase horretan sartu ginen unean sortu ziren lanpostuek langileei eskeintzen zizkien baldintzetan eragina izan zuen 2012ko Lan Erreformatik. 3/2012 Lege Dekretuaren helburua kontratu mugagabea sustatzea izan zen. Aldiz, kontrako efektua lortu zuen, aldi baterako kontratuak nagusitu baitziren mugagabeekiko.

2012an lan kontratuen %76,60 mugagabea zen, aldi baterako kontratuek totalaren %23,40 ordezkaten zuten bitartean. 2014ean datuak antzeko mantendu ziren arren, lan merkatuaren joera negatiboa jada ikus zitekeen. Kontratu mugagabeek %76,0 ordezkaten zuten aldi baterakoek %24,0 ordezkaten zuten bitartean. 2016an, 2 puntuko gorabehera bizi izan zen. Mugagabeak %73,60 izatera igaro ziren, aldi baterakoak %26,10 izatera pasa ziren bitartean. 2019an, joera negatibo hau guztiz baieztatu zen

kontratu mugagabeak totalarekiko %73,30 era jaitsi eta aldibaterakoak %26,30ra igo zirenean (INE. 2023b). 3/2012 Lege Dekretua indarrean sartu eta 7 urte beranduago kontratu mugagabeen ehunekoa 3 puntu jaitsi zen. Datu hau Lan Erreformatik suposatzen zuten porrotaren adierazle da. Bestalde, lanaldi osoko kontratuak eta partzialek ez zuten aldaketa handirik bizi izan berreskurapen fasean zehar. Hala ere, 2013 eta 2014 artean lanaldi osoko kontratuak 2 puntu erori ziren totalarekiko. 2012an kontratu guztien %84,70a zen lanaldi osokoa. 2013an, %83,00arte erori zen, eta 2014ean, %82,80ra. Urte hauen ondoren, berreskurapen fasea hasita joera negatibo hau eten zen. Dena den, 2019an, lanaldi osoko kontratuak 2012ko egoera berdinean zeuden: Totalaren %84,20 ordezkatzeko (INE. 2023b). Ziklo ekonomikoaren berreskurapen eta gorakada fasean sartuta ere lanaldi partzialeko kontratuak kontratu guztien %15,80^a ordezkatzeko jarraitzen zuten 2019an. Lan dualitatearekin amaitzea xede zuten Lan Erreformatik ezin izan zuten 2012an existitzen zen lanaldi partzialko kontratuen kopurua murriztu. Kausa 3/2012 Lege Dekretuan bertan egon liteke, bere 5. Artikuluan. Xedapen horretan lanaldi partzialeko aparteko orduak onartzen dira. Aurreko konfigurazioan, Leko 12.4.c) artikulua galarazia egiten zuten aparteko orduak egiteko aukera lanaldi partzialeko kontratuetan, salbu eta ezinbesteko egoera bat existitzen baldin bazen. Konfigurazio berri horrek bateragarri egiten zituen ordu osagarriak eta aparte orduak. Bi muga ezartzen zitzaizkion aparteko orduak zegoenez: Gehienez gauazatu daitezkeen aparte orduen zenbatekoa adostutako lanaldiarekiko proportzionala izatea eta ordu arrunten, osagarrien eta apartekoen gehiketarik ez gaintzea Leko 12.1 artikulua ezarritako muga. Beraz, konfigurazio berri horrek aukera ematen zion enpresaburuari lanaldi partzialeko kontratu bidez, aparteko orduak baliatuz, langile bat ia lanaldi osoko langile baten pare lanean edukitzeko.



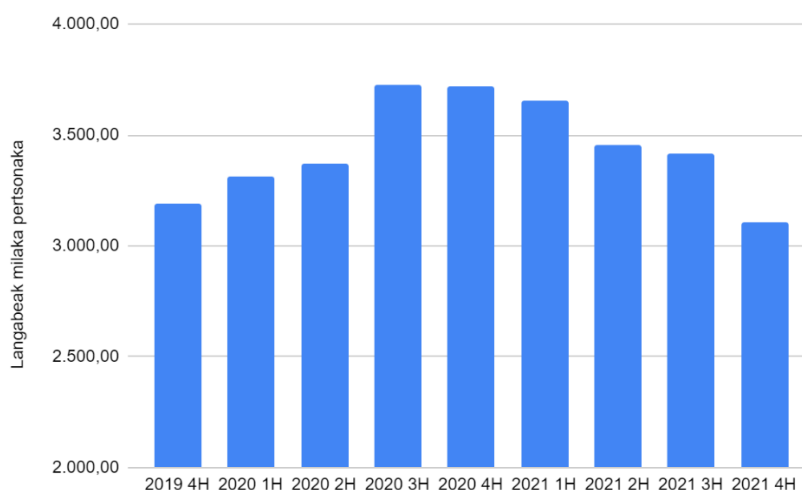
Laburbilduz, aurreko lerroetako analisisian ikusi dugun bezala, 3/2012 Lege Dekretuak enpresaburuei malgutasuna eskeintzea zuen xede, kontratazio arloan zein kaleratze arloan. Lan Erreforma horrek langileen segurtasun juridikoa murriztu zuen. Bidegabeko kaleratzearengatik kalte-ordaina murriztea langileen berme juridikoei egindako eraso zuzen bat da. Kaleratze objektiboa aurrera eramateko baldintzak leuntzea are gehiago. Bestalde, kontratu mugagabea sustatzeko kontratua ordenamendutik desagertaraztea eta honen ordez prekarioagoa den lan kontratu mota bat ezartzeak ere ezer gutxi lagundu zuen kalitatezko lanpostuak sortzen. Horren erakusle da berrekuraspun-fasean sortutako kontratu gehienak aldi baterakoak izatea.

Aurreko lerroetan aipatu bezala, 2019an, Espainia krisiaren berreskurapen- eta gorakada-fasearen artean aurkitzen zen. Nahiz eta Lan Erreformaren ondorioz, kalitatezkoak ez izan, lanpostuak sortzen ari ziren, eta ondorioz, langabezia-tasa jaisten. Dena den, joera hau zapuztua ikusi zen Covid-19ak beste krisi ekonomiko bat aurreratu zuenean. Gertaera honen erruz, ziklo ekonomikoa berriro ere depresio-fasera itzuliko zela aurreikusten zuen, baina, hasieran hórrela izan baldin bazen ere, depresio-fasea ez zen 2008koa bezalako sakona izan.

Covid-19aren osasun krisiak espainiar ekonomia guztiz geldiarazi zuen 3 hiletan zehar. Egeora honen aurrean, telelanera egokitu ezin ziren lanpostu guztiak arriskuan ikusi ziren. Egoera horretan aurkitzen ziren langileak babesteko, Espainiako Gobernuak enplegua babesteko neurri sozialak barnebiltzen zituen 8/2020 Lege Dekretua aurkeztu zuen. Lege

Dekretu horrek neurri sozial zein ekonomikoak aurreikjsten zituen arrisku egoeran aurkitu zitezken kolektibo horiek osasun krisiari aurre egiteko. Diru-laguntza mota ezberdinak eskeini ziren, zenbait tributu moten ordainketak eten ziren eta langabe gelditzeko arriskuan ziren langileak babesteko mekanismoak eratu ziren. Azken hauen barnean kokatzen dira Aldi Baterako Enplegu-erregulazioko Espedientea. Neurri guzti hauek krisi-ekonomikoaren depresio-fasea leuntzea lortu zuten.

2019ko 4. hiruhilekoa bukatu zenean, Espainian 3.191.900 langabe zeuden. 2020ko 2. Hiruhilekoa, Covid-19a bere punturik altuenetan aurkitzen zenean, 3.368.000 ziren langabeak. Langabe gahien 2020ko 3. Hiruhilekoan erregistratu ziren, 3.722.900ekin. Puntu horretatik aurrera, berreskurapen fase bat hasi zen. 2021eko 2. Hiruhilekoan 3.453.800 ziren langabeak. 2021eko 4. hiruhilekoan, 32/2021 Lege Dekretua onartu zen garaian, langabeak 3.103.800 ziren, Covid-19aren krisi hasi aurretik baino gutxiago. (INE. 2023b).



Une honetan ulertu behar dugu testu honetan aztertuko den 32/2021 Lege Dekretuak ekarritako Lan Erreforma. Covid-19ak ekarritako krisi ekonomikoaren depresio-fasea igaroa zegoen. Hala ere, ezin da ahaztu 2012ko Lan Erreformak era esanguratsuan murriztu zuela langileen segurtasun juridikoa, kontratu mugagabeak berarekin zakartzan berme juridikoak gutxiagotu baitzituen.

32/2021 LEGE DEKRETUAREN HELBURUAK. Lan Merkatuan eta lan-kontratazioan eraldatu nahi ziren esparruak

Espainiar lan zuzenbidea atzean zegoen Europar Batasuneko beste estatukideekin alderatuta, Espainiak aldi baterako kontratuekin arazo larria baitzuen. Behin-behinekotasuna espainiar lan merkatuan hamarkadetan zehar errotuegi egon den praktika bat da. Esaterako, 2021eko abenduan, 32/2021 Lege Dekretua onartu zen garaian, Espainian, lan kontratuen %25,4a aldi baterakoa zen (*INE*. 2023b). Kontrara, garai berdinean, Europar batasuneko 27 estatuen bataz besteko aldi baterako lan kontratuen tasa %14koa zen (*EUROSTAT Database*. 2023). Espainiaren datuak EBko bataz bestekoa baino 10 puntu gorago kokatzen ziren. Horrek Espainiako lan merkatuak pairatzen zuen egiturazko arazo larria azaleratzen zuen, ez baitzen hamarkadetan zehar burututako Lan Erreformeekin arazo errotu horri konponbide bat emateko gai izan. Gainera, 2012ko Erreforma mugagabeko kontratuen kofigurazioa oso kaltetua utzi zuen.

Aldi baterako kontratuen gehiegizko erabilerak Espainiako langileak prekaritatera eta segurtasun ezera kondenatu zituen. Izan ere, aldi baterako kontratuak hain orokortuak egoteak espainiar lan merkatua aldakortasun handira bultzatzen zuen. Ziklo ekonomikoa krisi-fasean sartzean, lanpostu hain ezegonkorrak dituen merkatu batean, lehenengo aukera, beti, langileen kaleratzea izango da. Horregatik, PSOE eta PODEMOSen arteko Koalizio Gobernuak, 32/2021 Lege Dekretuarekin, kontratazio mugagabea sustatu nahi izan du, krisi-faseetan erortzean lanpostuak suntsitu beharrean, enpresaburuek beste mekanismo ez hain gogor batzuen alde apustu egin dezaten. Esaterako, Aldi baterako Enplegu-erregulazioko Espedienteak baliatzea.

Espainiako Gobernuaren helburua, Lege Dekretuaren Hitzaurrean adierazten denaren arabera, lan-merkatu justu, iraunkor eta erresiliente bat sortzea da, eraldaketei eta etorkizuneko erronkei aurre egiteko gaitasuna duena. Lan merkatua eraldatzeko konpromezu hau ez da Espainiako Gobernuaren borondate hutsa. Espainiak, Europar Batasunaren estatukide den heinean, Covid-19ak eratorritako krisi-ekonomikoari aurre egiteko europar diru-laguntzak jaso ahal izateko, krisi ekonomikoari aurre egiteko plan bat zehaztu behar izan zuen: Berreskurapen, Eraldaketa eta Erresilientzia Plana.

Europar Batasunak abian jarritako plan honek ez du soilik Covid-19ak sortutako krisi ekonomiko larriari buelta ematea xede. Kontextu hau baliatu nahi izan du EBko estatukideek eta komunitateak zeraman egitura ekonomikoa eraldatu eta datozen hamarkadei begira gizartea zein ekonomia modernizatzeko. Eraldaketa hau aurrera eramateko baliatuko den tresnak *Next Generation EU* du izena. Mekanismo honen indarraldia 2021tik 2026rartekoa izango da eta estatukideek aurkeztutako berreskurapen-planetan 806.9 billioi euro inbertitzea espero da (European Union, 2023). Berreskurapen eta Erresilientzia Plan Nazionaletarako 4 dimentsio garrantzitsu ezarri dira *Next Generation EU* planaren barnean: Ingurumen-jasangarritasuna, produktibitatea, justizia eta egonkortasun makroekonomikoa (Delgado, 2021).

Estatukideek, inbertsio hauek eskuratu ahal izateko, irizpide hauetan oinarritutako Berreskurapen, Eraldaketa eta Erresilientzia Plan bat aurkeztu behar izan zuten Europako Batzordearen aurrean. Espainiak, 2021eko apirilaren 30ean aurkeztu zuen bere plana, uztailen jasoz honen onespina. Espainiako Gobernuak, bere Berreskurapen, Eraldaketa eta Erresilientzia Planeko 23. Sekzioan Lan-merkatu dinamiko, erresiliente eta inklusibo baterako politika publiko berriak jasotzen ditu (Gobierno de España, 2021). Honen barnean, hainbat erreforma aurrera eramateko konpromezua hartzen da. 32/2021 Lege Dekretuak aipatutako 23. Atalean jasotzen diren 4 erreforma aurrera eramatea du helburu. Lehendabizi, kontratu motak sinplifikatzea; bigarrenik, negoziazio kolektiboaren modernizazioa; hirugarrenik, enpresa-jardueren kontratazioa eta azpikontratazioa modernizatzea eta laugarrenik, enplegua malgutzeko eta egonkortzeko mekanismo iraunkor bat ezartzea. Ikerketa honetan interesekoak diren erreformak lehenengo eta laugarrena dira.

Kontratu motak sinplifikatzeak behin-behinekotasun tasa murriztea bilatzen du. Aurretik adierazi den bezala, Espainiak aurkeztu zuen aldibaterako kontratuen tasak EBko batzordeak beste bikoitzen zuen. Horregatik, kontratazio mugagabea sendotzea da erreformaren xedeetako bat. Horretarako garaietan existitzen ziren kontratu motak sinplifikatzea bilatzen da, kontratazio mugagabea orokortuz eta aldi baterakoa kausalitate kasuetara mugatuz, modu honetan, lan merkatuaren gehiegizko errotazioa ekiditeko. Kontratuen konfigurazio aldaketa horrekin batera, enpresaburuei, krisi egoeretan langileak kaleratzea suposatuko

ez duen beste neurri batzuk hartzeko aukera erraztea ere bilatzen da. Beraz, Espainiar Gobernuak gauzatutako eraldaketak bi oinarri ditu.

Alde batetik, kontratuen katalogoa sinplifikatzea lehentasunezko kontratazio mota mugagabea izateko eta aldi baterakoa, aldiz, kasu mugatu batzuetarakoa. Neurri honen bitartez lan merkatuaren egonkortasuna bermatu nahi da. Aurreko hamarkadetan, krisi-faseetan errotaio handia pairatzen zuen espainiar lan merkatuak, kaleratzea handiak emanez eta langabezia tasa asko puuz. Kontratazio mugagabea sustatzeak kaleratze hauek ekiditea du helburu. Horrez gain, empresa berdinean langileei epe luzerako proiektzioa bermatuta, enpresaburuak langileen formazio eta espezializazioan inbertitzera bultzatu nahi dira, honek espainiar ekonomiaren produktibitatea areagotuko duelakoan.

Bestalde, enpresaburuei tresna ezberdinak eta barne-mekanismo egokiak eskaini nahi zaizkie krisi-faseetan sartzean, eskaeraren ziklo aldaketetan edo produkzio ereduaren eraldaketa uneetan kaleratzea ez den neurriak hartu ditzaten. Aldi baterako Enplegu-erregulazioko Espedienteen erabilera barne-mekanismo hauen abiapuntua dela adierazten da Lege Dekretuaren Hitzaurrean. Mekanismo horiekin kaleratzea saihestu nahi da, langileen etengabeko formazioa eta birkualifikazioa bultzatuz.

Azken puntu honekin lotuta dago kontratazio arloan bultzatu nahi zen beste erreforma. Barne-malgutasunerako, enpleguaren egonkortasunerako eta trantsizioari laguntzeko mekanismo bat ezartzea. Mekanismo guzti honen abiapuntutzat Covid-19ak ekarritako krisi ekonomiko sakonaren garaian erabili ziren Aldi baterako Enplegu-erregulazioko Espedienteak erabili dira. Tresna honek erakutsi zuen posible zela lan merkatua Barne Produktu Gordinaren gora-beheren menpe ez egotea. Hau da, BPGaren erorrera batek lan merkatuaren erorrera bat ez suposatzea. Tresna hauen bitartez lan merkatuaren ezengonkortasunari aurre egin nahi izan zaio, langileei segurtasun ekonomiko bat bermatzeko. Bestalde, mekanismo hauek eskura izateak aukera ematen die enpresaburuei lan-plantilla egonkor bat izateko, krisi-faseetan inor kaleratzeko beharrik izan gabe. Horrela, aldi berean, enpresaburuek langileen formakuntzan inbertitzea bultzatu nahi du Espainiako Gobernuak, produktibitatea handitu eta ekonomia optimizatzeke.

