

ALDI BATERAKO LAN-KONTRATUAK KATEATZEAREN INGURUKO MUGAK 2006ko LAN-ERALDAKETAN

1. Espainiako lan-merkatuak duen gaitzik handienetakoa aldi baterako lan-kontratuen neuriz kanpoko erabilera da. Horregatik, lan-merkatuari dagokionez, 2006ko lan-eraldaketa gauzatu duen ekainaren 9ko 5/2006 Errege Lege-dekretuan¹ eta, ondoren, abenduaren 29ko 43/2006 Legean², oihartzun handiena aldi baterako lan-kontratuak kateatzearen inguruko mugek izan dute³.

Neurri horren xede nagusia aldi baterakotasuna gutxitzea da, eta hori guttiz positiboa da. Hala ere, nahitaezkoa da neurri hori lortzeko ezarritako bideak aztertzea, neurriaren norainokoa ezagutzeko.

2. Egia esan, orain arte, gai honetan zalantzak ziren nagusi. Printzipioz, onartu egiten zen, enpresaburu batek langile berarekin aldi baterako lan-kontratu batzuk egitea elkarren segidan —aldi bate-

¹ 2006ko ekainaren 14ko EAO, 141. zk.

² 2006ko abenduaren 30eko EAO, 312. zk. Kontuan hartu behar da, 5/2006 Errege Lege-dekretua lege bihurtzean ez dela aldatu errege lege-dekretu horrek lan-kontratuak kateatzearen inguruan egindako arauketa.

³ GORELLI HERNÁNDEZek esandakoaren ildotik, «urtero-urtero aldi baterako lan-kontratu gehiegi egiten da, eta horrek erakusten du egiatan ez direla lanpostu berriak sortzen. Bestela esanda, behin eta berriro langile berberak kontratatzen dira lanpostu berberak betetzeko. Horrenbestez, lanpostu berberetan txandakatzea dago». Areago, autore horrek honako ondorio hauek ateratzen ditu: batetik, «enpresaburuen artean ohitura bihurtu dira aldi baterako kontratazioa, langile batzuk behin eta berriro lanpostu berberetan txandakatzea, eta aldi baterako lan-kontratuen elkarren segidako kateatzea». Bestalde, «langileen ezegonkortasunak eta kolokatasunak dakarte lan-merkatua duala izatea, eta, ondorioz, lan-baldintza oso desberdinak ezartzea, oso eskasak direnak aldi baterako langileentzat; lan-istripuak ikaragarri gehitzea; enplegurik ez sortzea eta abar (GORELLI HERNÁNDEZ, J. La reforma laboral 2006 y la contratación temporal: la lucha contra el abuso en la contratación temporal. Un análisis de urgencia. In *AL*, 2006, 17. zk., 2037 eta 2038 or.

rako lan-kontratuak kateatzea—, edo enpresaburu batek langile desberdinekin egitea horrelako kontratuak, lanpostu berari begira —lanpostu berean langileak txandakatzea—. Horrela jarduteko, nahikoa zen egiteko kasu bakoitzean kasuan kasuko aldi baterako lan-kontratuaren arrazoi zuzena izatea. Arazoak sortzen ziren, ordea, lan-kontratu horien arrazoi zuzena zehazteko orduan⁴. Era berean, aldi baterako kontratazioa neurritz kanpo erabiltzearen ondorioz, askoz ere aukera gehiago zeuden, egindako lan-kontratuak eta errealitatea, hots, lan-kontratu horiek egiteko arrazoiak, bat ez etortzeko, eta, ondorenez, lege-iruzurrean egindako kontratu ugari ezkutatzeko.

Ildo horretatik, Langileen Estatutuaren (LEren)⁵ 15.3 artikuluen arabera, lege-iruzurra dago, aldi baterako lan-kontratuak egiten direnean kontratu horientzat ezarri arrazoiak kontuan hartu gabe. Gainera, hori gertatuz gero, lege-iruzurrarekin egindako aldi baterako lan-kontratuak iraupen mugagabeko bihurtzen dira⁶.

Alabaina, 2006ko lan-ereldaketa gauzatu aurretik, oso zaila zen iruzur-egite horren inguruabarrak zehaztea, aldi baterako lan-kontratuak kateatzen zirenean.

Azkenean, jurisprudentziak ezarri zituen irizpide nagusiak, kasuan kasuko aldi baterako lan-kontratuaren arrazoi zuzenik ez dagoela eta, ondorioz, kontratuok lege-iruzurrarekin egin direla zehazteko.

Egin-eginean ere, irizpide horiek oinarri hartuta sortu zen aldi baterako lan-kontratuaren arteko katean hogeitaz eguneko geldiarazteak izateari buruzko jurisprudentzia-doktrina.

⁴ Arazo horien inguruan ikusi BALLESTER PASTOR, M.A. La jurisprudencia del TS en torno a la concatenación contractual: declaraciones de principios y quiebras en un contexto de precariedad laboral. In *AS*, 2000, v. liburukia, Estudios e Indices, 668-689 or. Aldi baterako lan-kontratuak arrazoi jakin batzuetan oinarritzeari buruzko printzipioak Espainian izan duen bilakaerari dagokionez, ikusi AGUILERA IZQUIERDO, R. El principio de "causalidad" en la contratación temporal. In *RMTAS*, 2001, 33. zk., 98-122 or.

⁵ Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege-dekretua, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onetsi duena (1995eko martxoaren 29ko EAO, 75. zk.).

⁶ LEren 15.3 artikulua ezarritakoa dela eta («iraupen mugagabekotzat joko dira lege-iruzurrarekin egindako aldi baterako kontratuak»), ALONSO OLEAK eta BARREIRO GONZÁLEZek esandakoa ekarri behar da gogora. Bada, manu horretan *iuris et de iure* erako presuntzio bat jaso da; izan ere, manu horrek agertu nahi digu legearentzat noiz dagoen iruzurra (aldi baterako lan-kontratuak egiten direnean legegileak zerrendatutako kasuetatik at), bai eta iruzurra egitearen ondorioa zein den ere: aldi baterako lan-kontratuak iraupen mugagabekotzat jotzea (ALONSO OLEA, M. eta BARREIRO GONZÁLEZ, G. *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, Comentarios, Jurisprudencia*. Madril: Civitas, 1995, 4. argitaraldia, 96. or.).

Doktrina horren arabera, aldi baterako lan-kontratuak kateatzean, elkarren segidako kontratuen artean jarraitutasunik ez zegoenean, edota kontratu batetik bestera jarduerarik gabeko denbora gutxi igarotzen zenean, ulertu behar zen, egindako kontratu guztiak gorabehera, iraupen mugagabeko lan-lotura bakarra zegoela⁷.

Esangura horretan, doktrina bateratzeko 2000ko otsailaren 15eko Auzitegi Gorenaren (AGren) epaiak⁸ ezarri zuen elkarren segidako kontratuetan jarraitutasunik ez dagoela, kontratu batetik bestera geldiarazte laburra dagoenean, hots, kaleratzearen ondoriozko akzioa iraungitzeko bestekoa (hogei egun baliodunekoa) (bigarren Zuzenbideko Oinarria)⁹.

3. Nolanahi ere, arazoari ez zitzaion errotik erreparatu. Bada, kontratuak egiteko arrazoi zuzena izatearen inguruko zalantzek eta lege-iruzurraren inguruko zalantzek jatorri bera zuten: aldi baterako lan-kontratuak inolako denbora-mugarik gabe kateatzeko aukera zabala.

Hori zela eta, nahitaezkoa zen kateatze horri mugak ezartzea. Halaber, neurri horrek aldi baterakotasuna murrizteko balio zuen.

Hortaz, helburua ez zen soil-soilik lege-iruzurraren aurka egitea. Aurretiaz jardun beharra zegoen. Kontratuak neurritz kanpo kateatzea mugatu behar zen, nahiz eta kontratu horiek zilegiak izan, legegileak ezarritako arrazoietan oinarritzeagatik. Jakina, kontratuak ez-zilegiak izanez gero, LEren 15.3 artikulua aplikatu beharko litzateke.

4. Ideia horiek guztiak bildu zituen Europar Batasuneko Kontseiluaren 1999ko ekainaren 28ko EE/1999/70 Zuzentarauak,

⁷ ZENBAIT AUTORE. *Manual de Derecho del Trabajo* (MOLERO MANGLANO, C. Zuz.). Madrid: Civitas, 2004, 4. argitaraldia, 177. or.

⁸ Ar. 2040.

⁹ Ikusi VALDÉS ALONSO, A. Sucesión de contratos temporales realizados en fraude de ley y determinación del período computable a efectos de la fijación de la indemnización por despido improcedente. Sobre el supuesto carácter presuntivo del artículo 15.3 ET (Comentario a la STS 4.ª de 16 de abril de 1999). In *RL*, 1999, II. liburukia, 821-826 or. Aldi baterako lan-kontratuen kateatzearen inguruko lege-iruzurrak AGren jurisprudenzian izandako bilaerari buruz ikusi PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T. eta VALDÉS DAL-RE, F. *La reforma laboral 2006*. Valentzia: Tirant lo Blanch, 2006, 54-56 or.

iraupen jakineko kontratazioaren inguruan CES, UNICE eta CEEP lanbide arteko erakundeek egindako Esparru-akordioari buruzkoak¹⁰.

Zuzentarau hori European izandako gizarte-elkarrizketaren ondorio izan zen. Hurrean ere, solaskideek aurretiaz adierazi zuten euren nahia iraupen jakineko lana hobetzea zela, eta, horretarako, bereizkeriarik ezaren printzipioa bermatu behar zela. Solaskideek beren beregi eragotzi nahi zituzten iraupen jakineko lan-kontratuak elkarren segidan egiteagatik sortutako abusuak (EE/1999/70 Zuzentarauaren 14. Kontuan Hartuzkoa).

Hasieran, asmo eta helburu horiek guztiak bildu ziren lanbide arteko erakundeek (UNICE, CEEP eta CES erakundeek) 1999ko martxoaren 18an egindako Esparru-akordiora. Gerogarrenean, EE/1999/70 Zuzentarauak gauza bera egin zuen, esparru-akordio hori eranskin gisa jasota. Horrela, esparru-akordio hori betetzeko, zuzentarauak gehienez ere 2001eko uztailaren 10eko data ezarri zien estatu kideei, kasuan kasuko lege-, erregelamendu- zein administrazio-xedapenak indarrean jartzeko (2. artikulua).