Horrez gain, langileen formakuntza eta birkualifikazioa sustatzeak badu bigarren helburu bat. Azken urteetan, digitalizazioa eta aldaketa teknologikoak agerikoak dira. Fenomeno

honen aurrean, langileriak moldatu eta birkualifikatu beharra dauka. Horretarako, haien ezagutzak garai berrietara egokitu behar dituzte, etorkizunean sortuko eta eraldatuko diren lanpostuetan jarduteko gai izateko. Hori lortzeko bide bakarra formakuntza sustatzea da, horregatik bultzatu eta animatu nahi dira enpresaburuak giza kapitalean inbertitzera. Inbertsioak errazteko enpresaburuei barne malgutasuna eskeiniko dien mekanismoak sortu nahi dira Lan Erreformaren bitartez.

Aipatutako erreformekin espainiar lan merkatuan egiturazkoak ziren hainbat arazori amaiera eman nahi izan dio Espainiar Gobernuak. Hurrengo aferak dira konpondu nahi direnak (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, 2021):

- 1) Lan-harremanen eredu hauskor, debil eta ezegonkorrari amaiera ematea, etorkizunean emango diren jarduera ekonomikoaren erorketek lanpostuen suntsiketa ez suposatzeke.
- 2) Behin-behinekotasun maila altuekin bukatzea, hala soldaten eta lan baldintzen devaluazioarekin bukatzeko. Espainiar Gobernuak ulertzen du hain lan baldintza kaxkarrak dituzten lanpostuak eskeintzeak presioa gauzatzen duela soldatarekiko.
- 3) Behin-behinekotasunari amaiera ematea espainiar ekonomiaren produktibitatea areagotzeko. Aldi baterako kontratuz beteriko lan merkatu batean enpresaburuek ez dute haien langileen formazioan inbertitzen eta ezinezkoa da azken hauek merkatuaren garai berri eta aurrerapen teknologikoetara egokitzea.
- 4) Lan erlazioen eredu bidegabe eta deskonpentsatu bateri amaiera ematea. Prekarietatea gehien pairatzen duten kolektiboak emakumeak eta gazteak dira, behin-behinekotasunari zein soldatari dagokionez
- 5) Espainiar lan merkatuak jasaten duen aldakortasun eta errotazioarekin bukatzea langileei segurtasun ekonomiko bat eskeintzeko.

Hauexek dira Espainiako Gobernuak 2021eko abenduan lan merkatuan ikusten zituen akatsak eta gauzatu nahi izan zituen erreformak. Hurrengo atalean burututako erreformak atalka aztertu dira, LEko zenbait artikuluk izan duten birformulazioa ikertuz. Analisi hau kontratu motaz kontratu mota egingo da, bakoitzak jasandako aldaketak aztertuz.

Lehendabizi, formazio kontratuen formulazio berria aztertuko da. Gazteria izan da langabezia eta behin-behinekotasuna gehien pairatu dituen kolektiboa. Haien formazio akademikoaren amaiera eta lan merkatura sarrera lotzen dituen formazio kontratuaren konfigurazioa aztertzea ezinbestekoa da hurrengo urteetan gazteriak izango dituen lehenengo lan kontratuen edukiaz jabetzeko.

Bigarrenik, aldi baterako kontratuen konfigurazioa aztertuko da. Aurreko lerroetan aipatu den bezala, behin-behineko kontratazioa kausalitatera itzuli nahi da, tipoak sinplifikatuz eta objektua mugatuz.

Hirugarrenik, kontratu mugagabeen formulazio berriari erreparatuko diogu. Espainiako Gobernuaren helburu nagusienetako bat, aldi baterako kontratuen zenbatekoa murriztearekin batera, kontratazio mugagabea orokortzea da, Espainiako langileei segurtasun eta egonkortasun ekonomikoa bermatzeko bide bakarra dela ulertzen baitu. Aldizkako kontratu finkoaren zabalkundea ere atal honetan aztertuko da, lehen obra kontratu bidez arautzen ziren lanpostuei izaera mugagabea aitortzea baitu helburu kontratu-mota honen birformulazioak.

ERREFORMAK EKARRITAKO ALDAKETAK

KONTRATAZIO ARLOAN

FORMAZIO KONTRATU BERRIAK

32/2021 Lege Dekretuaren helburu nagusietako bat, langileen etengabeko formazioa sustatzea da (LEko 47 Eta 47 bis art.). Formazio etengabeak jada lan merkatuan aurkitzen diren langile horiei egiten die erreferentzia. Lan Erreformarekin, langileen birkualifikazioa bultzatu nahi da. Hala ere, ezin da ahaztu formazioak baduela beste esparru bat ere. Formazioaren eremu honek haien ikasketak burutzen ari diren pertsona horiei egiten die erreferentzia. Formazio kontratuaren helburua bere ikasketak bukatzen ari den eta epe motz batean lan merkatuan barneratuko den pertsona horri trantsizio bat eskeintzea da. Pertsona hauei lan merkaturako sarbidea erraztu nahi zaie kontratu mota hauek haien eskura jarritz.

Formakuntza kontratu hauen erabilera espero zenaren oso bestelako izan da beti. Kontratuon zenbatekoak gora egin izan duen uneek beti bat egin izan dute formakuntza-arlo baten devaluazio handieneko uneekin, eta horrek frogatzen du kostu txikiko enplegu prekarioa sortzeko erabili izan dela (Ballester Pastor, 2022). Formakuntza arlo bat krisi-fasean aurkitu denean, pertsonal berria kontratatzeko, kontratu mota hauek baliatu dira, kostu gutxiago sortzen baidizkiote enpresaburuari. Joera honek bi arazo nagusi sortu ditu: Lehenik, lan kontratu prekarioen areagotzea, eta bigarrenik, formakuntza kontratuek haien xedea galtzea.

Formakuntza lan kontratuek formakuntza teorikoa eta praktikoa lotzea dute helburu, hau da, ikasleak bere formakuntza akademikoan ikasitakoa praktikan jartzea. Azken urteetan, ordea, helburu nagusi honek indarra galdu du kostu gutxiko lan kontratu bati lekua uzteko. Horrez gain, formakuntza kontratuaren parean kokatzen diren beste mekanismo kontratual alternatibo batzuk ordenamendura gehitzeak ez dio batere onik egin kontratu mota honi. Mekanismook 1529/2012 Lege Dekretuak eta 1543/2011 Lege Dekretuak ekarri zituzten ordenamendu juridikora mekanismo berriok. Lege hauen objetua formakuntza praktikoa arlo laboraletik ateratzea zen, zerbitzuengatiko kontraprestazioa beken bidez ordainduz.

1529/2012 LDak formazio duala arautzen du. Formazio mota hau LEko 11.2 artikuluan arautzen zen Formazio eta Ikaskuntza Kontratuaren maila berean kokatzen zen. Formazioa lan harremanetik ateratzen duela da berezitasun esanguratsuen. Formazio dualan, ikaslea ez dago lan kontratu baten babespean. Beronen eta enpresaren harteko harremana enpresak eta ikasketa entitateak adostutako hitzarmen batek arautzen du. Formazio mota honek esperientzia gabeko eskulana merketzeko balio du, ikasleei berme juridikoak kentzearen orde. Ikasleak ez dauka lan-kontratu batek eskeiniko lioken babes-maila berdina.

1543/2011 LDak Lanekoak Ez diren Praktiken formakuntza mota barneratu zuen ordenamendu juridikoan. Formakuntza mota hau LEko 11.3 artikuluko Praktika Kontratuaren maila berean kokatzen zen, baina formazio dualaren berezitasun berdinarekin. Ikasketak bukatu ondorengo praktiketako formakuntza lan harremanetik atera nahi zuen. Enpresak ikasleari soldata bat ordaindu beharrean, beka bat ordaintzen zion, LDaren 3.4 artikulua adierazten duen arabera, Ondorio Anitzeko Errentaren Adierazle Publikoaren %80koa izan behar zuena gutxienez.

Formakuntza Dualaren eta Lanekoak ez diren Praktiken kontzeptuek konpetentzia argia egiten zien Formazio eta Ikaskuntza Kontratuari eta Praktika Kontratuari. Lehenengoek lan harremanetik kanpo kokatzen zuten ikaslearen eta enpresaren arteko harremana, bigarrenek, lan harremanaren barnean jartzen zutelarik. Egeora berdinetarako diseinatuak zeuden figurak ziren. Dena den, Lege Dekretu bidez ordenamenduan sartutakoek askoz gehiago merketzen zioten enpresaburuari ikasle hori lanean izatearengatik gastua. Ikasleari beka bidez ordaintzen zitzaionez, ordaindu beharreko prestazioa txikiagoa zen, eta Gizarte Segurantzaren estaldura ere, murriztagoa zen, hau da, merkeagoa.

2012tik aurrera, enpresaburuentzat aukera merkeago bat existitzen zenez, formakuntza kontratu ia guztiak Formakuntza Dualaren edota Lanekoak ez diren Praktiken bidez arautu ziren. Modu honetan, Formakuntza eta Ikaskuntza Kontratuek eta Praktika Kontratuek indarra galdu zuten ordenamenduan, ia guztiz desagertu arte. 32/2021 Lege Dekretuak, bere 1. Artikuluan, LEko 11. Artikulua eraldatzen du egoera horri buelta eman eta formakuntza teorikotik irteten diren horiek burututako lehenengo praktika profesionalak erabat laboralak izan daitezen.

Formakuntza kontratuen xede nagusira itzultzea du xede erreformak. Kontratu mota huen helburua ikasleari formazio teorikoaren eta praktikoaren arteko lotura bat eskeintzea da. Horregatik, formakuntza teorikoari lotuta doazen lan-kontratuak sustatu nahi dira, aldi berean, ikasleari lan-bermeak eskeiniko dizkiona. Horretarako, ordurarteko eskemarekin bukatzen du, 2 formakuntza kontratu egotetik bakar bat izatera pasatuz.

LEko 11 artikulua berriak, argi adierazten du bere tituluan singularrez “Formakuntza kontratua” jasotzean formakuntza kontratu bakarra egotera pasako dela. Kontratu mota honek modalitate ezberdinak izango ditu, baina kontratu mota, funtsean, berdina izango da. Alde batetik, Ikas-ekinezko Formakuntza Kontratua dago. Kontratu mota honek aurretik existitzen zen Formazio eta Ikaskuntza Kontratua ordezkatzeko du. Bestetik, Lanbide-praktika lortzeko Formakuntza Kontratua dago, aurreko Praktika Kontratua ordezkatzeko duena. Esan bezela, bi kontratu hauek kontratu-mota berdineko modalitateak dira.

Formakuntza kontratuak prestakuntza teorikoari dagokion garrantzia eman nahi dio. Prestakuntza praktikoak teorikoarekin konexioa izatea ezinbestekoa da ikasleak bere formakuntza-arloko lehenengo lanean aberasgarriak suertatuko zaizkion esperientziak izan ditzan. Horretarako, LEko 11.2 eta 11.3 artikuluetan hainbat baldintza eta betebeharrak ezartzen dizkie ikasketa entitate eta enpresei.

Ikas-ekinezko Formakuntza Kontratu bat formalizatu ahal izateko, ikasketa entitatearen eta enpresaren artean hitzarmen bat egotea eta ikasle zehatzari egokitutako prestakuntza plan bat egotea eskatzen du. Neurri hauen bidez teoria eta praktika modu egokian konbinatzen dituen esperientzia bat eskeini nahi zaio ikasleari. Lanbide-praktika lortzeko Formakuntza Kontratuaren kasuan, ikasleari egokitutako prestakuntza plan bat da eskatzen den baldintza bakarra. Kondiziook formakuntza-kontratuen prestakuntzazko izaera itzuli nahi diote azken urteetan giza kapitalaren kostua merketzeko bakarrik erabili izan den figura honi. 32/2021 Lege Dekretuak titulazioa eskuratu aurretik (Ikas-ekinezko Formakuntza Kontratu) zein titulazioa eskuratu ondoren (Lanbide-praktika lortzeko Formakuntza Kontratua), prestakuntza teorikoaren eta praktikoaren arteko lotura mantenduko duen formakuntza kontratazio sistema bat eratzea du jomuga (Ballester Pastor, 2022). Horretarako, aurretik adierazi den bezela, sistema hau modalitate ezberdinak dituen formakuntza kontratu-mota bakarrean oinarritzen da.

Aipatutako bi modaliteek, bakoitzaren berezitasunak albo batera utzita, ezaugarri komunak mantentzen dituzte. Ezaugarriok LEko 11.4 artikuluan ezartzen dira gehienbat, nahiz eta 11.5, 11.6 eta 11.7 artikuluetan ere adierazten diren. Artikuluen xede nagusia formakuntza kontratuen prestakuntzazko izaera indartzea eta kontratazio mugagabea ordezkatzeko iruzurrezko lan-harremanak ekiditea da.

Alde batetik, erreformaren bidez formakuntzazko kontratazioa lan-harremanezko izaerara itzuliarazi nahi da. LEko 11.4.a) artikulua, formakuntza kontratuari lan kontratu normal bati eskeintzen zaizkion segurtasun juridiko berdinak eskeini nahi dizkio, helburua kontratu-mota hau bigarren mailako kontratutzat ez hartzea baita. Formakuntza kontratuaren bidez, ikasleak estaldura osoko babesa izango du Gizarte Segurantzaren. Ez du inolako bereizketarik jasango Gizarte Segurantzaren arloan beste langileei dagokienez. Horrez gain, LEko 11.4.g) artikulua formakuntza kontratuen aritu ondoren, frogaldi bat gauzatzeko debekua ezartzen du. Gainera, ikasleak formakuntza kontratua bukatu ondoren enpresan jarraitzen baldin badu, kontratu honen bitartez egindako denbora guztia antzintasunera gehitzeko betebeharra ezartzen du. Bide berberetik doa LEko 11.4.h) artikulua, formakuntza kontratu bat kontratu mugagabe bihurtzeko aukera jasotzen baitu.

Bestetik, aurreko lerroetan aipatu den bezala, kontratu mota honek prestakuntza funtzio bat betetzea espero da. Praktika profesionalak formakuntza teorikoarekin lotua izan dela bermatu nahi da. Baldintza hau betetzen dela ziurtatzeko, LEko 11.4.c) artikuluan kontrol mekanismo bat ezarri da, LEko 15.1 artikuluan behin-behineko kontrataziorako ezartzen den berdina. (Ballester Pastor, 2022). Formakuntza kontratuak idatziz jaso beharko dira, beharrezkoa den dokumentazioa jasoz. Dokumentazio honen barnean kokatzen dira Ikasketa-entitate eta enpresaren arteko hitzarmenak edota prestakuntza-plan indibidualizatua.

Azkenik, ordezkatzeko efektua saihesteko neurriak ere ezartzen ditu formulazio berriak. Formakuntza kontratua, aspalditik, giza kapitaleko gastuak merketzeko enpresaburuek erabili izan duten kontratu-mota bat da. Kontratazio mugagabea saihesteko erabili izan dira, langilearentzat prekariagoa den formakuntzazko kontratazioarengatik ordezkatzeko. Erreforma joera honekin bukatu nahi du, formaziozko kontratazioari muga argiak ezarriz. Esaterako, LEko 11.4.f) artikuluan, Aldi baterako enplegu-erregulazioko

Espedienteak bezalako mekanismoak martxan daudela, formakuntza kontratu motarenpean langileak kontratatzeak aukera irekitzen du, beti ere erregulazio espedienteek eragindako langileen funtzioak betetzeko ez bada. Esan bezala, ordezkatzeko efektuarekin bukatzea da xedea. Bestalde, LEko 11.4.i) artikulua empresa bakoitzaren tamainaren arabera, gehienezko formakuntza kontratu kopuru bat zehazteko atea irekitzen du. Zehaztapen hau erregelamendu bidez egin beharko litzateke. Bestalde, Formakuntza Kontratua arautzen den artikulaziotik kanpo, baina hauekin erlazionatuta, 32/2021 Lege Dekretuko 2. Xedapen Gehigarriak Bekadunaren Estatutua aurreikusten du. Estatutu honen helburua lan-harremanetik kanpo kokatzen ziren formakuntza mekanismoei mugak ezartzea da, bekadun ikasle edota langileei eskubide gehiago aitortuz.

Hauek dira orokorrean formakuntza kontratuak dituen ezaugarriak. Dena den, ezin da ahaztu kontratu-mota honek bi modalitate ezberdin jasotzen dituela. Alde batetik, Ikas-ekinezko Formakuntza Kontratua, ikasleak bere ikasketa prozesuan zehar egilesteko aurreikusia. Bestetik, Lanbide-praktika lortzeko Formakuntza Kontratua, behin ikasketa prozesua bukatuta, praktika profesionala eskuratzeko aurreikusiak. Hurrengo lerroetan bi modalitate hauek banan-banan aztertuko dira.

IKAS-EKINEZKO FORMAKUNTZA KONTRATUA

LEko 11.2 artikuluko formulazio berrian jasotzen den Formakuntza kontratuen modalitate honek Formakuntzarako eta Ikaskuntzarako Kontratua ordezkaten du. Ordenamendutik desagertu den kontratu-mota honek erabilera anekdotikoa zuen, enpresek, orokorrean, 1529/2012 Lege Dekretuak arautzen zuen beka bidezko formakuntza dualaren aldeko apustua egin baitzuten. Formakuntzarako eta Ikaskuntzarako Kontratuaren idazkera anbiguoak eta formazio dualak ekonomikoki eskeintzen zizkien onurek balantza era argi batean formazio dualaren aldera bultzatzen zuten. Ikas-ekinezko Formakuntza Kontratu berriak formakuntza kontratua lan harremanera itzuliarazi nahi du, formazio dualaren hegemoniarekin bukatuz. Hala ere, Lan Erreforma honek ez du 1529/2012 Lege Dekretuak araututako formazio duala indargabetzen, beraz, lan-harremanekoa ez den formakuntza kontratu mota honek Ikas-ekinezko formakuntza-kontratuaren aldoan jarraituko du. Horregatik, aurreikusi daiteke, nahiz eta laneko formakuntza-kontratua birformulatu, beka bidezko formakuntza-dualari mugak ezartzen ez bazaizkio, ez dela inolako eraldaketarik egongo.

Horrez gain, prestakuntza praktikoa teorikoarekin guztiz lotua egotea bilatzen da, ikaslearen esperientzia profesionalaren formakuntzazko izaeratik ez urruntzeko. Bide honetatik, aurretik aipatu den bezala, bi baldintza betetzea nahitaezkoa da kontratu mota hau egilesteko. Ezinbestekoa da ikasketa entitate eta enpresaren artean hitzarmen bat existitzeaz gain prestakuntza-plan indibidualizatu bat existitzea ikaslearen egoera zehatzera moldatua. Hitzarmen eta plan hauek betetzen direla bermatzeko tutorizazio-sistema bat aurreikusten du LEko 11.2.d) artikulua. Sistema honek bi tutore ezartzen dizkio ikasleari. Enpresak izendatuko tutore bat izango du alde batetik eta ikasketa entitateak izendatutako tutore bat bestetik. Helburua kontratu mota honen formakuntzazko izaera ziurtatzea da. Eta jomuga honetara heltzeko ezinbestekoa da enpresen inplikazioa.

Era berean, enpresek haien buruak inplikatzek badu onura bat hauentzat. Formakuntza kontratu honek aukera ematen die etorkizuneko langile potentzialak enpresaren beraren teknika, behar eta estrategien arabera prestatzeko (Ballester Pastor, 2022). Aukera honek etorkizun hurbil batean enpresen produktibitatea areagotzea ekar lezake, plantila espezializatu eta kualifikatu bat izateko aukera aitortzen baitie. Lan Erreforma kontratazio mugagabearen oinarritutako formakuntza etengabea sustatu nahi delarik, Ikas-ekinezko Formazio Kontratuak enpresaren parte izan daitezken langileak haien formazio-fasearen barnean enpresaren beharrez zehatzetara moldatzeko aukera ematen du LEko 11.2 artikulua berriak.

Formakuntza Kontratuaren modalitate hau 3 kolektiboretzat aurreikusia dago. Alde batetik, lanbide-heziketako ikasketak burutzen ari diren ikasleentzat. Bestetik, unibertsitate-ikasketak burutzen ari diren horientzat. Eta azkenik, enplegu-sistema nazionalako prestakuntza-espezialitateen katalogoko ikasketan murgilduta daudenentzat. Erreforma, aurretik existitzen zen Formakuntzarako eta Ikaskuntzarako Kontratuak ezarritako adin-muga leuntzen du, 25 urteetatik 30 urteetara pasaz, Europar Batasunaren lan-politikatara egokituz (RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO de 30 de octubre de 2020 relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil , 2020). Hala ere, muga hau enplegu-sistema nazionalako prestakuntza-espezialitateen katalogoko ikasketen kasurako bakarrik aurreikusten da, ez beste beste ikasketa motentzako. Gainera, katalogoko ikasketen barnean, muga hau 1. Eta 2. Mailako ikasketentzat bakarrik

aurreikusten da. (LE 11.2.b). Adinaren inguruko mugapena desagertarazteak badu arrazoi bat. Lan Erreformaren bitartez etengabeko formazioa bultzatu nahi denez gero, ez luke inolako zentzurik izango formakuntza kontratuei adin mugapenak ezartzeak, kontraesankorra izango bailitzateke.

LANBIDE-PRAKTIKAK LORTZEKO FORMAKUNTZA KONTRATUA

Formakuntza kontratuaren modalitate honek ordurarteko Praktika Kontratuaren figura ordezkutzen du. Praktika kontratuak, Formakuntzarako eta Ikaskuntzarako Kontratuak bezala, lan-harremanetik kanpo kokatzen zen beste kontratu batekin elkarbizi behar izan baitzuen. Kontratu mota hauek ordaindu gabeko praktikak dira, 1543/2012 Lege Dekretuaren bitartez ordenamendura gehituak izan zirenak.

Formakuntza dualarekin gertatzen den bezala, figura honek enpresaburuei kostu gutxiago suposatzen dien praktika kontratu mota bat eskeintzen die, ez baita lan-harremanekoa. Eta langileei, aldiz, berme juridiko gutxiago dituen eta lan merkatuan barneratzen diren gazteen prekaritate egoera handitzen duena. Langileari Ondorio anitzeko Errentaren Adierazle Publikoaren arabera kalkulatzeko den beka bidez ordaintzen zaio, lan-harremanean oinarritutako kontratu batean jasoko lukeen soldata merketuz. Bestalde, enpresaburua langilearen Gizarte Segurantzako estaldura osoa ordaintzetik salbuesten du.

Lanbide-Praktikak lortzeko Formakuntza Kontratuaren helburua praktika kontratazioa lan-harremanera itzularaztea da, beste mekanismoen erabilerak sortutako prekaritate eta abusu egoerarekin amaitzeko. Horrez gain, praktika kontratuoi formakuntzazko izaera itzularazi nahi die, Ikas-ekinezko Formakuntza Kontratuaren gisa. Horretarako, hainbat dira LEko 11.3 artikuluan egindako eraldaketak.

Batetik, LEko 11.3.a) artikulua, praktika kontratua baliatu ditzaketen ikasketen zerrenda irekitzen du, Kualifikazioen eta Lanbide-heziketaren inguruko 5/2002 Lege Organikoaren edukira egokituz. Formulazio berriarekin, posible da lanbide-heziketako edo unibertsitateko sistemak eskeinitako “mikro-akreditazioak” burutu ondoren Lanbide-praktika lortzeko Formakuntza Kontratu egilestea. Bestetik, LEko 11.3.b) artikuluan epemuga bat zehazten da lan-kontratu motok egiletsi ahal izateko. Formakuntza teorikoa bukatzen denetik, 3 urteko epea dago. Ezgaitasunen bat pairatzen duten pertsonen kasuan, 5 urte. Gainera, lan-kontratuari 6 hilabeteko gutxieneko eta urtebeteko gehienezko luzera

bat ezartzen da (LE 11.3.c). Honen harira, kontratuon kateatzea saihesteko, ikasketa bakoitzeko gehienez praktika-kontratu bakarra egiletsi daitekeela adierazten da.

Kontratu mota hauei formakuntzazko izaera itzularazteko eta ikasketeei egokitutako praktika bat jasoko dela bermatzeko, kontratuok egilesteko formakuntza-plan indibidualizatu bat sortzea galdatzen da. Bertan praktika profesionalaren nundik norakoa zehaztu beharko da. Horrez gain, tutore bat izendatu beharko zaio langileari bere formakuntza era egokian ematen dela bermatzeko. Formakuntzazko izaera hau era argi batean frogatzen du kontratu mota hauen bidez aparteko orduak egin ahal izateko debekuak (LE 11.3.h). Helburua formakuntza da.

ALDI BATERAKO KONTRATUEN ERREFORMULAZIOA

32/2012 Lege Dekretuak prekarietatearekin bukatzea du helburu, eta hori lortzeko ezinbestekoa aldi-baterako kontratazioa murriztea, EBko bataz bestera egokitzea baita xedea. Aldi baterako kontratazioa murrizteak, kontratazio mugagabea sistemaren oinarri bezala are gehiago finkotzeko nahia adierazten du. Kontratazio mugagabearen zentralitatea eta aldi-baterako kontratazioaren kausalitate izaera indartu nahi da erreformaren bidez. Horretarako LEko 15. Artikulua eraldatzen da.

KAUSALITATEA

Aldizkako kontratazioaren kausalitatea bermatzeko, lehendabizi, LEko 15.1 artikulua edozein kontratu-mota mugagabetzat joko dela jasotzen du, lehentasunezko izaera hori nabarmentzeko. Ondoren, aldi-baterako kontratuak produkzio- edo ordezkapen-zirkunstantziak ematen direnean bakarrik egiletsi ahalko direla bakarrik ezartzen du. Puntu honetan ikusi dezakegu Erreformatzako dakarren lehendabiziko aldaketa.

Aurreko formulazioarekin, behin-behineko kontratazioa onartzen zuten kasuak 3 ziren: Obra edo zerbitzu jakin bat burutzea, merkatuaren inguruabarrak, zereginen pilaketa edo eskaera gehiegizkoa edota lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordezkatzeko. 3 egoera posibletarako aurreikusia dagoen kontratu mota izatetik, 2 egoeratarako aurreikusia egotera pasatu da, bere erabilera mugatzeko. Formulazio berriarekin

produkzio-gorabeheren bat ematean edota ordezkapen bat burutu behar denean soilik egiletsi ahalko da aldi baterako kontratua (López Balaguer & Ramos Moragues, 2022).

LEko 15.1 artikulua zaharrak Hitzarmen Kolektibo bidez aldi-baterako kontratuak egilestea aukera ematen zuten egoerak eta identifikatu eta zehazteko aukera ematen zuten. Erreforma, ordea, Hitzarmen Kolektibo bidezko aldi-baterako kontratuen hedapena mugatzen du “bakarrik” argi bat sartuz birformulazioan, aurreko idazketatik urrundu nahian. Aldi-baterako kontratuak LEan jasotako bi kasuetan bakarrik egiletsi ahalko dira. LEko 15.1 artikulua aldaketa honek ez dakar inolako berritasunik. Auzitegi Gorenaren jurisprudentzia ordenamendu juridikoan barneratzera mugatzen da¹. Beraz, ez du ezer aldatzen, jurisprudentzia ordenamendura barneratu besterik ez du egiten. LEko 15.1 artikulua aldaketa esanguratsua hau da: behin-behineko kontratazioa justifikatzen duten kontratu-motak 3 izatetik 2 izatera pasatzen direla.

Orobat, LEko 15.5 artikulua erreforma esanguratsua bat ematen da. Idazketa zaharrarekin lanpostu berean edo beste batean behin-behineko- edo obra-kontratu bi edo gehiago egoteak, jarraituak edo etendunak, 30 hilabeteko erreferentzia-aldian 24 hilabete baino gehiagoan, finkotasun-izaera eskuratzea zekarren. Idazketa berriak, kontratu-motok desagerrarazteaz gain, denbora dimentsioan ere aldaketak ekarri ditu. Egoera hau orain produkzio-gorabeherengatiko kontratuentzako aurreikusia dago, eta 24 hilabeteko erreferentzia-aldian 18 hilabetealdian lanpostu berean lan egin duenari finko izaera aitortzen dio. Suposizio hau azpikontratu bidez lanpostu berdinean jardun duten horientzat ere aurreikusten da. Neurri honen bidez aldi baterako kontratuen kateaketa saihestu nahi da, kontratazio mugagabea bermatuz.

Bestalde, LEko 15.4 artikulua aldi baterako kontratuei dagozkien baldintzak ez betetzearen zigortuak izango diren praktikak zabaltzen ditu. Beste era batera esanda, legekontrakoak diren aldi baterako lan kontratuen kontrol mekanismoak indartu dira. LEko 15.4 artikulua idazkera zaharrean, izaera mugagabearen presuntzioa ezartzen zen aldi baterako kontratua lege-iruzurrez egina bazen. Iruzurra ezinbestekoa zen. Alderdi subjektibo bat betetzea derrigorrezkoa zen kontratua mugagabetzat aitortzeko. Idazketa

¹ Auzitegi Gorenak aspalditik adierazi du aldi-baterako kontratazioa justifikatzen duten arrazoiak legea ez den beste bitarteko batzuen bitartez ezartzeko debekua. Jurisprudentzia guzti hau biltzen duen ebazpena 2003ko martxoaren 7ko AGE da, Rec 36/2002.

berriarekin, ordea, legekontrakotasun hutsak kontratua automatikoki mugagabea bilakatuko du. Aldi baterako kontratu bezela egiletsi den kontratuak LEko 15. Artikuluko baldintzaren bat betetzen ez bada, kontratu hori zuzenean mugagabea izango dela *iuris et de iure* printzipioari jarraiki. Arau hau formazko akatsen bat existitzean ere aplikatuko dela ulertzea da zentzuzkoena. Hala ere, eraldatua izan ez den LEko 8.2 artikulua idatziz jaso izan ez den aldi baterako kontratuak izaera mugagabearen presuntzioa izango duela jasotzen du, beti ere kontrakoa frogatzen ez bada. Xedapen honek *iuris tantum* presuntzioa ezartzen dio formazko legekontrakotasunari *iuris et de iure* presuntzioa ezarri beharrean. Eraldaketa honek ordenamendu juridikoan kontraesan bat sortzen duelarik, zalantzak sortzen ditu beronen aplikazioan (López Balaguer & Ramos Moragues, 2022)

Baldintzak ez betetzeak dakarren ondorioak aztertu ditugu, baina baldintza horiek zeintzuk diren zehaztu beharra dago, hau baita Lan Erreformatan ezarri duen kontrol mekanismo zentrala. LEko 15.1 artikulua ezartzen du behin-behinekotasunerako arrazoi justifikatua dagoela ulertzeko, beharrezkoa izango dela kontratuan zehatz-mehatz zehaztea aldi baterako kontratazioa gaitzen duen arrazoi, hura justifikatzen duten inguruabar zehatzak eta aurreikusitako iraupenarekin duen lotura. Beraz, lan-kontratuari ezinbesteko elementu batzuk ezartzen zaizkio, behin-behinekotasuna justifikatzea bilatzen dutenak. Artikuluan ezartzen den bezala, justifikazio zehatz bat galdatzen da, egitate zehatzen eta inguruabarren arteko harremana azalduz. Dena den, esan beharra dago baldintza hau aspalditik galdatzen duela jurisprudentziak².

LEko 15.1 artikulua idazketa berriak dakarren aldaketa esanguratsuenaz azken lehen zatian dator. Bertan, aldi baterako kontratua egiletsi ahal izateko ezinbesteko baldintzat jotzen da kausa, inguruabarrak eta bien arteko konexioa kontratuan jasotzea. LEko 15.4 artikulua arabera, irizpide hauetako bat kontratuan adierazten ez bada, legekontrako kontratu bat izango da, eta ondorioz, kontratu mugagabetzat ulertu beharko da (Ballester Pastor, 2022). Enpresaburuak inguruabarren eta aldi baterako kontratuak baliatzeko erabakiaren arteko konexioa kontratuan bertan azaltzeko betebeharra dauka. Hala, langileari aukera ematen zaio bere lan-baldintzak ezagutu eta lan-espektatiben jakitun izateko.

² Auzitegi Gorenaren jurisprudentzia hau jasotzen duen 1998ko azaroaren 18ko AGE, Rec. 1449/1998.

Kontrol mekanismo hauez gain, aurretik existitzen ziren beste batzuk ere mantendu ditu Lan Erreformatan. Esaterako, probaldirako legez dagokion epea igaro ondoren alta eman ez zaien aldi baterako langileak finko bihurtzea (LE 15.4) edo aldi baterako kontratuean daudenek tratu berdina jasotzeko duten eskubidea (LE 15.6). Azken eskubide hau EBko zuzenbideak aitortu duen eskubide bat da, 1999eko ekainaren 28ko 99/70 Zuzentarauaren bidez³.

Azkenik, esanguratsua da LEko 15.8 artikuluan zabaldu den aukera negoziazio kolektiboaren bidez prekarietatearen aurkako borrokan laguntzeko. Hitzarmen kolektibo bidez behin-behinekotasun planak sortzeko, plantila osoarekiko aldi baterako kontratuen proportzioa mugatzea edota neurriok ez betetzearengatiko zehapenak adostu daitezke. Aipatutakoak dira LEak ezartzen dituen kontrol mekanismoak aldi baterako kontratuen legezketasuna bermatzeko. Orain legezketasun hori aztertu beharra dago. Esan bezala, aldi-baterako kontratuak 3 izatetik 2 izatera pasa dira. Erreformaren aurretik, obra kontratua, behin-behineko kontratua eta ordezkapen kontratua existitzen ziren. Erreforma ondoren bi bakarrik izatera pasatzen dira: ekoizpen-gorabeherengatiko kontratua eta ordezkapen kontratua. Desagerrarazi den obra kontratuak 3 edota 4 urterarteko aldi baterako lan kontratuak egilestea baimentzen zuen, horregatik zen hain erabilia espainiar lan merkatuan. Kontratu-mota hau ordenamendutik desagertzean hutsune bat gelditzen da, beste kontratu-motek bete beharko dutena. Erreformaren intentzioa hutsune hori kontratu mugagabeek betetzea da. LEko 15.1 artikulua adierazten duenez, kontratu mugagabearen birdefinizio hedakor bat bultzatzea da estrategia, eta aldizkako kontratu finkoak iraganean ziklikoak ziren eta aldi baterako kontratu bidez egilesten ziren kontratu horiek xurgatzea (Ballester Pastor, 2022).