Aldi baterako lan-kontratuak neurritz kanpo kateatzea saihesteko estatu kideek kontuan hartu behar zituzten neurriak Esparru-akordioaren 5. klausulan ezarri ziren. Neurri horiek ondokoak ziren: a) aldi baterako lan-kontratuak edo lan-harremanak berriztatzea justifikatzen dituzten arrazoi objektiboak ezartzea; b) elkarren segidan egindako aldi baterako lan-kontratu edo lan-harremanen gehieneko iraupena ezartzea; c) horrelako kontratu edo lan-harremanak zenbat aldiz berrizta daitezkeen zehaztea.

Horrela, estatu kideek neurri horietako bat edo batzuk ezarri behar zituzten, horren inguruko barne-arauketarik izan ezean. Neurri horiek ezartzeko, estatu kideek kontsultatu behar zituzten gizarte-solaskideak. Orobat, estatu kideek kontuan hartu behar zituzten euren legeria, akordio kolektiboak eta eginerak, eta sektore edota langile-kategoria bakoitzaren beharrianak.

¹⁰ 1999ko uztailaren 10eko EBAO, L 175 zk.

Bestalde, estatu kideek, aurretiaz gizarte-solaskideak kontsultatuta, edota gizarte-solaskideek, hala beharrez gero, zehaztu behar zuten, iraupen jakinako lan-kontratuak edo lan-harremanak zein baldintzatan jo behar ziren elkarren segidakotzat, eta noiz iraupen mugagabekotzat.

5. Espainian arauketa horren transposizioa 2001eko lan-eraldaketan egin zen¹¹, LEren 15. artikuluari 5. idatz-zatia gehituz. Bada, manu horren arabera, hitzarmen kolektiboek betekizunak ezar zitzaketen, aldi baterako lan-kontratazioa elkarren segidan neurritz kanpo erabiltzea saihesteko.

Edonola ere, xedapen hori erabat zehaztugabea zen. Batetik ez zituen aintzakotzat hartzen EE/1999/70 Zuzentarauak proposatutako neurriak. Bestetik, negoziazio kolektiboaren esku uzten zuen aldi baterakotasunaren aurka egiteko neurri garrantzitsuenetako bat. Egia esan, jokabide hori ez zetorren bat 2001eko lan-eraldaketaren ustezko xedeekin: enplegua gehitzea eta horren kalitatea hobetzea.

6. Azkenik, 5/2006 Errege Lege-dekretua izan da EE/1999/70 Zuzentarauaren transposizioa behar bezala egin duena, LEren 15.5 artikulua aldarazita. Kasu horretan, neurri jakin baten aldeko apustua egin da, elkarren segidan egindako aldi baterako lan-kontratuen edo lan-harremanen gehieneko iraupena ezarrita. Hori dela eta, zilegi da neurri horrek ekar dezakeen gizarte-aurrerapena aitortzea, gehienbat, enpleguaren egonkortasunari eta enpleguaren kalitateari begira. Baina neurri horren alderik garrantzitsuenak aztertzea ere behar-beharrezkoa da; izan ere, egindako apustua arrakastatsua izan dadin, neurri horren aldeak behar bezala interpretatu behar dira.

7. Zinez, LEren 15.5 artikulua idazketa berrian bi dira bereizi beharreko erakundeak: aldi baterako lan-kontratuak kate-

¹¹ Lan-eraldaketa hori gauzatu zen, lehenengo, martxoaren 2ko 5/2001 Errege Lege-dekretuarekin (2001eko martxoaren 3ko EAO, 54. zk.), eta, gerogarrenean, uztailaren 9ko 12/2001 Legearekin (2001eko uztailaren 10eko EAO, 164. zk.), bi-biak ere izen berekoak: Lan-merkatua eraldatzeko presako neurri buruzkoa, enplegua gehitzeko eta horren kalitatea hobetzeko.

atzea eta lanpostu berean langile desberdinak txandakatzea. Hala eta guztiz ere, legegileak bi erakunde horietarik lehenengorari eman dio garrantzi gehiago. Gainera, erakunde horiek aztertzeari ekin aurretik, nabarmendu behar da legegileak inolako justifikaziorik gabe baztertu dituela erakunde horien aplikazio-esparrutik heziketarako, errelebuko eta bitarteko lan-kontratuak (LEren 15 artikuluko hirugarren idatz-zatia).

8. Lanpostu berean langile desberdinak txandakatzeari dagokionez, berrikuntza bakarra dago. Ustez, indartu egin da eraldaketaren aurretik LEren 15.5 artikulua zuen idazketa. Idazketa horren arabera, gogoratu behar da hitzarmen kolektiboek betekizunak ezar zitzaketela, aldi baterako lan-kontratazioa elkarren segidan neurritz kanpo erabiltzea saihesteko. Aitzitik, gaur egungo idazketan hurrengo ezarri da:

Jarduera bakoitzaren berezitasunak eta lanpostuaren ezau-garriak kontuan hartuta, negoziazio kolektiboak betekizunak ezarriko ditu, iraupen jakineko kontratu gehiegi egitea saihesteko, noiz eta kontratu horiek egiten direnean langile desberdinekin, aurretiaz izaera bereko kontratuekin betetako lanpostuei begira, jarraitutasunik gabe edo jarraitutasunarekin; halako kontratuen artean egongo dira aldi baterako laneko enpresekin egindako lagatze-kontratuak ere.

Beraz, argiro antzeman daiteke, gaur egun betebeharra dagoela aipatu betekizunak negoziatzeko. Zernahi gisaz, aukera ederra galdu da, betebeharrak hori biltzeko LEren 85.3 artikulua arabera hitzarmen kolektiboek izan beharreko gutxieneko edukira. Horregatik, zeharo komenigarria izango litzateke LEren manu hori aldaraztea¹².

Bestalde, gai hori negoziazio kolektiboaren esku utzi denez, ezerk ez luke eragotzi behar kasu horretan heziketarako, errelebuko eta bitarteko lan-kontratuak ere kontuan hartzea, LEren 15.5

¹² Esangura horretan, ikusi LAHERA FORTEZA, J. Límites novedosos en el encadenamiento de contratos temporales. In VVAA: *La Reforma Laboral de 2006. Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio* (CRUZ VILLALÓN, J. Koord.). Valladolid: Lex Nova, 2006, 67-69 or.

artikuluaren ondoretarako. Modu horretara, legegileak ezarritakoa hobetuko litzateke¹³.

Legegileak, ordea, ez du inolako zantzurik ezarri, negoziazioan xeda daitezkeen betekizunen inguruan. Betekizun horiek ezartzeko agindua askoz ere zabalagoa eta biziagoa izan beharko litzateke. Horregatik, funtsezkoa izango da alderdi negoziatzaileen irudimena¹⁴.

9. Aldi baterako lan-kontratuak kateatzearen inguruko arauketari helduz, badirudi legegileak lehenengo eta behin hurrengo argitu nahi duela: hartutako neurriarekin ez da aldatzen LEren 15. artikuluko 2 eta 3. idatz-zatietan jasotakoa —«artikulu honen 2 eta 3. idatz-zatietan xedatutakoari kalterik egin gabe,...»—.

Haatik, neurri berriak osatu egiten ditu idatz-zati horiek. Horrenbestez, aurrerantzean, idatz-zati horien guztien gaineko interpretazio teleologikoa edo baterako interpretazioa egin beharko da. Halatan, LEren 15. artikuluko 5. idatz-zati berriaren xedea ez da zenbait ez-betetze edo lege-iruzur zehatzea, horretarako baitaude artikuluko horretako 2 eta 3. idatz-zatiak.

Idatz-zati berriaren helburua da lan-eraldaketa gauzatu aurreko egoera aldatzea, hau da, elkarren segidan egindako aldi baterako lan-kontratuen neurritz kanpoko erabilera saihestea; izan ere, egoera hori aproposa zen ez-betetzeak eta lege-iruzurra gehitzeko.

Behin ñabardura hori eginda, legegileak hartutako neurri zehatzaren berri eman du, aldi baterako lan-kontratuak kateatzeari mugak jartzeko. Neurri horren arabera,

... hogeita hamar hilabeteko aldian, jarraitutasunik gabe edo jarraitutasunarekin, hogeita lau hilabete baino epe luzeagoan

¹³ SEMPERE NAVARRO, A.V. Limitaciones a la contratación temporal. In VVAA. *La reforma laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio* (SEMPERE NAVARRO, A.V. Zuz.). Iruña: Aranzadi, monografías Punto de Actualidad, 2006, 121. or.

¹⁴ Hori berori ulertu du TASCÓN LÓPEZek ere. Gainera, autore horrek konponbide batzuk proposatzen ditu (TASCÓN LÓPEZ, R. Reformas en materia de contratación temporal. In *Aspectos puntuales de la Reforma Laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-ley 5/2006* (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. Zuz. eta Koord.). Murtzia: Ediciones Laborum, 2006, 96-98 or.).

kontratututa egon diren langileak finko egingo dira, baldin eta langile horiek kontratatuta egon badira enpresa berean lanpostu bera betetzeko, aldi baterako bi kontratu edo gehiagoren bidez, zuzenean edo aldi baterako laneko enpresa batek lagata, eta iraupen jakineko kontratu-modalitate bereberekin edo desberdinekin¹⁵.

Neurri horretara bildutako betekizun guztiak aintzat hartuta, nahitaezkoa da horietako bakoitza banan-banan aztertzea. Are gehiago, azterketa horren arabera bakarrik balora daiteke hartutako neurriaren norainokoa.

10. Lehendabizi, aldi baterako bi kontratu edo gehiago kateatu behar dira.

Ondore iragankorrei dagokienez, komenigarria da 5/2006 Errege Lege-dekretuaren bigarren xedapen iragankorrak ezarritakoa kontuan hartzea. Bada, xedapen horren arabera, aldi baterako lan-kontratuaren kateatzea mugatzeko neurria aplikatuko zaie errege lege-dekretu hori indarrean jarri ondoren horrelako kontratuak egiten dituzten langilei (hau da, ekainaren 15etik aurrera). Horrez gain, kateatutako kontratuak zenbatzeko lehengo kontratu gisa hartuko da langileak errege lege-dekretu hori indarrean jarri aurretik egindakoa, betiere kontratu horrek bere horretan jarraitzen badu.