Hurrengo lerroetan 32/2021 Lege Dekretuak ekarri dituen aldi baterako kontratu bakoitzaren ezaugarriak aztertuko dira, obra kontratuaren desagerpenak utzitako hutsunea nola bete duten aztertzeko.

³ 99/70 Zuzentarauak, iraupen jakineko lanari buruzko esparru-akordioa zehazten duenak, bere 4. artikuluan aldi baterako kontratueko langileak modu ez hain onuragarrian tratatzeko debekua ezartzen du.

EKOIZPEN-BALDINTZENGATIKO KONTRATU BERRIA

Kontratu-mota hau LEko 15.2 artikuluan arautua aurkitzen da. Ekoizpen-baldintzengatiko kontratuaren barnean, 2 kontratu mota aurkitu ditzakegu. Lehenengo, bigarren, hirugarren eta bosgarren paragrafoetan ekoizpen-baldintzengatiko kontratu arrunt edo orokorra arautzen da. Laugarren paragrafoan, aldiz, aurreikus daitezkeen egoeretarako kontratua arautzen da. Hala ere, bi kontratuon sorrera arrazoi berdinean oinarritzen da: ekoizpen izaerako kausa bat edo enpresaren egiturazko aldi baterako beharrizan bat.

Lan erreformaren aurretik, behin-behineko kontratua (contrato eventual) egilesteko merkatuaren inguruabarrengatiko beharrizana, zereginen metaketa edo gehiegizko eskaera bat egotea galdatzen zen. Obra kontratuak, aldiz, obra edo zerbitzu jakin bat egotea galdatzen zuen⁴, autonomiaz eta berezko substantibotasunez, enpresaren jardueraren barruan. Ekoizpen-baldintzengatiko kontratu berriak aldi baterako langileen obra-kontratu zaharrak biltzen ditu, bien ezaugarri bereizgarria nabarmenduz eta kausazko muina sendotuz. Ezaugarri hori ez da ez autonomia eta substantibotasuna, ezta zereginen pilaketa edo gehiegizko eskaerak ere. Funtsezko elementua jarduera handitzea da (Ballester Pastor, 2022). Ekoizpen-baldintzengatiko kontratua justifikatzen duen egitatea enpresaren jarduera handitzea da. Hala ere, jardueraren hazkunde hori oinarritzeko erabiltzen diren kontzeptu juridikoek zalantza handiak sortu dituzte doktrinan. Kontzeptu zehaztugabe hauek Lan Erreforma hau negoziazio kolektiboaren fruitu dela erakusten dute (García González, 2022). Ekoizpen-baldintzengatiko kontratuaren barnean aurkitzen diren 2 modalitateak bereizten dituzten kontzeptuak zehaztugabeak dira, interpretazio irekiarekin. Hurrengo lerroetan, 2 modalitate horiek aztertuko dira, haien barnean aurkitzen diren azpimodalitateekin batera.

Ekoizpen-baldintzengatiko Kontratu arrunt edo orokorra

Kontratu-mota hau egiletsi ahal izateko noizbehinkako eta aurreikusi ezin den hazkundera egon behar da edo gorabehera bat, enpresaren ohiko jardueraren parte izan arren, eskura

⁴ Obra kontratua egiletsi ahal izateko ohiko jardueratik eratortzen ez zen obra edo jarduera horren existentzia faltsutzen hasi zen. Esaterako, dirulaguntza bat jasotzea kontratu mota hauek egilesteko justifikazio-arrazoi gisa erabiltzen hasi zen. Erabilera hau debekatu egin Zen 2020ko martxoaren 4ko AGEean, Rec. 2165/2017.

dagoen enplegu egonkorraren eta eskatzen denaren artean aldi baterako desoreka sortzen duena, betiere 16.1 artikuluan jasotako kasuei erantzuten ez badie (LE 15.2 I art.).

Erreformaren aurreko behin-behineko kontratu bat egilesteko nahikoa zen merkatuaren inguruabarrak, zereginen pilaketa edo eskaeren igoera argudiatzea. Iraganeko idazketan edozein empresa motak bizi zezakeen ohiko egoera batek behin-behineko kontratuak egilestea ahalbidetzen zuen. Erabilitako teknika sustantiboetan oinarritzen zen, baloraziorik behar ez duen egoera objektibo batean oinarritzen baizen idazketa. Idazketa berrian, aldiz, adjektiboak sartu dira, egoera objektiboaz gain, balorazio bat ere beharrezkoa izateko ekoizpen-baldintzengatik kontratu bat egilesteko (Ballester Pastor, 2022). Hala ere, aurrerago aztertuko den bezala, adjektibo baloratibo hauek zehaztugabeak dira, eta zenbait zalantza sortzen dituzte doktrinan.

Ekoizpen-baldintzengatik kontratu arruntaren modalitatearen barnean 2 azpimodalitate ezberdin bereizten dira: aurreikusi ezin daitezkezen ekoizpenaren hazkundera eta oszilazioen ondoriozkoa. Azpimodalitate edo hipotesi bakoitzean baldintza ezberdin batzuk galdaten dira. Modu honetan, LE 15.2 I artikulua, lehenengo hipotesiari dagokionez, alde batetik, egitate objektibo bat galdatzen du: Enpresaren jardueraren handitze bat. Beste aldetik, ordea, egitate hori noizbehinkakoa izan behar da, hau da, noizbait bakarrik gertatzen dena edo jarduten duena. Gainera, noizbehinkako jardueraren handitze horrek aurreikusi ezina behar du izan, hau da, ezin da alde aurretik ikusi. Beraz, baldintza kuantitatibo bat (jardueraren hazkundera) eta 2 subjektibo bete behar dira (noizbehinkakoa eta aurreikusi ezina).

Baldintza kuantitatiboak ez du arazorik sortzen, era objektibo batean baieztatu baitaiteke jardueraren hazkundera. Bigarren baldintzari dagokionez, ezinbestekoa da hazkunde hau denborari dagokionez irregularra izatea, hau da, ziklikoa ez izatea. Hazkunde honek, noizbehinkakoa izateko ezin du patroia bat jarraitu. Patroi bat jarraituko balu ez litzateke noizbehinkakoa izango, aldizkako finkoa baizik (Gomez Abelleira, 2022). Aldizkako hazkunde zikliko batean aurrean aurkituko bagina kontratua aldizkako kontratu finkoaren bidez egiletsi beharko litzateke, LE 16.1 artikulua jarraiki. Doktrinaren barnean, gatazkarik handiena azken baldintzak sortzen du, izan ere, aurreikusi daitekeen eta aurreikusi ezin daitekeen zerbaiten arteko diferentzia denbora lerroak ezartzen du. Posible da egitate bat 2023ko martxoan aurreikusi ezina izatea, baina 2023ko ekainean aldiz

aurreikusi daitekeen zerbait izatea (Gomez Abelleira, 2022). Beraz aurreikusteko ezintasuna erlatiboa da. Zehaztugabea den kontzeptu batek ezartzen du 6 hilerarteko kontratua egilesteko aukeraren eta 90 eguneko kontratua egilesteko aukeraren arteko mugalerroa eta legegileak, aldiz, ez du inolako zehaztazunik ematen mugalero horren inguruan.

Doktrinaren zati batek dio lehenengo modalitate hau LEko bigarren modalitatearen bitartez ulertu behar dela. Bigarren modalitate horretan, aurreikusi daitezken ekoizpen-baldintzengatik kontratu bat egiletsi ahal izateko legegileak betebeharrak ezartzen dio enpresaburuari LEko 15.2 artikuluko laugarren paragrafoak: Urteko azken hiruhilekoan hurrengo urteari begira kontratu horien erabileraren urteko aurreikuspena egitea eta langileen ordezkartzari jakinaraztea. Idazketa honetatik aurreikusi daitezken eta aurreikusi ezin diren ekoizpen-baldintzen arteko muga ezarri daitekeela defendatzen du doktrinaren zati batek. Korrante honen ustez, badirudi arauak ulertzen duela aurreikusgarritasuna urte naturalera proiektatzen dela eta aurreko urteko azken hilabeteetan edo asteetan formulatzen dela. Azken finean, aurreikusi ezin dena izango litzateke urtearen amaieran oraindik ere hurrengo urterako zentzuz ikusi ezin dena. (Gomez Abelleira, 2022). Urebeteko muga hau izango litzateke, beraz, aurreikusi ezina den eta aurreikusi daitekeen zerbaiten arteko muga, eta ondorioz, ekoizpen-baldintzengatik lehen modalitatearen (LE 15.2 I paragrafoa) eta bigarren modalitatearen (LE 15.2 IV paragrafoa) arteko ezberdintasuna.

LE 15.2 I artikulua bigarren azpimodakitatean oszilazio bat egotea galdatzen da. Oszilazio kontzeptuak ere zalantzak sortzen ditu doktrinan, xedapenak ez baitu zehazten zein esparrutan egon behar den oszilazio hori. Logikoa litzateke pentsatzea oszilazioek eskariari egiten diotela erreferentzia eta ustekabekoak eta noizbehinkakoak izan behar dutela; bestela, aurreikusteko modukoak, aldizkakoak, ziklikoak edo erregularrak izanez gero, aldizkako kontratu finko bidez egiletsi beharko liratekelako (García González, 2022). Dena den, oszilazio honek ustekabeko eskaera hazkunderari erreferentzia egingo balio zaila izango litzateke LE 15.2 I artikulua ezartzen duen eta aurretik azaldu den beste azpimodalitatearekin bereiztea (Gomez Abelleira, 2022). Horregatik, oszilazio hau enpresaren plantilaren barnekoa dela ulertu behar da. Interpretazio hau babesten du LE 15.2 II artikulua, langileen oporraldien ondorioz sortutako plantillaren barneko oszilazioak azpimodalitate honen barnean kokatu behar direla adierazten baitu.

Horrenbestez, aurreikusi daitezken oszilazioak izan behar dute, jurisprudentziak langileen oporraldiak aurreikusteko moduko egitateak direla aitortu baitu⁵.

Ondorioz, eskuragarri dagoen enplegu egonkorraren eta eskatzen denaren arteko aldi baterako desorekak sortua izan behar da oszilazioa. Esan bezala, baldintza honek ez du eskatzen gorabeherok aurreikusi ezinak izatea. Hala ere, modalitate honek muga argi bat ezartzen du: Ezin izango dira ekoinpen-baldintzengatiko kontratuak izan aurreikusi daitezken eta ziklikoak diren egitateen ondorioz egilesten diren kontratuak. Kontratuok aldizkako kontratu finkoen barnean kokatzen dira, LE 16.1 artikuluaaren arabera.

Ekoinpen baldintzengatiko kontratu arruntaren barnean kokatzen diren 2 modalitateon gehienezko luzapena 6 hilabetekoa da. Hitzarmen Kolektibo bidez urtebeterarte luzatu daiteke. Dena den, kausa zehatz baten ondorioz sortutako kontratu bat denez, kausa hori adostutako epemuga baino lehen desagertzen baldin bada, kontratua iraungi egin beharko da, behin-behinekotasunezko izaerak justifikatua izatera utziko bailioke. Kontrara, hasiera batean kontratua 6 hile baino gutxiagorako adostuko balitz, baina behin epe hori igarota kausa ez balitz desagertuko, aldeek kontratuaren luzapen bat adostu dezakete. Idazketa berri honekin aldibaterako kontratuak ezartzen zuen erreferentzia aldia desagertarazten da, formulazio berriarekin muga orokor bat ezartzen baita behin-behinekotasuna albo batera utzita. Kontratuaren gehienezko iraupena dena da, eta ez dago iraupen hori neurtu edo kokatu behar den erreferentzia-aldirik.

Noizbehinkakoa den baina aurreikusi daitekeen ekoizpen-zirkunstantziek eragindako kontratua

Kontratu-mota hau da Lan Erreformak ekarri duen berritasun handienetako bat. Kontratuok egilesteko 3 baldintza ezartzen dira LE 15.2 artikuluko laugarren paragrafoan: noizbehinkakoa izatea, aurreikus daitezkeena eta iraupen murriztua eta mugatua duen egoera bat izatea.

Noizbehinkakoa den baina aurreikusi daitekeen ekoizpen-zirkunstantziek eragindako kontratua unean uneko enpresa-premiei erantzuteko pentsatua dagoen mekanismo bat da. Premia horiek bat datoz enpresaren berezko jardurekin eta langile mugagabez osatutako

⁵ 2019ko urriaren 30eko AGE, ECLI:ES:TS:2019:3733.

plantila egonkor batekin. Baina langile egonkor horiek aurrera eramandako lanaz gain, beharizan gehigarriak egon daitezke, bai aldizkako langile finkoen esku-hartzea aurreikusita ez dagoen denbora-espazioetan garatzen direlako, gauzatze-une zehaztugabeak dituztelako, bai plantila egonkorra nahikoa ez den eta estaldura aldizkako langile finkoen bidez egiteko zailtasuna egon daitekeen kanpainek zehazten dituzten uneei dagozkielako. Noizbehinkakoa izan behar du, hau da, urtean zehar ez ohikoa, ez arrunta, ez jarraitua den oszilazio bat egon behar da beharrezkoak diren eta eskura dauden langileen artean (Gomez Abelleira, 2022). Ohikoa izatera igaroko balitz, ziklikoa bilakatuko litzateke, eta ondorioz, aldizkako kontratu finko bidez estali beharko litzateke behar hori.

Bestalde, aurreikusi daitekeen inguruabarretan oinarritzen den kontratu bat izan behar dela adierazten da. Aurretik azaldu den bezala, aurreikusgarritasun hau urtebetera begira proiektatzen da. Enpresak behartuta egongo dira, urte bakoitzeko azken hiruhilekoan, hurrengo urteari begira, langileen legezko ordezkarietara kontratu horien erabilpenaren urteko aurreikuspena helaraztera. Ondorioz, ulertu behar da aurreko urteko azken hiruhilekoan aurreikusi ezin daitekeen hori aurreikusi ezin daitekeen egitate bat dela.

Beraz, kasuok ezin direnez aldizkako kontratu finkoekin edota ekoizpen baldintzengatik kontratu arrunten bidez estali, modalitate hau sortzen da aurreikusi daitekeen baina oso noizbehinkakoa eta laburra den lanpostu bati legezkoatasuna emateko. Enpresaburuak kontratuan arrazoitu beharko du 3 baldintzak betetzen direla, eta baldintzetako bat beteko ez balitz, LEko 15.4 artikulua jarraiki, izaera mugagabea eskuratuko lukete, ziurrena, aldizkako langile gisa (LE 16. art). Hala ere, autore batzuk defendatzen dute kontratu-mota honek inolako kausaltasun objektiborik galdatzen ez duenez, 90 egunez lehen onartzen ez ziren eta orain onartuak egongo diren aldibaterako kontratu akausalak egilestea ahalbidetzen duela (Gomez Abelleira, 2022) (Costa Reyes, 2022). Baldintza bakarra epe oso labur baterako pentsatutako lan bat izatea da, beraz, edozein izaeratako beharrak estaltzeko erabili daitekeen kontratu-mota bat da.

Aurretik esan bezala, kontratuok epemuga labur bat dute: 90 egunekoa urte natural batean. Ez da posible 90 egunok jarraian egitea, debeku hori ezartzen baitu LEko idazketa berriak. Debeku honek, idatzia dagoen modurengatik, ordea, ez du debekatzen enpresaburuak era jarraituan lan egiteko debeku hau nahierara moldatzea. Posible izango litzateke 89 egun jarraian lanean egon, atsedeen egun bat hartu eta ondoren azkenengo

eguna burutzea. 90 egun jarrai ez izatearen baldintza bakarrarekin enpresaburuak nahieran antolatu ditzake lanegunak: 89+1, 30+30+30, 30+60... (López Balaguer & Ramos Moragues, 2022). Gainera, beste zalantza batzuk ere sortzen dira. Esaterako, posible izango litzateke urte berdinean empresa berdinen barnean lantoki ezberdinetan, beharrian ezberdinengatik aurreikusi daitezken ekoizpen-baldintzengatiko 2 kontratu egilestea? Autore batzuk ideia hau defendatzen dute, empresa berdinararen barnean lantoki bakoitzak beharrian ezberdinak izan baititzake (Gomez Abelleira, 2022). Jurisdikzioak irakurketa hau onartuko balu, posible izango litzateke urte batean zehar, empresa berdinen barnean, aurreikusi daitezken ekoizpen-baldintzengatiko kontratu bat baino gehiago lotzea, Lan Erreforma honek desagertaraztea bilatzen duen prekariedade hori indartuz.

Beraz, aurreikusi daitezken egoeretarako diseinatutako iraupen oso mugatuko lanak egiteko diseinatutako kontratu honek bere idazketan zenbait zalantzak sortzen ditu.