Egia esan, betekizun horren bidez urrats garrantzitsua eman da enpleguaren egonkortasunari begira. Halaber, betekizun horrek elkarren segidan egindako aldi baterako lan-kontratuak gehiegi erabiltzea saihesten du, eta horri esker gutxitu egiten dira lan-kolokatasunaren oinarri diren ez-betetzeak eta lege-iruzurra.

Hori gorabehera, LEren 15.5 artikulua egitezko kasutik at dago kontratazio bakarra. Hori dela eta, aurrerantzean iraupen luze-ko aldi baterako lan-kontratuak gehiegi erabiltzeko arriskua egongo da, eta, batik bat, obra edo zerbitzu jakinerako lan-kontratuak.

¹⁵ LEren 15. xedapen gehigarriaren edukia aldarazi ondoren, 5/2006 Errege Lege-dekretuak muga horiek aplikagarri egin ditu administrazio publikoen eta horien erakunde autonomoen esparuan ere, «enplegu publikoa lortzeko berdintasunaren, merezimenduen eta gaitasunaren konstituzio-printzipioak aplikatzea gorabehera. Horrenbestez lege honen [LEren] 15.5 artikuluan xedatutakoak ez dio kalterik egingo kasuan kasuko lanpostuak prozedura arruntan bidez betetzeko betebeharrari, aplikatu beharreko arautegian ezarritakoarekin bat etorriz».

Esate baterako, eraikintzako sektorean posible izango da, obrako finkoa deritzon kontratu-modalitatearen bidez, langile batekin lan-kontratu bakarra egitea, nahiz eta, gerogarrenean, langile horrek elkarren segidako obra desberdinak egin, kontratu berririk egin gabe¹⁶.

Dena dela, egoera katramilatsua izango da, obra eta zerbitzu jakinerako lan-kontratuak kontraten eta azpikontraten ondoriozko harreman juridikoetara biltzen direnean.

Ildo horretatik, kontraten ondorengotza egon eta kontrataria langile berberak erabiltzen dituenean, enpresaburu nagusi berarentzat obra eta zerbitzu desberdinak egiteko, doktrina bateratzeko jurisprudentiarentzat ez da nahitaezkoa kontratu batzuk izatea; posible da kontratu bera aldaberritzea, eta gainerako kontratei ondoreak hedatzea¹⁷. Beraz, jurisprudenzia horri eutsiz gero, halako kasuetan ezin izango da aplikatu L Eren 15.5 artikulua.

Itxura denez, lehen enpleguaren egonkortasunaren izenean defendatzen zena, orain aldi baterakotasuna saihesteko ezarri neurriaren aurkako da¹⁸.

Amaitzeko, legegilearen jokabidea da kezagarriena, ez baitirudi horrelako egoeren aurrean zerbait egiteko gogoia edo kementa duenik. Horren adibide da oraintsu onetsi den urriaren 18ko 32/2006 Legeak, Eraikintzako sektorean azpikontratazioa arautze-koak¹⁹, xedatutakoa:

¹⁶ Horren inguruan ikusi SEMPERE NAVARRO, A.V. Contratación como fijo de obra para varias edificaciones indeterminadas. Comentario a la STS de 30 de junio de 2005. In *Aranzadi, Repertorio de Jurisprudencia*, 2005, vii. liburukia, Estudios, 46. zk., 21737-21747 or. Obrako finkoa deritzon kontratu-modalitatea sakon aztertzeke ikusi ZENBAIT AUTORE. *La negociación colectiva en el sector de la construcción*. Madril: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002, 101-106 or. Era berean, oso interesgarria da, kontratu-modalitate horren inguruko arauketa eta jurisprudenzia aztertzeke, MOLTÓ GARCÍA, J.I. *Relaciones laborales en el sector de la construcción. El convenio general del sector*. Valentzia: CISSPRAXIS, 2000, 92-103 or.

¹⁷ Aukera horretaz ari da, besteak beste, doktrina bateratzeko 2003ko urriaren 22ko AGE (Ar. 8390), bosgarren Zuzenbideko Oinarrian.

¹⁸ Ikusi SEMPERE NAVARRO, A.V. Limitaciones a la contratación temporal. In *VVAA. La reforma laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio* (SEMPERE NAVARRO, A.V. Zuz.). Iruñea: Aranzadi, monografías Punto de Actualidad, 2006, 109-110 or.

¹⁹ 2006ko urriaren 19ko EAO, 250 zk.

... Eraikintzako sektorean, estatu-mailako negoziazio kolektiboak obra edo zerbitzu jakinerako kontratuaren inguruan izaera orokorrarekin ezarritako kontratu-modalitatea molda dezake, langileen enplegu-egonkortasuna gehiago bermatzen duten formulak erabiltita; horretarako, kontuan hartuko dira gaur egunean negoziazio esparru horretan araututako formulen antzekoak (hirugarren xedapen gehigarria. Negoziazio kolektiboa eta enpleguan kalitatea).