ORDEZKAPEN KONTRATUA

32/2021 Lege Dekretuak ordenamenduan barneratzen duen lan-kontratu berriak antzekotasun handiak ditu lehenagotik existitzen zen bitarteko kontratuarekin (contrato de interinidad). Lehenengo kointzidentzia ordezkapen modalitateei dagokionez ikus daiteke. Alde batetik, erreserba eskubidea duen etendako langilearen ordezkapena dago. Beste aldetik, langile baten lanaldi-murrizketako denboraren estaldura bidezko ordezkapena. Eta azkenik, lanpostu hutsaren estaldura bidezko ordezkapena.

Lehenengoaren kasuan, kontratuan bertan identifikatu beharko da ordezkutzen den langile hori eta ordezkapenaren arrazoiak. Hala ere, ez da beharrezkoa ordezkapen kontratuaren bidez enpresara sartzen den langile berri horrek ordezkatuak libre utzitako lanpostua betetzea. Posible da hutsik dagoen lanpostu hori empresa barneko norbaitek beste eta kanpotik sartzen denak azken honek lanpostua betetzea⁶. Horrez gain, idazketa berriak ordezko pertsonari lan-harremana ordezkatua izango den langileak hutsunea utzi baino lehen hasteko aukera ematen du. Honek ordezko langilearen produktibitatea handitzen lagunduko du, ordezkapena gauzatzen den momentua heldu orduko informazio trukaketa gertatzeko.

⁶ 1994ko apirilaren 30eko AGE, Rec. 2446/1993

Langile baten lanaldi-murrizketako denboraren estaldura bidezko ordezkapenean ere baldintza berdinak bete behar dira: Ordezkatuaren identifikazioa eta ordezkapenaren kausa jaso beharko ditu. Lanaldi-murrizketaren arrazoia legez zein HK bidez jaso egon beharko da. Lanaldi-murrizketa justifikatzen duen egitatea desagertzean, ordezkapen-kontratua ere desagertu egin beharko da.

Azkenik, lanpostu hutsaren estaldura bidezko ordezkapena gauzatzeko ordezkapen kontratua dago. Kontratu honek zenbait berezitasun ditu. Alde batetik, ezin izango du jaso ordezkatzeko den langile horren identifikazioa, hutsik dagoen lanpostu bat aldi baterako betetzeko kontratua den heinean. Bestetik, lanpostu hori kontratu mugagabe baten bidez betetzea espero denez, ordezkapen kontratuak epemuga bat du: 3 hile. Epe hau igarotzean ordezkapena bukatu beharko da.

Argi geratu den bezala, ordezkapen kontratuak egilesteko arrazoiak objektiboagoak dira ekoizpen-baldintzengatik kontratuentzako behar direnak baino. Kausalitate harremana egiaztatzea errazagoa da, subjektibitate kanpo dauden inguruabarretan oinarritu behar baita. Honek ezinezkoa bilakatzen du kontratu mugagabeekiko ordezkapen efektu bat gertatzea.

BEHIN BETIKO KONTRATUEN KONFIGURAZIOA: ALDIZKAKO KONTRATU FINKOEN BIRFORMULAZIOA

32/2021 Lege Dekretuaren helburu zentrala aldibaterako kontratuak kausaltasunera itzularazi eta kontratazio mugagabeari lehentasuna ematea da. Xede honen erakusle da LE 15. artikuluan gauzatu duen eraldaketa: Espainiar lan-sistema kontratazio mugagabearen oinarritzen du, lan-kontratua, besterik adierazten ez den bitartean, mugagabea dela ulertzen baita. Aldibaterako kontratuak LEko 15.2 artikuluan jasotako baldintzak betetzen direnean soilik egiletsi ahalko dira.

Erreformaren aurretik existitzen zen idazketan, LEko 15.1 artikulua lan-kontratua epe mugagaberako edo iraupen jakin baterako hitzartu ahal izango zela adierazten zuen. Idazketa honek kontratu mugagabea edo aldibaterakoaren artean hautatzeko eskubidea aitortzen zela ondorioztatu zitekeela ematen zuen. Alabaina, idazketa honek ez zuen halakorik aitortzen, LEko 15.2 artikuluan aldibaterako kontratuak egiletsi zitezkeen kasuak eta behin-behineko kontratu-motak zehazten baitzituen. Kausaltasun-harremanaren existentzia ezinbestekoa zen. Horrez gain, kausalitate hori nahikoa justifikatu gabe, lege iruzurrean oinarritutako aldibaterako kontratua kontratu mugagabe bezala egiletsiko zela jasotzen zuen.

Laburbilduz, 32/2021 Lege Dekretuak ez du inolako aldaketarik ekarri aspektu honetan. Duela 30 urtetik, kontratazio mugagabearen konfigurazioa izan da espainiar sistemaren arau orokorra, eta aldibaterakoa, kausaltasun-harreman bat galdatzen zuena (López Balaguer & Ramos Moragues, 2022). Lan Erreformak kontratazio mugagabearen presuntzioa hitzez hitzeko idazketa bidez jasotzen du, horrela, aldibaterako kontratuen izaera kausala azpimarratzeko. Bestalde, idazketa berri honek 2720/1998 Errege Dekretuan jasotzen den premisari legezko izaera ere aitortzen dio, enpresei aldibaterako kontratazioa justifikatzen duten arrazoiak kontratuan zehaztasunez eta argi adierazteko betebeharra ezartzen baitie LEko 15.1 artikuluko bigarren paragrafoan.

Aldibaterako kontratazioa kausaltasunera mugatu nahi da. Horregatik, lehen, behin-behineko kontratu bezala egilesten ziren kausa gabeko kontratuak berbideratu egin nahi dira, alderantzizko ordezkapen-efektua bultzatuz (Ballester Pastor, 2022). Helburuok lortzeko tresnetako bat aldizkako kontratu finkoa da, jarraikortasunik ez duten baina ekoizpen-baldintzengatik kontratu bidez egilesteko kausarik ez duten lanpostuen kasuak estaltzeko erabili nahi baitu Espainiar Gobernuak. Aldizkako kontratu finkoa urteko egun guztietan zerbitzuak ematea suposatzen ez duten eta gauzatzeko une zehatza gutxi gorabehera zalantzazkoa duten denbora-tarte batean mugitzen diren lan-jardueretarako diseinatua dago. Orain arte, izaera hori zuten hainbat lanpostu aldibaterako kontratu bidez arautu dira, Espainiar lan merkatua egiturazko prekarietate batera bultzatuz. 32/2021 Lege Dekretuak, aldibaterako kontratuen kausalitatea mugatu ondoren, aldizkako kontratu finkoen zabalkunde bat eramaten du aurrera kontratazio mugagabea bultzatzeko. Lanaldi osoko kontratu mugagabe arruntaren baliokidea ez bada ere, aldizkako kontratu finkoak egonkortasun handiagoa du aldi baterako kontratuek baino, horietan

deskonposatu egin baitaiteke kontratua gauzatzea. Horrela, aurreikus daiteke alternatiba prekarioek baino txandakatze txikiagoa izango duela eta enplegarritasunean inbertsio handiagoa egiteko aukera emango duela (Goerlich Peset, 2022).

ALDIZKAKO KONTRATAZIO FINKOAREN BERRIZTATZEA

Espainiar estatuan, izaera ziklikoa zuten lanak estaltzeko behin-behineko zein obra kontratuak erabili izan dira orain arte. Egitate honek, aurretik esan den bezala, espainiar lan merkatua prekarietatera bultzatzen zuen. Horregatik, izaera zikliko edo noizbehinkako hori duten lanei izaera mugagabea eman nahi zaie aldizkako kontratu finkoak baliatuta.

Lan Erreformaren aurretik, aldizkako kontratu finkoa enpresaren jardueraren bolumen arruntaren barnean sartzen ziren baina data jakinetan errepikatzen ez ziren aldizkako lan finkoentzat arautua zegoen. Idazketa horrek 2 baldintza barneratzen zituen. Alde batetik, enpresaren jardueraren bolumen arruntaren barnean kokatzen zen lan bat burutzeko izan behar zuenez, aldizkako jarduera zuten kasuak kanpo geratzen ziren. Bestetik, data jakinetan errepikatzen ez ziren aldizkako lanak izan behar zuten. Data jakinetan errepikatzen ziren aldizkako lanen kasuan, denbora mugagaberako egindako lanaldi partzialeko kontratuaren erregulazioa aplikatzera bultzatzen zuen. Ikusi daitekeen bezala, aldizkako kontratu finkoen erabilera nahiko mugatua zegoen ordenamendu juridikoan. Horregatik, 32/2021 Lege Dekretuak, LEko 16. artikulua idazketa berriarekin, kontratu-mota honen aplikazio-eremua zabaldu du.

LEko 16.1 artikulua bi kasutarako aurreikusten ditu aldizkako kontratu finkoak. Lehenik, urtaroko lanak edo sasoiko ekoizpen-jarduerei lotutako lan horiek erregulatzeko. Bigarrenik, urtarokoak edo sasoikoak izan gabe, aldizkakoak diren eta gauzatze-aldi zehatzak dituzten jarduerak erregulatzeko. Azken hauen gauzatze-aldiak zehatzak edo zehaztugabeak izan daitezke. Idazketa berri honek aldizkako kontratu finkoen inguruko doktrina judiziala legedian barneratzen du (Ballester Pastor, 2022), izaera exproadikoa⁷ duten eta enpresaren lan jarduera aurrutaren barnean⁸ kokatzen diren lan horiei aldizkako izaera finkoa aitortuz. Erregulazio berriak aukera ematen du enpresek

⁷ 2019ko otsailaren 19ko AGE. 971/2007 Errek.

⁸ 2018ko otsailaren 13ko AGE. 3825/2015 Errek.

izan ditzaketen eta orain arte kontratu prekarioagoen bidez estaltzen ziren malgutasun-premia jakin batzuei aldizkako kontratu finkoen bidez irtenbidea emateko. (Goerlich Peset, 2022).

Esan bezala, lanpostu batek aldizkako izaera finkoa duela esan ahal izateko, enpresaren ohiko jardueraren barnean kokatzen den jarduera bat burutzeko izan behar da. Ohiko jardueraren parte izan behar duela esateak aurreikusi daitekeen jarduera bat izan behar duela esan nahi du. Horregatik, LEko 16.2 artikuluan kontratuak jaso beharreko gutxienerako edukia ezartzen da, kontratazio-mota honetatik erabat kanpo utziz aurreikusi ezin daitezkeen jarduerak burutzeko kontratuak edota dei bidezko kontratuak.

Idazketa berri honek Europar Batasuneko lan-baldintza garden eta aurreikusgarri buruzko 2019/1152 Zuzentaraua barneratzen du espainiar ordenamenduan. LE 16.2 artikulua bitartez, lan baten gaineko zehaztapen-sistema puntual bat ezartzen da, zeinaren gauzatze-unea lan-kontratuan aurreikusi eta mugatu beharko duena, era estimatu batean bada ere (Ballester Pastor, 2022).

Kontratua aurreikusteko sistema honek Zuzentarauak bere Hitzaurreko 31. Paragrafoan ezartzen dituen 3 betebeharrak gehitzen ditu espainiar ordenamenduan. Aldizkako kontratu finkoak hurrengo hauek jaso beharko ditu idatziz: Bermatutako ordaindutako orduen kopurua, langileari lan egiteko eska dakioken erreferentzia-aldia eta jardueraldi bakoitzari berriro ekiteko arrazoizko aurreabisua⁹.

LEko 16.2 artikuluan adierazten den bezala, ezinbestekoa izango da aldizkako kontratu finkoak bermatutako ordaindutako orduen kopurua zehaztea. Langileak lanordu horiek bermatuak izango dituen bezala, ezin izango da langilearen ez betetzetat jo kontratuan ezarritako denboraz harago zerbitzua emateari uko egitea¹⁰. Bestalde, posible izango da HK bidez urteko gutxienerako deialdi-aldi bat zehaztea (LE 16.5 art.). Langileari lan egiteko eska dakioken erreferentzia-aldiari dagokionez, kontuan izan behar da pertsona bati lan egiteko dei dakioken denbora-tarteak kontratuan jaso behar direla, gutxi

⁹ Betebehar hauek 2019/1152 Zuzentaruako 4.2.m artikuluan jasotzen dira.

¹⁰ 2019/1152 Zuzentaruaren 10. artikuluan jasotzen da eskubidearen irakurketa negatibo hau.

gorabehera bada ere. Gainera, lanaldi horiek osoak izango dira Hitzarmen Kolektibo Sektorialak lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoak onartzen ez dituen bitartean.

Deia aldizkako kontratu finkoaren ezaugarri bereizgarriena da, eta LEren egungo 16. artikuluan erregulazio zabalagoa eta zehatzagoa izatera pasatzen da, 2019/2021 Zuzentarauan xedatutakoa aplikatuz. Nahiz eta LEko 16.2 artikulua ez duen ezartzen deialdia egiteko modua eta ordena lan-kontratuan jaso behar direnik, oinarrizko elementuak agertu behar direla adierazten du. Horregatik, kontratuak dei-sistema jasotzen ez badu, berau arautzen duen akordioa jaso beharko du, baita langileak horren edukiaren eta irismenaren berri izateko beharrezkoak diren zehaztapenak ere (Ballester Pastor, 2022). Dei-sistema jasotzen duen akordioak irizpide objektibo eta formalak izatea galdatzen du LEko 16.3 artikulua. Horrez gain, enpresaburuari bi betebeharrak ezartzen dizkio. Alde batetik, deia idatziz edo konstantzia ustean duen beste bitarteko baten bidez burutzea, eta bestetik, urte natural bakoitzaren hasieran langileen ordezkariari deialdi aurreikuspenak jasotzen dituen egutegi bat erraztea. Egutegi honek deialdiaren aurreikuspen zehatza eta kanpainaren iraupena jaso behar du.

LEko 16. artikulua idazketa berriak 2019/2021 Zuzentaruaren barneratzen du espainiar ordenamenduan aldizkako kontratu finkoaren segurtasun juridikoa handituz. Horrez gain, kontratu-mota honen erabilera-eremua zabaltzen du, idazketa berriarekin kontratu-mota hau 4 kasutan erabiltzea baimentzen baitu. Hurrengo lerroetan 4 kasu horiek aztertuko dira.

Aldizkako kontratu finkoa, urtaroko lanak edo sasoiko ekoizpen-jarduerari lotutako lanak egiteko.

LEko 16.1 artikulua aldizkako kontratu finko bidez arautzen baimentzen duen lehenengo kasua kontratu-mota honen sorrera oinarritu zuen lan mota da: aldizkako kontratu finko tradizionala. Urtaroko lan edo sasoiko ekoizpen-jarduerak hauek 3 ezaugarri elkarbanatzen dituzte.

Lehenik eta behin, jarduerak egonkorak dira, hau da, izaera zikliko bat dute eta ez dira noizean behin gertatzen, urteko sasoi batean baizik. Gainera, enpresaren jardueraren berezko dira. Bigarrenik, jarduerak ez dira urteko egun guztietan gauzatzen. Urtao-izaerako jarduerak diren heinean, eta hauek burutzeko inguruabar zehatz batzuk behar

direlarik, ez dira urte osoan burutzen, baizik eta urteko sasoi batzuetan. Jarduera hauek noizbehinkakoak dira. Azkenik, epe jakin batzuetan errepikatzen diren jarduerak dira. Horrek ez du esan nahi jardueron hasierak zein amaierak data zehatz bat izan behar duenik. Urtaroko lan edo sasoko ekoizpen-jarduera hauek ez dira seguruak, jardueratik kanpoko faktoreek eragiten dutelako (klima, meteorologia termikoa). Hala ere, kanpo faktore hauek albo batera utzita, posible da jarduera hauen estimazio bat ondorioztatzea, jarduera ziklikoak diren heinean.

LEko 16.1 artikulua idazketa berriak ez dakar aldaketa esanguratsurik lehenengo kasu honetan. Aldizkako kontratu finkoak estaltzen duen kasu tradizionala denez, ez du aldaketarik izan. Esan liteke idazketa berriak, lehen kasu honetan, aurretik ere existitzen zen doktrina juridikoa positibizatu duela (López Balaguer & Ramos Moragues, 2022).

Aldizkako kontratu finkoa, aldizkako prestazioko urtarokoak ez diren lanak egiteko, gauzatze-aldi jakin, zehatz edo zehaztugabeekin

Gauzatze-aldi jakina izateak ez du esan nahi hasiera eta amaiera zehatz bat izan behar duenik. Horregatik adierazten da aldi hauek zehaztuak edo zehaztugabeak izan daitezkeela. Zehaztuak diren gauzatze-aldiei ere aldizkako izaera finkoa aitortzean aurreko idazketari buelta eman nahi zaio. Gorago aipatu den bezala, erreformararte, data zehaztutan errepikatzen ziren aldizkako lanak lanaldi partzialeko kontratu mugagabe bidez arautu behar ziren. Ezaugarri horiek zituzten lanak LEko 12.3 artikulua arautzen zituen, lanaldi partzialeko kontratua enpresaren jardueraren bolumen arruntaren barruan aldizkako lan finkoak egiteko hitzartzen denean mugagabetzat joko dela adieraziz.

Erreformaren ondoren, LEko 12.3 artikulua indagabetzearekin eta LEko 16.1 artikulua zabalkundearekin, ezaugarri hauek dituzten lanpostuak aldizkako kontratu finko bidez egiletsi daitezke. Modu honetan, aldizkakoak edota ziklikoak diren jarduerak partzialitatekin atera nahi dira (Ballester Pastor, 2022). 32/2021 Lege Dekretuaren Hitzaurrean adierazten den bezala, lan-harremanaren izaera mugagabea azpimarratzen duen eta langileen eskubideen katalogo bat jasotzen duen kategoria eta araubide komun bat sortu nahi da. LEko 12.3 artikulua indargabetzearekin esan liteke mugagabea den lanaldi partzialeko kontratua desagertarazten duela. Kontrara, nahiz eta artikulua indargabetzen den, urteko oinarriaren gainean sortzen diren kontratu mugagabe partzial

horizontalak¹¹ egilestea posible izaten jarraitzen du. Ez du kontratu modalitate hau desagertarazten, aldizkako kontratu finko bidez ere egielsteko aukera irekitzen du.

Erreformatik aukera eskeintzen du lanpostuok bi kontratu-mota ezberdinekin estaltzeko, nahiz eta orain arte lanaldi partzialeko kontratu mugagabe bidez egiletsi diren lanpostu horiek aldizkako kontratu finkoekin estaltzera pasatzea den helburua. Lanaldi partzialeko kontratuak mugatu nahi dira, lanaldi osokoak bultzatuz. Dena den, hala nahi izatekotan, posible izango da jarduera mota hauek kontratu partzial bidez arautzea (Goerlich Peset, 2022).

Bestalde, zenbait autorek aldizkako kontratu finkoaren zabalkunde honetan zalantzarazko puntu batzuk ikusten dituzte. Urtaroko lanak edo sasoiko ekoizpen-jarduerak burutzeko ez diren beste lan batzuk aldizkako kontratu finko bidez arautzeak kausa objektiboetan oinarritzen ez diren kontratuak sortzea ekarriko dutela uste dute (García Ortega, 2022). Aldizkako kontratu finkoak bere izaera galduko duela defendatzen dute, berau definitzen zuten objektua desagertzean, enpresaburuek askatasuna izango dutelako berez izaera ziklikorik ez duten lanetan kontratu mota hauek egilesteko. Horregatik, erregelamendu bidezko garapen bat eskatzen dute kontratuaren objektua mugatzeko.

Dena den, LEko 16. Artikuluak, objektuaren zabalkundearekin batera, mugalerro argi batzuk ezartzen ditu aldizkako kontratu finkoak erabiltzeko unean. Ezin da ulertu aldizkako kontratu finkoaren bidez dei bidezko kontratuei (contrato a llamada) edota zero orduko loturei (vinculaciones de tipo “cero horas”) atea irekitzen zaienik. Intermitentziaren zehaztapena ezin da kontratuan zehaztu gabe gelditu alderdietako batek, ondoren, nahierara baliatzeko. Nahiz eta lan-legegileak ez duen mugapen hau esanbidez adierazten, hori kontratu-eskubidearen arau orokorren aurkakoa izango litzateke (Kode Zibileko 1115. artikulua) (Goerlich Peset, 2022).

Azkenik, LEko 16.2 artikulua formazko arau batzuk ezartzen ditu intermitentziari ziurtasun bat emateko. Kontratuak, besteak beste, jarduera-aldiaren iraupena, lanaldia eta

¹¹ Ballester Pastorrek, bere lanean, horizontal eta bertikal kontzeptuak erabiltzen ditu partzialitatearen barnean kokatzen diren bi modalitateak azaltzeko. Partzialitate horizontalaren inguruan hitz egiten duenean, urte osoan proiektatzen den partzialitateari egiten dio erreferentzia. Partzialitate bertikalaz aritzean, aldiz, egunaren, astearen edota hilearen gainean proiektatzen den partzialitateaz diardu.

ordu-banaketa jaso behar ditu, nahiz eta azken horiek gutxi gorabehera agertu ahal izango diren, deialdia egiten den unean zehazteari kalterik egin gabe. Ondorioz, nahiz eta aldizkako kontratu finkoaren objektua zabaltzen den, ez du objektua desagerrarazten. Kontratuaren intermitentziaren estimazio bat jaso beharko da, izaera ziklikoa argi adieraziz.

Aldibaterako kontratazio finkoa eta Aldi Baterako Laneko Enpresak

LEko 16.1 artikuluko azken paragrafoak Aldi Baterako Laneko Enpresek (ABLE hemendik aurrera) aldizkako kontratu finkoak egilesteke aukera irekitzen du, aldi baterako kontratuen bidez langileak haien zerbitzura jartzeko, ABLEarekin harreman egonkorra izan dezaten, jarduera-aldiak eta jarduerarik eza txandakatuz. Zabalkunde honek Auzitegi Gorenak jarraitutako doktrina neutralizatzen du¹². Auzitegi Gorenak ukatu egin zuen aukera hori; izan ere, garai hartan indarrean zegoen 16. artikulua ez zituen estaltzen ABLEetako aldizkako finkoak, aldi baterako kontratazioen kasuan bakarrik jarduteko legitimatuta baitzeuden eta aldizkako finkoaren kontratua definizioz kontratu mugagabea baita. Lan Erreformatik, ordea, aukera hau barneratzen du legedian. Dena den, zabalkunde honek ez ditu aldatzen ABLEn erabilera arautzen duten erregelak. Erreformatik ez ditu ukitzen Aldi Baterako Laneko Enpresak arautzen dituen 14/1994 Legeak empresa erabiltzaleei ezartzen dizkien erabilera arauak.

LEko 16.1 artikuluko 3. Paragrafoak 14/1994 Legeari igorpen argi bat egiten dio. 14/1994 Legeak ezartzen dituen baldintzak izango zaizkie aplikagarri ABLE eta langileen arteko aldizkako kontratu finkoei ere. Erreformatik egindako aldaketa bakarra lege honen 10.3 artikuluan aldizkako kontratu finkodun ABLE kontratuak gehitzea da. Zabalkunde horrek ez du esan nahi kontratu-mota hauek empresa erabiltzeile berdinean aldizkako izaera finkoa duten beharrei erantzuteko baliatu ahalko direnik. Horregatik, Lan Erreformatik legeto 10.3 artikuluko bigarren paragrafoak, LEko 15. Artikuluan oinarrituz, aldizkako kontratu finkoaren bidez erantzun daitezkeen aldi baterako behar fisikoak mugatu ditu. Idazketa berriak hainbat empresa erabiltzailerik egiten die erreferentzia (Goerlich Peset, 2022). Ezinbestekoa da langileak noizbehinkakoa den lan hau empresa ezberdinetan burtzea, bere jarduera guztia empresa berdinean burutuko balu, langileen legez kanpoko lagapen baten aurrean egongo baiginateke.

¹² Doktrina judicial hau 2022ko uztailaren 30eko Auzitegi Gorenaren 278/2020 Ebazpenean jasotzen da.

Bestalde, 14/1994 Legeko 10.3 artikuluan adierazten da enpresa erabiltzaileekin egindako lagapen-kontratuak LEko 15. artikuluan aurreikusitako baldintzen arabera arautuko direla premiaren izaerari dagokienez. Horrek adierazi nahi du ez dela beharrezkoa enpresa erabiltzaile hauen premiak aurreikusgarriak izaterik (García Ortega, 2022). Hala ere, horrek ez du esan nahi xedapen berri horrek dei bidezko kontratua baimentzen duenik edota langilearen jarduerarik gabeko aldiak guztiz zehaztugabeak izan daitezkeenik, langilearen jarduerarik gabeko aldiak guztiz zehaztugabeak izan daitezkeenik eta langilea etengabe prest egotera behartzen dutenik (Ballester Pastor, 2022). ABLEek zerbitzu espezializatu bat dute dute, ohikoak diren bezeroakin. Enpresa erabiltzaileen zerrenda horrek jardueragehikuntza gertatzen den urteko uneak identifikatzeko aukera ematen du, eta beraz, aurreikusteko aukera.

Kontraten esparruan lanak garatzeko aldizkako kontratu finkoa.

Aldizkako kontratazio finkoak jasandako beste berritasun esanguratsuetako LEko 16.1 artikuluko 2. paragrafoan jasotzen da. Lan Erreformatik atea irekitzen dio kontrata, azpikontrata eta administrazio-kontsezioetan kontratazio mota hau baliatzeari. Zabalkunde honek Auzitegi Gorenak ezarritako doktrina judicial berria ordenamendu juridikoan barneratzen du¹³. Ebazpen honek enpresaren ohiko jardueraren parte ziren lan horietarako aurretik erabiltzen zen sartzeko malgutasun-bidea itxi zuen: obra edo zerbitzu jakin bateko aldi baterako kontratua (Goerlich Peset, 2022). Horregatik, aldizkako kontratu finkoaren zabalkunde hau 2020ko ebazpen horren ondorio dela esan daiteke (Ballester Pastor, 2022).

Zabalkunde honen bidez, lehen kausa gabeko obra edo zerbitzu jakin bateko obra kontratu bezala egilesten ziren lan harreman horiei izaera mugagabea aitortzeko aukera eman nahi zaie. Erreformatik aukera berri hau irekitzen du, baina ez du inposatzen, LEko 16.1 artikuluko 2. paragrafoak argi adierazten duen moduan.

Kontrata, azpikontrata edota administrazio konzesio batean aldizkako kontratazio finkora jo ahal izateko ezaugarri batzuk bete beharko ditu jarduera horrek. Alde batetik, aurretik

¹³ Auzitegi Gorenak 1997tik aplikatzen ibili zen doktrina aldatu zuen 2020ko abenduaren 29ko AGEean. 240/2018 Errek. Ebazpen honetaz geroztik, kontrata enpresaren jarduera arruntaren parte denean, ez da bidezkoa obra-kontraturik egitea kontrata hori dela-eta.

adierazi den bezala, jarduera hori enpresaren ohiko jardueraren barnean kokatzen den kontrata bat izan beharko da. Hala izango ez balitz, posible izango litzateke LEko 15. artikuluan arautzen den ekoizpen-baldintzengatik kontratura jotzea. Bestetik, aurreikus daitekeen jarduera bat izan behar dela galdatzen du. Aldizkako kontratu finkoaren modalitate berri honek ez du jardueraren patroiz ziklikorik galdatzen; aitzitik, kontratua gauzatzeko aldiak enpresen arteko betebeharrak betetzearekin lotzen dira (García Ortega, 2022). Ondorioz, jarduera mota hauek ziklikoak ez diren heinean, ez dute noizbehinkako izaerarik. Baldintza bakarra aurreikusi daitezkeen jarduerak izatea da. Noizbehinkako izaerarik ez duten jarduerari aldizkako izaera finkoa aitortzea nahiko behartua dela diote autore batzuek (Goerlich Peset, 2022). Beraz, jarduera arruntaren parte diren aurreikusi daitezkeen kontrata, azpikontrata edo administrazio kontsezioen kasuan egiletsi ahalko dira aldizkako kontratu finkoak.

Baina esan bezala, aukera bat da, ez betebeharrak. Ezaugarriok betetzen dituzten jarduerak kontratu mugagabe arruntaren edota aldizkako kontratu finkoaren bidez arautu ahalko dira. Lehenengoaren kasuan, kontrata bakoitza bukatzen den unean, langilea beste kontrata batean birkokatu beharko da, lehentasunezko izaerarekin, eta, hori ezinezkoa bada, barne-malgutasuneko neurriak hartu ahal izango dira, baita arrazoi objektiboengatik kaleratzea ere, horretarako baldintzak betetzen badira. Gainera, kontratu mugagabe arruntak lanaldi partzialean kontratatzeke aukera ematen dio enpresaburuari.

Aldizkako kontratu finkoaren bidez kontratatzeke erabakia hartzen baldin badu enpresaburuak, ezin izango du lanaldi partzialeko kontraturik egiletsi, Hitzarmen Kolektibo Sektorialak kontrakoa esan ezean (LE 16.5 art.). Hala ere, kontrata bat bukatzean enpresaburuak ez du langilea beste kontrata batean berehala birkokatzeko betebeharra izango, LEko 16.4 artikulua jarduerarik gabeko aldi bat aurreikusten baitu, azpikontraten artean birkokatzeko itxaronaldi bezala ulertu behar dena. Itxaronaldi honek badu Hitzarmen Kolektiboen bidez ezarri beharko den gehinezko muga bat, hauen faltan, 16.4 artikulua araberak, 3 hilekoa izango dena. Mugapen honek kontratu mota hau dei bidezko kontratu batean ez bihurtzea du helburu (Ballester Pastor, 2022). Denbora hau igarotzean langilea ezin bada beste kontrata baten birkokatu, enpresaburuak kointuralak diren edo behin behinekoak diren neurriak hartu beharko ditu. Salbuespen kasuetan izan ezik, kontrata berri batean birkokatzeko zailtasunetatik irteteko modu naturalena arrazoi

ekonomiko, tekniko, antolamenduzko edo produkziozkoengatik kaleratzea izango da, banaka edo kolektiboki (Goerlich Peset, 2022).

Doktrinaren aldetik, orokorrean, harrera positiboa izan du aldizkako kontratazio finkoaren zabalkundeak. Epe motzean efektu oso positiboak izango dituela uste da, obra-kontratu asko figura berri honetara bideratuko baitira (Goerlich Peset, 2022), lanpostuen egonkortasuna sustatuz eta subrogazio-klausula konbentzionalak gutxituz (García Ortega, 2022).

ERREFORMAREN ERAGINA LAN MERKATUAN ETA ATERATAKO ONDORIOAK.

32/2021 Lege Dekretuak helburu edo xede argi batzuk zituen indarrean sartu zenean: Dualitatearekin bukatu eta izaera mugagabea oinarritutako lan erlazioak bultzatzea. Horretarako aurreko atalean aztertu diren aldagetak gauzatu zituen kontratazioa-motak arautzen dituzten Langileen Estatutuko artikuluko ezberdinen idazketetan.

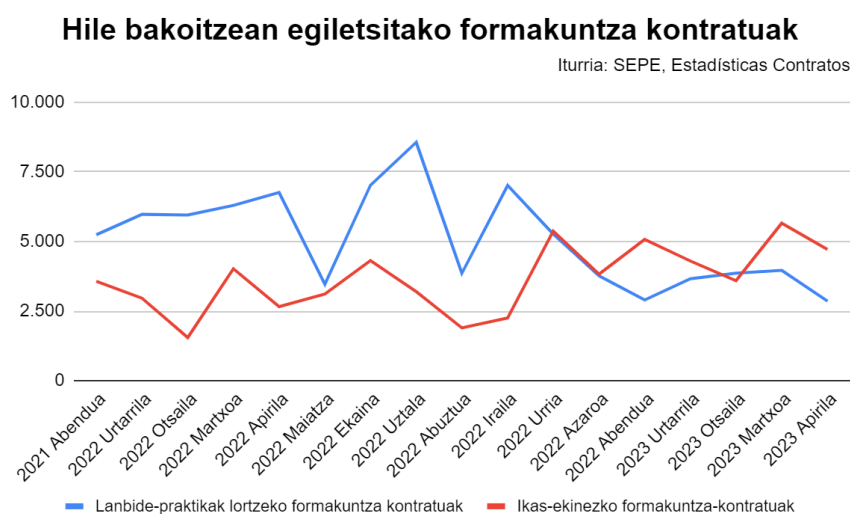
Idazketa berri honek urtebete inguru daroma indarrean. Ondorioz, lan-kontratazioaren birformulaketa hori lan merkatuan islatua ikusi beharko litzateke. Hurrengo lerroetan inpaktu hau aztertuko da. Lehendabizi, kontratu-mota bakoitzak izandako joera aztertuko da, indibidualki, azkenik irakurketa orokor bat egiteko.

FORMAZIO KONTRATU BERRIAREN ERAGINA LAN MERKATUAN

Formakuntza-kontratu lan-harremanera itzularaztea zen Lan Erreformaren helburua. 1529/2012 Errege Dekretuak lan-harremanetik kanpo kokatzen ziren formakuntza-kontratuak egilestea aukera ireki zuenetik asko murriztu da LEko 11. artikuluan arautzen den formakuntza-kontratuaren erabilera. Idazketa berriarekin kontratuon formakuntzazko izaera bermatzea eta laboralitatera itzularaztea da helburua.