Labur-zurrean esanda, modu zehaztugabeen eta anbiguoan bada ere, eraikintzako sektorean eutsi egiten zaie LEren 15.5 artikuluko egitezko kasutik kanpo dauden erakunde eta eginerei.

11. Bigarrenez, kontuan hartu behar da, LEren 15.5 artikuluko ondoreetarako, aldi baterako edozein lan-kontratu mota zenbatu behar dela, heziketarako, errelebuko eta bitarteko lan-kontratuak izan ezik. Orobat, aldi baterako kontratazioaren alde egiten duen enpresaburuak erabil ditzake zuzenean kontratatutako langileak edo aldi baterako laneko enpresa batek lagatako langileak. Dena den, betekizun horiek zalantza batzuk sortzen dituzte.

Heziketarako, errelebuko eta bitarteko lan-kontratuak salbues-tea dela eta, zalantzak sortzen dira, aldi baterako lan-kontratu batzuen arteko katean horrelako kontraturen bat tartekatzen denean.

Bi dira horren inguruko konponbideak²⁰: bateko, salbuetsitako kontratuek zenbaketa geldiaraztea, eta, ondorenez, epea berriro zenbatzen hastea; besteko, salbuetsitako kontratuek zenbaketa etetea, eta, ondorenez, kontratu horien iraunaldia «hutsarte» gisa hartzea, eta, behin iraunaldi hori amaituta, aurretiaz zenbatutako epeak jarraipena izatea.

Arauren ikuspuntu teleologikotik lan-kolokatasuna ezabatzea da helburu nagusia; hain zuzen, helburu hori erdiesteko, neurriz kanpoko kateatzeak mugatzen dira. Hori dela eta, arrazoitsua dirudi bigarren konponbidearen alde egitea.

²⁰ Zalantza horren inguruan ari da, baita ere, GORELLI HERNÁNDEZ, J. La reforma laboral 2006 y la contratación temporal: la lucha contra el abuso en la contratación temporal. Un análisis de urgencia. In *AL*, 2006, 17. zk., 2046. or.

Enpresaburuak aldi baterako kontratuak aldi baterako laneko enpresa batekin zeharka egiteko duen aukerari dagokionez, LEren 15.5 artikulua hitzez-hitzekotasuna hartu behar da kontuan. Bada, horren arabera, langilea enpresa erabiltzailean egingo da finko beti. Antzeko ondorioa ezarri du, berebat, ekainaren 1eko 14/1994 Legeak, aldi baterako laneko enpresak arautzekoak (ABLELEk)²¹, 7.2 artikuluan:

Langileak lagatzeko epea amaitzen denean, langileak enpresa erabiltzailean zerbitzuak emateari eusten badio, ulertuko da langile horrek iraupen mugagabeko kontratua duela enpresa erabiltzailearekin.

Bestalde, LEren 15.5 artikulua ondoreetarako, aldi baterako laneko enpresen bidezko zeharkako kontratazioa aintzat hartzeak ekarri du ABLELren 8.c) artikulua bigarren tartekadura isilbidez indargabetzea (5/2006 Errege Lege-dekretuaren 13. artikulua).

Manu horrekin enpresei eragozten zitzaizen zeharkako kontratazioa jotzea, noiz eta kontratuak egin aurreko hemezortzi hilabeteetan, bete beharreko lanpostuak, hamabi hilabetetik gorako aldian, jarraitutasunarekin edo jarraitutasunik gabe, aldi baterako laneko enpresek lagatako langileek betetzen zituztenean.

Nolanahi ere, tartekadura hori indargabetzeko erabakia ez da oso egokia. LEren 15.5 artikulua langileentzat mesedegarriagoa da kontratuak kateatzen direnean, baina artikulua horrek ez dio inolako mugarik ezartzen lanpostu berean langile desberdinak txandakatzeari. Hortaz, ulertu behar da «manu hori ezabatzea ez zela beharrezkoa»²².

12. Hirugarrenez, aldi baterako bi kontratu edo gehiago kateatzearen ondorioz, langileek enpresaburu berari lan-zerbitzuak eman behar dizkiote «hogeita hamar hilabeteko aldian», «hogeita lau hilabete baino epe luzeagoan».

²¹ 1994ko ekainaren 2ko EAO, 131. zk.

²² LAHERA FORTEZA, J. *op. cit.*, 55. or.

Betekizun horren inguruan sortzen den lehenengo zalantza estu lotzen zaie 5/2006 Errege Lege-dekretuak araututako ondore iragankorrei, errege lege-dekretu hori indarrean jarri aurretik egin eta errege lege-dekretu hori indarrean jarri ondoren bere horretan jarraitzen duten aldi baterako lan-kontratuen eretzeari.

Bada, 5/2006 Errege Lege-dekretuaren bigarren xedapen iragankorreko bigarren lerrokadatik argiro ondorioztatzen da kontratu horiek kontuan hartu behar direla kateatutako lan-kontratuak zenbatzeko. Beraz, kontratu horiek kateko lehenengo kontratu gisa zenbatu behar dira. Gainera, ez dirudi horren aurka ezer esan daitekeenik, kontratu horiek indarrean jarraitzen baitute arautegi berriarekin ere.