Xede honekin, 32/2021 Lege Dekretuak 2 modalitate dituen formakuntza-kontratu bakar bat ezartzen du: Lanbide-praktikak lortzeko formakuntza kontratu eta Ikas-ekinezko formakuntza-kontratu. Formakuntza kontratuaren bi modalitate hauek aurretik existitzen ziren prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratu eta praktika ordezkatzeko dituzte. Ordezkatuak izan diren bi kontratu motek oso datu kaxkarrak aurkezten zituzten lan-harremanekoak ez ziren formakuntza kontratuekin alderatuz. 2021eko azaroan 5.144 prestakuntza-eta ikaskuntza-kontratu eta 6.967 praktika kontratu egiletsi ziren. 32/2021 Lege Dekretuak ekarritako birformulazioarekin kontratu mota hauek orokortzea espero zen. Hala ere, datuek ez dute halakorik erakusten. Kontratu mota honen izaerarengatiko oszilazioak albo batera utzita, datuek ez dute joera positiborik erakusten. 2022ko ekainean, Lan Erreforma indarrean sartu eta 6 hilera, 7.025 lanbide-praktikak lortzeko formakuntza kontratu eta 4.317 ikas-ekinezko formakuntza kontratu egiletsi ziren. 2022ko abenduan 2.904 lanbide-praktikak lortzeko formakuntza kontratu eta 5.080 ikas-ekinezko formakuntza kontratu. Datuok erakusten duten bezala, joera ezberdinak izan dituzte formakuntza-kontratuaren 2 modalitateek. Lanbide-praktikak lortzeko

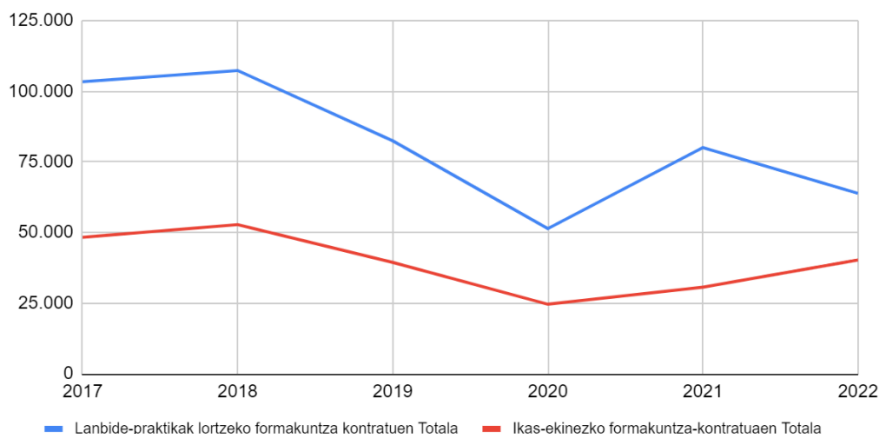
formakuntza kontratuaren erabilerak, oszilazioak salbuetsita, joera negatibo bat erakusten du. 2022ko urtarrilean modalitate honetako 5.978 kontratu egiletsi ziren. 2023ko urtarrilean, berriz, 3.664. Kontratu honen erabilera gutxitu egin da. Ez da, berriz, berdina gertatzen ikas-ekinezko formakuntza-kontratuarekin. 2022ko urtarrilean modalitate honetako 2.970 lan-harreman sortu ziren bitartean, 2023ko urtarrilean 4.304 egiletsi direla. Hobekuntza ez da oso nabaria izan, baina datuak zerbait hobetu dira. 2023ko apirilean, 2.895 lanbide-praktikak lortzeko formakuntza kontratu eta 4.720 ikas-ekinezko formakuntza kontratu egiletsi dira (SEPE. 2023).



Urtez urteko datuek ere joera bera erakusten dute. 2018an, 107.312 praktika-kontratu eta 52.803 ikaskuntza- eta prestakuntza-kontratu zueden. Orduztik, datuek behera egin dute. 2020an 51.387 praktika-kontratu eta 24.637 ikaskuntza- eta prestakuntza-kontratu bakarrik zeuden (SEPE. 2023). Urteak pasa hala formakuntza kontratuak lan-harreaneko izaera galdu eta formakuntza dualeko eta beka bidezko lan-praktikei bidea utzi die. 32/2021 Lege Dekretuak joera honekin bukatu nahi zuen, eta 2021eko datuengatik eman zezakeen hala egingo zuela, guztira 80.080 lanbide-praktikak lortzeko formakuntza kontratu eta 30.672 ikas-ekinezko formakuntza kontratu zenbatetsi baitziren urte honen amaieran (SEPE. 2023). Hala ere, erreforma honek lan-harremanetik kanpo eratzen diren formakuntza-kontratuak mugatu ez dituen eta bekadunaren estatutua oraindik ere ez denez indarrean sartu, lan-harremanezkoak diren formakuntza-kontratuek hondarrezkoak izaten jarraitzen dute. Ikas-ekinezko formakuntza-kontratuaren kasuan, ordea, badirudi kontratu modalitate honen birformulazioak urteetan zehar bizitako joera negatiboarekin bukatzea lortu duela. 2022an, Espainian 63.875 praktika-kontratu eta 40.298 ikaskuntza- eta prestakuntza-kontratu zenbatetsi ziren (SEPE. 2023).

Formakuntza kontratu Totalak

Iturria: SEPE, Estadísticas Contratos



ALDI BATERAKO KONTRATUEN BILAKAERA LAN MERKATUAN

Aurreko ataletan behin eta berriro adierazi den bezala, espainiar lan merkatuak egiturazko arazo historiko bat izan du behin-behinekotasunarekin. Horren adierazle da EBko beste estaukideekin alderatuz aurkezten dituen datuak. Horregatik, 32/2021 Lege Dekretuaren oinarritzko xedeetako bat aldibaterako kontratazioa kausalitatera berbideratzea izan da, horrela kontratazio mugagabea erdigunera itzularazteko.

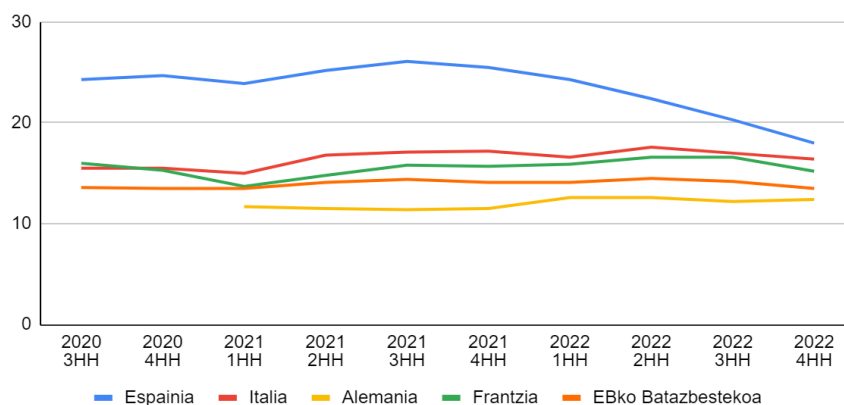
Bide honetan, obra kontratua espainiar ordenamendutik desagertarazi zuen erreformak, ekoizpen-baldintzengatik aldibaterako kontratazio eta ordezkapen kontratazioa soilik baimenduz. Aldibaterako lan erlazio akasual asko egilesteko erabiltzen zen kontratu-mota hau indargabetzeak eragin nabarmenak izan ditu espainiar lan merkatuan.

Behin-behinekotasunari dagokionez, Espainiaren eta EBko beste estaukideen arteko diferentzia ikaragarria izan da beti, EBko batazbestea ia bikoiztuz. Espainian, 2020ko 3. Hiruhilabetea, 20 eta 64 urte bitarteko langileen lan-harremanen %24,3a aldibaterakoa zen, EBko batazbestea %13,6koa zen bitartean. Garai berdinean, Espainiaren ezaugarri ekonomiko paretsuak dituen Italia bezalako herrialde baten behin-behinekotasun tasa %15,5ean kokatzen zen, ia Espainiarena baino 10 puntu beherago. 2021eko 4 hiruhilekoan, Lan Erreforma onartu zen garaian, egoera oso berdintsua zen. Espainiako behin-behinekotasun tasa %25,5rarte igo zen EBko batazbestea %14,1erarte igo zen bitartean. Lan Erreforma berehalako eragina izan zuen espainiar lan-merkatuan, eta

hiletik hilera, behin-behinekotasun tasak, gutxinaka, behera egin zuen, 2022ko 4.hiruhilekoan %18an kokatuz, EBko batzbesteko tasa (%13,5) baino 4,5 puntu gorago. Lan Erreforma indarrean sartu denetik Espainiaren behin-behinekotasun tasak 8,5 puntu egin du behera, EBko batzbestera hurbilduz eta joera positiboa erakutsiz (EUROSTAT Database. 2023).

20 eta 64 urte bitarteko aldi baterako kontratuen tasa EBn, Espainian, Frantzian, Alemanian eta Itailan

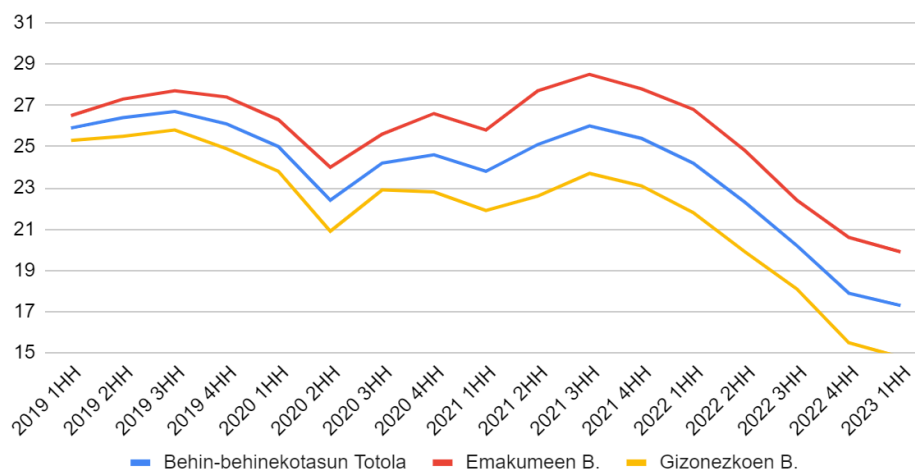
Iturria: EUROSTAT



Espainiar behin-behinekotasunaren izaera aztetzean, esan liteke COVID-19ak eragindako krisi ekonomikoak genero-arrakala areagotu zuela aspektu honetan. 2019ko 1. Hiruhilekoan gizonezkoen behin-behinekotasun tasa %25,3an kokatzen zen, emakumeena %26,5an kokatzen zen bitartean. Osasun krisiaren aurretik, jada existitzen zen genero-arrakala hori. Krisiak, ordea, arrakala hau areagotu zuen. 2021eko 4. Hiruhilekoan, Lan Erreforma indarrean sartu zenean, gizanezkoen behin-behinekotasun tasa %23,1era jaitsi zen. Emakumeena, aldiz, %27,8raino igo zen, bi generoen artean ia 4 puntuko arrakala izatera pasatuz. 32/2021 Lege Dekretuak behin-behinekotasun tasak modu orokor batean jaisteko balio izan du. Hala ere, ez du lortu COVID-19ak areagotutako genero-arrakala murriztea. 2023ko 1. hiruhilekoan, gizonezkoen behin-behinekotasun tasa %14,8raino jaitsi zen, eta emakumezkoena, aldiz, %19,9raino. Lan Erreformak behin-behinekotasuna argi eta garbi murriztu duen arren, 5 puntuko genero-arrakala ezin izan du murriztu (INE. 2023c).

Behin-behinekotasun Tasa

Iturria: EPA-INE

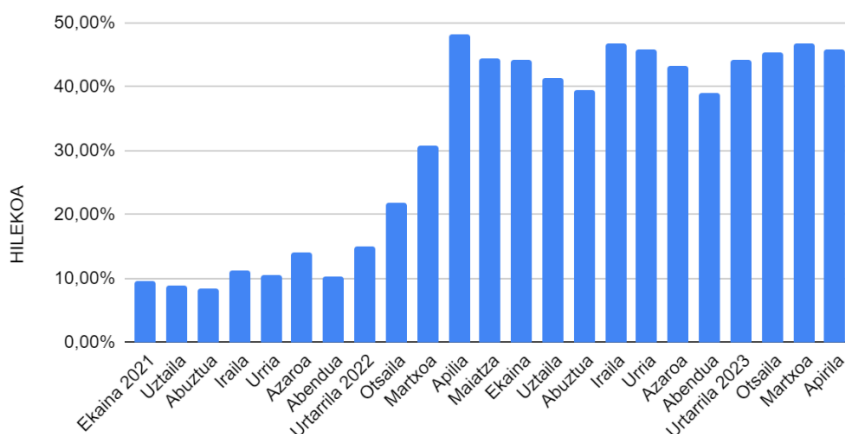


KONTRATU MUGAGABEAREN BILAKAERA LAN MERKATUAN

Aldi baterako kontratazioaren beherakada hau, langabezia-tasak gehikuntza handirik jasan ez duen heinean, kontratazio mugagabearen gorakada batean islatu behar da. Datuek joera hau baieztatzen dute. Aldibaterako kontratazioa mugatzean, Lan Erreforma indarrean sartu ondorengo hileetan, erregulazio berriaren ondorioz, egilesten joan diren kontratu asko izaera mugagabearekin egiletsi behar izan dira. Esaterako, 2021eko ekainean egiletsi ziren lan-kontratu guztien artean %9,61ak bakarrik zuen izaera mugagabea. 2021eko abenduan, 32/2021 Lege Dekretua indarrean sartzean, %10,33ak zuen izaera mugagabea. Hurrengo hileetan, erregulazio berriaren ondorioz, datuek goranzko joerari ekin zioten, 2022ko apirilean egiletsitako kontratuen %48,18ak izaera mugagabea izatera helduz. 2022ko abenduan ere kontratuen %39,01a izan ziren mugagabeak. 2023an 2022ko datuak mantendu dira, apirilean egiletsitako kontratuen %45,84a mugagabea izan baita (SEPE. 2023). Hala ere, datuok joera positiboaren etenaldi bat erakusten dute. Esan liteke Lan Erreformak erakutsi duela bere gehienezko inpaktua arlo honetan.

Kontratu mugagabeen bilakaera hileko kontratu guztietan

Iturria: SEPE, Evolución de los contratos



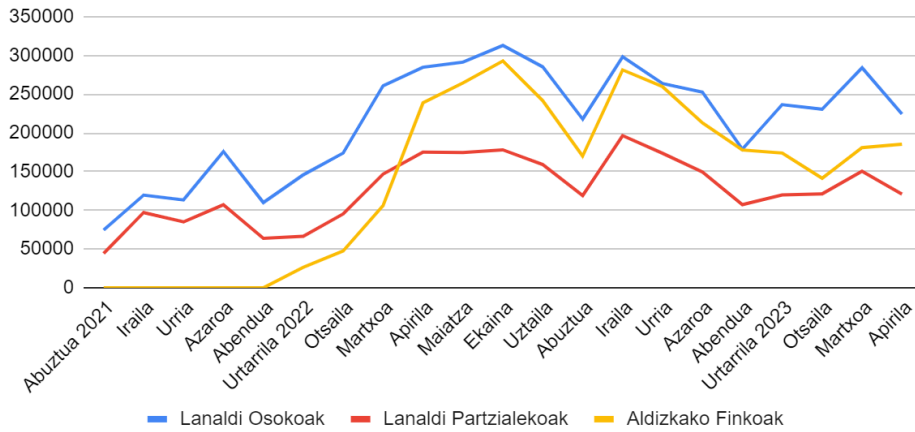
Datuek erakutsi dutenez, kontratazio mugagabeak gorakada bat bizi du Lan Erreforma indarrean sartu zenetik. Lan-harremanen egonkortze bat eman dela eztabaidaezina da, eta datu absolutuek ere hori erakusten dute. Kontratazio mugagabearen barnean hainbat kontratu-mota daude: Lanaldi osokoak, lanaldi partzialekoak eta aldizkako izaera finkoa dutenak. Aurreko atalean azaldu den bezala, aldizkako kontratazio finkoak zabalkunde garrantzitsu bat jasan duen heinean, kontratazio mugagabearen hazkundearen arrazoi nagusietako bat izan beharko litzateke.

2021eko abuztuan egiletsi ziren lan-kontratu mugagabeetatik bat bera ez zen izan aldizkako izaera finkoarekin. Egiletsi ziren kontratu mugagabeak lanaldi osoak (74.670) eta lanaldi partzialekoak (44.315) izan ziren. 2021 abenduan, 109.933 izan ziren lanaldi osokoak eta 63.851 lanaldi partzialekoak. Bat bera ez zen aldizkako izaera finkoarekin egiletsi. Lan Erreforma indarrean sartu ondoren, lanaldi osoko eta partzialeko kontratu mugagabeek gora egin zuten. Hala ere, aldizkako kontratazio finkoaren joera izan zen esanguratsuen, esponentzialki gora egin baitzuen. 2022ko ekainean egiletsitako kontratu mugagabe guztien artean 312.824 ziren lanaldi osokoak, 178.092 lanaldi partzialekoak eta 292.679 aldizkako izaera finkoa zutenak. LEko 16. artikulua birformulazioaren ondorioz. Hileak aurrera joan hala izaera mugagabeko bigarren kontratu erabiliena izan zen lanaldi partzialekoaren aurretik. Hala ere, ekainaz geroztik kontratazio mugagabeak joera negatiboa duen oszilazioak aurkezten ditu. 2023ko apirilean lanaldi osoko 224.308, lanaldi partzialeko 120.914 eta aldizkako izaera finkoa duten 185.315 kontratu egiletsi dira (SEPE. 2023). Kontratazio mugagabeak beherakada bat izan du. Dena den, datuek

aldizkako kontratazio finkoa espainiako lan merkatuko errealitate garrantzitsu batean bilakatu dela erakusten dute.

Hile bakoitzean egiletsitako lanaldi osoko kontratu mugagabeen, partzialen eta aldizkako kontratu finkoen z...

Iturria: SEPE, Evolución de los contratos



AZKEN HAUSNARKETA BAT

32/2021 Lege Dekretuak lan zuzenbidean gauzatu duen eraldaketa aztertzea zen lan honen helburua. Lehendabizi, legearen helburuak zeintzuk ziren adierazi dira. Ondoren, erreformak lan-kontratazioan ekarritako aldaketak aztertu dira. Azkenik, ordenamendu juridikoaren birformulaketak lan merkatuan sortutako eraldaketak zein joerak erakutsi nahi izan dira. Azterketa sakon bat egin ondoren, zenbait ondorio atera daitezkeela uste dut.

Lege Dekretuaren Hitzaurrean jasotzen den bezala, Lan Erreformaren 2 helburu nagusia lan-dualitatea eta prekarietatea murriztea zen. Espainiak arazo historiko bat izan du behin-behinekotasunarekin. Aldibaterako-kontratazioaren gehiegizko erabilerak langileria segurtasun ekonomiko gabeko egoera batean murgildu du. Segurtasun gabezia horrek langileria enplegu-aniztasunera bultzatzen du. Erreformaren bidez, kontratazio mugagabea erdigunera itzularazi eta aldibaterako kontratazioa kausalitateara mugatu nahi zen, horrela, urteetan zehar espainiar lan merkatuak izan duen lan-dualitate eta prekarietatea murrizteko. Era berean, langileei lanpostu finko bat bermatzean, langileen etengabeko formazioa eta espezializazioa bultzatu nahi zen, modu horretan, espainiar enpresen produktibitatea areagotuz.

Dualitateari dagokionez, 32/2021 Lege Dekretuak lanaldi partzialeko lana arautzen duen LEko 12.3 artikulua indargabetu du. Xedapen horretan aldizkako kontratu periodikoa jasotzen zen. Aldizkako kontratu finkoaren objektuaren zabalkundearekin, xedapen horretan arautzen zen eta guztiz aurreikusgarria zen lanpostuak aldizkako kontratu finkoan barneratzen dira. Hortaz, lanaldi partziala baimentzen zuen supostuetako bat desagertarazi nahi izan da. Dena dela, nahiz eta LEko 12.3 artikulua indargabetu den, guztiz posiblea jarraitzen du izaten lanaldi partzialeko kontratu bat urtearen gainean egilestea. Ondorioz, ez da inolako aldaketarik egon enpleguaniztasunera bultzatzen duen lanaldi partzialeko kontratuei dagokienez. Ez da dualitatea murrizteko inolako neurririk hartu.

Aldizkako kontratu finkoaren zabalkundearekin lehen aldibaterako kontratu bidez estaltzen ziren kontratu mota asko kontratu mugagabe bidez egilestea aukera ireki da. Alde batetik, erreforma honek segurtasun ekonomiko bat ekarri diezaioke langileriarri.

Esaterako, lehen enpresa berdinarekin kontrata ezberdinetan aldi baterako kontratu bidez lan egiten zuen pertsona bati bere lan-harremana izaera mugagabearekin egilestea atea irekitzen dio. Hala, lehen esan bezala, langileak bere burua espezializatzeko aukera du enpresaburuak plantila esperimentatu eta produktibo bat bermatzen duen bitartean. Dena den, ezin da ahaztu aldizkako kontratazio finkoa mugagabea den arren, ez dela lanaldi osoko lanpostuentzat pentsatutako lanpostu bat. Ez du galdatzen etengabeko lan-prestazioa. Azken finean, aldizkako kontratu finkoa lanaldi partzialeko kontratu mugagabe gisa ulertu daiteke, orokorrean, langilea, bizi-baldintza duinak izateko, enpleguaniztasunera bultzatzen duena. Beraz, aurreko atalean ikusi den bezala, Lan Erreformaren ondorioz sortu diren aldizkako izaera finkodun kontratu mugagabe askok enplegu-aniztasuna dakarte atzean, eta ondorioz, kontratu mugagabeok ez diote langileari horrenbesteko segurtasun ekonomikoa ematen.

32/2021 Lege Dekretuaren bigarren helburu nagusia espainiar lan-merkatuak pairatzen zuen prekarietate eta behin-behinekotasun egoera murriztea zen. Hori lortzeko kontratazio mugagabea ezarri nahi izan da sistemaren oinarri bezala. Horretarako aldibaterako kontratazioaren ojejtua txikitzea ezinbestekoa izan da. Aldibaterako 3 kontratu baimentzetik 2 baimentzera pasatu da LE, Lan Erreformak obra kontratua indargabetu baitu. Kontratu mota horrek 3 urterarteko behin-behineko lan-harremanak baimentzen zituen. Gainera, gerora jurisprudentiaren bitartez mugatu zen arren, urte askotan zehar, kontratu akausal bezala erabili izan da. Enpresaburuak kontratu mota hau erabili izan dute historikoki berez izaera mugagabea zuten lanak aldibaterako kontratu bidez egilestea.

Obra kontratua indargabetuta, ekoizpen-baldintzengatik kontratua eta ordezkapen kontratua bakarrik baimentzen ditu LEk 32/2021 LDak gauzatutako erreformaren ondoren. Orain kausa arrazoitu bat egon beharko da ekoizpen-baldintzengatik kontratu bat egilestea, eta arrazoi hau espresuki kontratuan jaso beharko da. Kontratu-mota hau 6 hilera izango da gehienez, HK bidez urtebetera luzatu daitekalarik.

Behin-behineko kontratazioaren kausalitatearen indartzeak eta denborazko mugapena areagotzeak kontratazio mugagabea areagotu du. Lan Erreforma 2021eko abenduan indarrean sartu zenetik 831.571,41 afiliatu gehiago daude Gizarte Segurantzari. 2023ko apirilean 1.477.936,16 langile gehiago zenbatetsi dira lanaldi osoko kontratu

mugagabearekin lanean. Era berean, 1.130.571,54 lanaldi osoko aldibaterako kontratu gutxiago zenbatetsi dira. Lanaldi partzialeko kontratuekin ere berdina gertatu da: Kontratu mugagabeak 680.831,13 gehiago diren bitartean, aldibaterako kontratuak 894.846,39 gutxiago dira. Azkenik, aldizkako kontratu finkoaren zabalkundeak ere harrera ona izan du, 603.672,70 langile gehiago baitaude kontratu mota honen bidez Gizarte Segurantzaren afiliatuta (BBDD ESTADÍSTICAS TGSS. 2023).

	2021eko Abendua	2023ko Apirila	Diferentzia
Kontratu-mota Guztiak	15.297.594,42	16.129.165,83	831.571,41
Mugagabeak: L. Osoa	7.703.325,84	9.181.262,00	1.477.936,16
Mugagabeak: L. Partzial	1.697.497,26	2.378.328,39	680.831,13
Mugagabea: Aldizkako Finkoa	381.985,47	985.658,17	603.672,70
Aldibaterakoak: L. Osoa	2.661.250,26	1.530.678,72	- 1.130.571,54
Aldibaterakoak: L. Partziala	1.501.670,95	606.824,56	-894.846,39
Ikaskuntza, prestakuntza eta praktika	111.560,47	102.330,06	-9.230,41
Beste batzuk	1.240.304,16	1.344.083,94	103.779,78

Iturria: Gizarte Segurantza

Ukaezina da Lan Erreformatik behibehinekotasuna murriztu duela eta kontratazio mugagabea sustatzeko balio izan duela. Lan Erreformatik geroztik sortzen joan diren kontratuen gehiengoak izaera mugagabea zuen. Horregatik, esan liteke 32/2021 Lege Dekretuak espainiar lan-merkatuaren behin-behinekotasuna jaistearren helburu nagusietako bat bete duela. 2021eko 4. hiruhilekoan, Espainiako lan-kontratuen %25,^a aldibaterakoa zen EBean, batz bestea, kontratuen %14,1 zenean aldibaterakoa. Aldiz, Lan Erreforma indarrean sartu eta urtebete beranduago, 2022ko 4. Hiruhilekoan, Espainiako lan-kontratuen %18 bakarrik ziren aldibaterakoak. Kontratazioa arautzen duten xedapenen birformulazioak kontratazio mugagabea sustatzeko balio izan du, ezpairik gabe.

Hala ere, kontuan izan behar dugu kontratu mugagabea, bere horretan, 2012ko Lan Erreformaz geroztik, ahulduta dagoen figura bat dela. Kontratu mugagabea duen pertsona batn lan-harremana eteteko 4 aukera posible bakarrik existitzen dira: Langilearen dimisioa, kaleratze disziplinarioa, kaleratze objektiboa eta bidegabeko kaleratzea. 3/2012 Lege Dekretuak aldaketa sakonak ekarri zituen azken bi kaleratze-motei dagokienez.

Langileen kaleratzea errazteko balio izan zuen Lan Erreforma bat izan zen. Alde batetik, bidegabeko kaleratzea merketu zuen. 2012a baino lehen, bidegabeki kaleratzen zen langile batek kalte-ordain gisa lan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko soldata jasotzeko eskubidea zuen, beti ere 42 hileko soldataren mugarekin. Erreformaren ondoren, kalte-ordainerako eskubidea lan egindako urte bakoitzeko 33 eguneko soldatara jaitzi zen, 24 hileko soldata muga bezala ezarri. Inolako kausarik galdatzen ez zuen kaleratze-mota merketzeak langileen babes-juridikoa murrizten du, eta kontratu mugagabearen bermeak galtzen dira. Kaleratzearen merketze honek aukera ematen dio enpresaburuari langile mugagabea gastu askorik ekarri gabe arbitrarioki kaleratzeko. Ondorioz, 2012an krisi garaiei aurre egiteko hartu zen neurri hau indargabetzeak izaera mugagabeko kontratazioaren bermeak areagotuko lituzke, langileari segurtasun ekonomiko gehiago eskainez.

Bestalde, 3/2012 Lege Dekretuak kaleratze objektiboa arrazoitzen zuten kausak ere malgutu zituen. Esaterako, erreformaren ondoren, enpresaren emaitzetatik egoera ekonomiko negatiboa ondorioztatzen denean, esaterako, egungo galerak edo aurreikusitakoak daudenean edo diru-sarreraren edo salmenten maila etengabe jaisten denean justifikatua egongo da langile bat objektiboki kaleratzea. Lan Erreformaren aurretik elementu objektiboez gain, elementu subjektibo bat ere galdatzen zuen kaleratze mota honek. Orain, ordea, adierazitako egoeretako bat ematea nahikoa izango da langilean lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko kalte-ordaina emanaz kaleratzeko. 32/2021 Lege Dekretuak ez du inolako aldaketarik gauzatu alderdi honetan, eta 2012ko idazketa berdina mantendu du kaleratze objektiboari dagokionez.

Dena den, egia da, nahiz eta ez den sartu kaleratze objektiboa birformulatzen, tresna gehiagarri batzuk eskeini nahi izan dizkiola enpresaburuari langileen kaleratzea saihesteko. Tresna horietako bat Aldi Baterako Enplegu-erregulazioko Espedientea da. Mekanismo honek oso ondo funtzionatu zuen Covid-19ari aurre egiteko, langileen

kaleratze-kolektiboak saihesteko balio izan baitzuen. Horregatik, Lan Erreformatan LEko 47 bis. artikulua gehitu du, berriro ere krisi ekonomiko baten aurrean egotean, enpresaburuek, Lan Ministeritzaren aurretiazko baimenarekin, langileak kaleratu ordez, enplegu malgutasun eta egonkortasunerako mekanismo hauek baliatzeko.

Azkenik, Espainiar lan-merkatuaren arazorik larriena prekarietatearen gainetik, soldatak direla esango nuke. Espainiak EBko pobrezia eta gizarte-bazterketa tasarik altuenetako bat du, biztanleria osoaren %28a arriskuan pobrezia arriskuan dagoelarik. Gainera, Espainian pobrezia-arriskuan dauden landunen tasa %11,7koa izan da 2022an. Horrek esan nahi du Espainiako langileen artean 10etik 1 pobrea dela nahiz eta lan egin. Datu horrek argi uzten du Espainiar lan-merkatuko soldatak ez datozela bat azken urte hauetan geratzen ari den inflazioarekin eta bizitzaren garestitzearekin.

Horregatik, 32/2021 Lege Dekretua akordio sozialaren bidez idatzi eta onartu den heinean, aukera bikaina zen Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren igoera bat negoziatzeko. Espainiako langileria etengabeko pobrezia bat pairatzen ari da. Gizartearen ehuneko esanguratsu bat, lan eginda ere pobrezian bizi da. Horrek argi uzten du gaur egungo Lanbide arteko Gutxieneko Soldata ez dela nahikoa bizi duin bat eraman ahal izateko. Horregatik, Gobernuak, Lan Erreformatan inguruko negoziazioan, sindikatu nagusien laguntzarekin batera, Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren igoera bat bultzatu ez izana ulertezina iruditzen zait. Prekarietatearen eta behin-behinekotasunaren gainetik dago Espainiako langileria, lan eginda ere, hilearen amaierara duintasunez heltzeko gai ez izatea.

BIBLIOGRAFIA

Ballester Pastor, M. A. (2022). *LA REFORMA LABORAL DE 2021. Más allá de la crónica*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Banco de España. (2019). *Nota informativa sobre ayudas financieras en el proceso de reestructuración del sistema financiero español (2009-2018)*. (). Madrid:

https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/NotasInformativas/Briefing_notas/es/notabe201119.pdf

BBDD ESTADÍSTICAS TGSS. (2023). Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería

General de la Seguridad Social. [https://w6.seg-](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral_Afiliados%20Medios/07m.%20Afiliados%20R.%20GENERAL%20por%20tipo%20de%20contrato%20y%20jornada,%20tramos%20de%20edad%20y%20sexo.px/)

[social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral_Afiliados%20Medios/07m.%20Afiliados%20R.%20GENERAL%20por%20tipo%20de%20contrato%20y%20jornada,%20tramos%20de%20edad%20y%20sexo.px/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral_Afiliados%20Medios/07m.%20Afiliados%20R.%20GENERAL%20por%20tipo%20de%20contrato%20y%20jornada,%20tramos%20de%20edad%20y%20sexo.px/)

Costa Reyes, A. (2022). La reforma de la contratación laboral temporal y formativa.

Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social*. CEF, 467, 39-75.

Delgado, F. J. (2021). Next Generation EU: Una panorámica y su dimensión regional en España. *Investigaciones Regionales – Journal of Regional Research*, 50, 5-12.

European Union. (2023). *NextGenerationEU*. NextGeneration EU. European Union.

https://next-generation-eu.europa.eu/index_en

EUROSTAT Database. (2023). Eurostat Database. European Commission.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>

García González, G. (2022). La contratación temporal en la reforma laboral: Reflexiones críticas sobre su conformación jurídica. *Estudios De Deusto*, 70(1), 285-314.

García Ortega, J. (2022). Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022., 71-77.

Gobierno de España. (2021). *Plan de Recuperacion, Transformacion y Resiliencia*

Goerlich Peset, J. M. (2022). La reforma laboral de 2021. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3(Extraordinario), 58-73. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS>

Gomez Abelleira, F. J. (2022). La reforma laboral de 2021. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3(Extraordinario), 19-31. <http://www.uc3m.es/labos>

INE. (2023a). Instituto Nacional de Estadística.

https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

INE. (2023b). Instituto Nacional de Estadística.

<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=985>

INE. (2023c). Instituto Nacional de Estadística.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4238&L=0>

Lahera Forteza, J. (2016). LA REFORMA DE LA LEY 3/2012 EN LA CONTRATACIÓN LABORAL Y DESPIDO. *Revista Jurídica Universidad Autónoma De Madrid*, 24, 209-223.

López Balaguer, M., & Ramos Moragues, F. (2022, La Contratación Laboral en la Reforma de 2021 : Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre., 59-96.

<https://ehu.on.worldcat.org/search?queryString=La%20Contrataci%C3%B3n%20Laboral%20en%20la%20Reforma%20de%202021%20:%20An%C3%A1lisis%20del%20RDL%2032/2021,de%2028%20de%20diciembre&clusterResults=false&stickyFacetsChecked=false&lang=es>

Ministerio de Industria, C. y. T. (2019). *MARCO ESTRATÉGICO EN POLÍTICA DE PYME 2030* . Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. <https://industria.gob.es/es-es/Servicios/MarcoEstrategicoPYME/Marco%20Estrat%C3%A9gico%20PYME.pdf>

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, Real Decreto Ley U.S.C. (2021). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-21788-consolidado.pdf>

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO de 30 de octubre de 2020 relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil , Recomendación del Consejo U.S.C. (2020). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104(01))

SEPE. (2023). Servicio Público de Empleo Estatal.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas/2022/enero.html>