Aitzitik, argitasun horretan gerizpea egiten duen zalantza bestelakoa da. Areak ere, legegileak ez dio ezer errege lege-dekretua indarrean jarri aurretik egindako lan-kontratuaren iraunaldia zenbatzearen inguruan. Legegileak ez du argitzen, errege lege-dekretua indarrean jarri ondoren, kontratu horrek bere horretan jarraitzen duenean, kontratuaren iraunaldiak zer-nolako eragina duen, hogeita hamar hilabeteko aldian, hogeita lau hilabeteko epea baino luzeagoa zenbatzeari dagokionez.

Edu horretan, argitu behar da kontratu horren iraunaldia noiztik hasita hartu behar den kontuan: kontratua egin zenetik ala soil-soilik 5/2006 Errege Lege-dekretua indarrean jarri zenetik.

Zalantza hori argitzeko, 5/2006 Errege Lege-dekretuaren bigarren xedapen iragankorreko lehenengo lerrokada interpretatu behar da. Horrela, LEren 15.5 artikulua ondoreak sortuko ditu, 5/2006 Errege Lege-dekretua indarrean jarri ondoren aldi baterako lan-kontratuak egiten dituzten langileei begira bakarrik. Antzeman daitekeenez, bi dira osagai nagusiak, LEren 15.5 artikulua ondoreak eragingarriak izan daitezen: aurrena, errege lege-dekretua indarrean jartzea, eta, hurrena, aldi baterako lan-kontratuak egitea errege lege-dekretu hori indarrean jarri ostean.

Hori dela eta, errege lege-dekretua indarrean jartzeko unean, langileak aurretiaz egin zuen aldi baterako lan-kontra-

tua indarrean dagoenean, errege lege-dekretua indarrean jarri eta kontratu hori azkendu arte igarotako denbora parekatuko da errege lege-dekretua indarrean jarri ostean egindako kontratuaren iraunaldiarekin. Gainera, parekatze hori bat dator errege lege-dekretua indarrean jarri aurretik egindako aldi baterako lan-kontratua katearen lehenengo kontratu gisa hartzeko ideiarekin.

Laburbilduz, nabarmendu behar da LEren 15.5 artikulua ondoareak etorkizunerako direla, alegia, errege lege-dekretua indarrean jarri osteko egoerentzat.

Hori dela bide, ezin da atzeraeraginez hitz egin. Halaber, ezin ahantz daiteke lan-legeriak eta Gizarte Segurantzaren legeriak ez dutela onartzen atzeraeraginaren erregela.

Sarritan, gutxieneko mailako atzeraeraginaz edo *in mitius* atzeraeraginaz hitz egiten da, lege berria aplikatzen zaienean lege hori indarrean jarri osteko egoerei, nahiz eta egoera horiek indargabetutako legean oinarritutako harreman juridikoen ondorioz sortu. Baina kasu horietan ere ez dago atzeraeraginik, lege berria etorkizuneko egoerei aplikatzen zaielako²³.

Ondorenez, errege lege-dekretua indarrean jarri aurretik egindako kontratuari dagokionez, hogeita lau hilabete baino epe luzeagoa hogeita hamar hilabeteko aldi zenbatzeko, soil-soilik kontuan hartu beharko da errege lege-dekretua indarrean jarri osteko denbora.

Horrezaz landa, kritikagarria da kateatutako kontratuak zenbatzeko ezarri den aldi bikoitz hori, horren ondorioz LEren 15.5 artikulua aplikaezina izan daitekeelako.

²³ Ikusi RIVERO LAMAS, J. eta DE VAL TENA, A. Retroactividad. In *Diccionario Jurídico Laboral* (OJEDA AVILES, A. eta GORELLI HERNÁNDEZ, J. Koord.). Granada: Comares, 1999, 592-593 or. Era berean, kontsultatu VILLAR PALASI, J.L. eta SUÑE LLINAS, E. *Artículo 9. El Estado de Derecho y la Constitución*. In *Comentarios a la Constitución Española de 1978* (ALZAGA VILLAAMIL, O. Zuz.). Madrid: Editoriales de Derecho Reunidas, 1996, I liburukia, Preámbulo y artículos 1 a 9, 563-566 or. Gizarte Segurantzari dagokionez, ikusi ZENBAIT AUTORE. *Curso de Derecho del Trabajo* (RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. Zuz.). Valentzia: Tirant lo Blach, 2006, 15. argitaraldia, 48 eta 49. or.

Hori berori gertatuko da, berbarako, hogeita lau hilabeteko irau-naldia gainditzen ez duten kontratuak egiten direnean. Bestela esanda, hogeita lau hilabeteko edo hogeita lau hilabetetik beherako irau-naldia duten kontratuak kateatuz gero, langileak ez dira finko egingo.

Hori saihesteko, legegileak formula mistoaren alde egin behar zuen, EE/1999/70 Zuzentarauak proposatutako hiru neurrietarik honako bi hauek kontuan hartuta: a) enpresaburuak langile berarekin elkarren segidan aldi baterako lan-kontratu kopuru jakin bat egitea; b) horrelako kontratuek izan dezaketen gehieneko irau-naldia ezartzea²⁴.

Hogeita hamar hilabeteko aldia zenbatzeko, ordea, ez dirudi inolako arazorik dagoenik, arauak ezer ez esan arren, Kode Zibilaren 5. artikuluan xedatutakoa hartu behar delako kontuan. Jakina denez, Kode Zibilak izaera orokor eta ordezailea du lan-zuzenbideari begira. Beraz, hogeita hamar hilabete horiek ondoz ondokoak izan behar dira, datatik datara zenbatu beharrekoak, etenaldirik eta geldiarazterik gabekoak²⁵.

13. Laugarrenez, hogeita lau hilabete baino epe luzeagoa «jarraitutasunik gabe edo jarraitutasunarekin» zenbatzeko aukerak bertan behera uzten du hogei eguneko geldiarazteak izateari buruzko jurisprudentzia-doktrina, aldi baterako lan-kontratuen kateari dagokionez.

14. Bosgarrenez, kontratua «enpresa berean lanpostu bera betetzeko» izan behar denez, atea gehiegi zabaltzen zaizkie LEren 15.5 artikulua aplikaziotik ihes egin nahi dutenei.

Horren ageriko, LEren 15.5 artikulua ondoreetarako, lanpostu bera bete beharra betekizun zurrun eta hertsiegia da. Betekizun horrek ahalbidetzen du langile bera sarritan kontrata-

²⁴ Formula misto horren alde, ikusi. GORELLI HERNÁNDEZ, J. La reforma laboral 2006 y la contratación temporal: la lucha contra el abuso en la contratación temporal. Un análisis de urgencia. In *AL*, 2006, 17. zk., 2043. or.

²⁵ Ikusi CABANILLAS SÁNCHEZ, A. *Comentarios al Código Civil y compilaciones forales* (ALBALADEJO, M. eta DÍAZ ALABART, S. Zuz.). Artículo 5, I tomoa, I. liburukia, artículos 1 a 7 del Código Civil. Madril: Editorial Revista de Derecho Privado, 1992, 623-658 or.

tzea, mugigarritasun funtzionalean aldarazpen gutxi batzuk eginda, kasuan kasuko langilearen lanbide-taldean edo kategoria balioki-deen artean. Harrigarria badirudi ere, kasu horretan, legegileak ez du aintzakotzat hartu gaur egungo enpresen antolaketa.

Orobat, kontratua enpresa berean egiteko betekizunak interpretazio-arazo asko sortuko ditu, legegilea gehiegi urruntzen delako gaur egun nagusi den ekoizpena deszentralizatzeko joeratik. Hain justu ere, ekoizpena deszentralizatzearen ondorioz, litekeena da langile batek lan-zerbitzuak ematea enpresa desberdinentzat.

Hariari segituz, berriro ere faltan botatzen da, enpresa-taldeen fenomeno oso-osoan eta behar besteko bermeekin kontuan hartzen duen arauketa. Bien bitartean, «nortasun juridikoaren estalkia kentzeko» jurisprudenziari eutsi beharko zaio.

Enpresa-ondorengotza dagoenean, aldiz, LEren 44. artikulua ezarritakoaren arabera, enpresaburu berria aurreko enpresaburuaren lan-izaerako eskubide eta betebeharretan subrogatuko da; ondorenez, langileek eskubidea izango dute, aurreko enpresaburuarekin egin zituzten aldi baterako lan-kontratuak zenbatzeko, LEren 15.5 artikulua ondo etarako. Edonola ere, obra eta zerbitzuen ondorengotza dagoenean, oso zaila izango da langileak zein enpresatan egiten diren finko zehaztea²⁶.

15. Seigarrenez, LEren 15.5 artikulua ezarritako ondorioaren eretzean, hau da, langileak finko egiteari dagokionez, ez da zehazten finko egite horren izaera.

Arazo hori konpontzeko, analogiara jo, eta LEk antzeko egoeretan xedatutakoa kontuan hartu behar da²⁷.

Modu horretara, hurrengo bi aukerak daude: batetik, lan-kontratua lanaldi osorako eta iraupen mugagabekoa dela uste izatea, LEren 8.2 artikulua egin antzera; eta, bestetik, langile finkoa-

²⁶ Horren inguruan ikusi PEDRAJAS MORENO, P. eta SALA FRANCO, T. *Contratas y empresas de trabajo temporal: responsabilidades*. Valentzia: Tirant lo Blach, 2006, 59-82 or.

²⁷ TASCÓN LÓPEZ, R. *op. cit.*, 92 eta 93. or.

ren eskubide eta betebeharrak izatea ohiko egoeran lanpostu berean edo baliokidean zerbitzuak ematen dituen langilearenak, LEren 43.4 artikulua xedatutakoaren ildotik, legearen aurkako lagatzea egon, eta langileak erabakitzen duenean finko egitea enpresa hartzailean. Dena dela, ekoizpen-sektore desberdinak eta horietako bakoitzaren berezitasunak aintzat hartuta, arrazoitsuago dirudi bigarren aukeraren alde egitea.

F. Javier Arrieta Idiakez