**Jarraitutasunik gabeko langile finko guztiak lanaldi partzialeko langiletzat hartzea eta horrek izan ditzakeen ondorioak: 2023ko irailaren 15eko Galiziako Auzitegi Nagusiaren Epaiari (2042/2023 errek. zk.) egindako iruzkina**

Francisco Javier Arrieta Idiakez

Deustuko Unibertsitateko Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko irakasle titularra

**1. Kasuaren nondik norakoak**

Enpresaburu batek Enplegu-erregulazioko Espedientea (EEE) aurkeztu zien langileen ordezkariei, iraupen mugagabeko lan-kontratu arrunt batzuk jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finko bihurtzeko xedearekin.

Hasieran langile batzuek enpresaburuak EEEan jasotako baldintzak onartu bazituzten ere, legeak ezarritako kontsultaldia bukatu ostean, azken batzarrean, langileen ordezkariek enpresaburuari jakinarazi zioten ez zutela gehiengorik lortu akordioa sinatzeko. Hain zuzen, batzar horretan, ez zuen parterik hartu [irailaren 15eko Galiziako ANren Epaian (2042/2023 errek. zk.)](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bef1f6376b1e4881a0a8778d75e36f0d/20230928) protagonista izango den langileak. Bada, batzar horretan parterik hartu ez arren, enpresaburuak berriro eskaini zion bere lan-kontratua jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finko bihurtzeko aukera.

Baina langileak bere horretan jarraitu zuenez, egun berean, lan-kontratua azkendu izanaren berri eman zion gutun bidez. Zehatzago, gutun horretan azaldu zitzaion kontratua azkentzeko arrazoia diziplinazko kaleratzea zela, ekoizpen-arauetara ez egokitzeagatik. Halaber, lan egindako urte bakoitzeko 45/33 alokairu-eguneko kalte-ordainik handiena jarri zen bere esku, eta beren-beregi onartu zen kaleratzea bidegabea zela.

Egun berean, langileak likidazio- eta kito-agiria sinatu zuen, uko eginez akzio judizialak egikaritzeari, dela edozein diru-kopuru erreklamatzeko, dela azkentzearen aurka egiteko. Horren ondorioz, enpresaburuak banku-txekearen bidez 3.734,25 euro ordaindu zizkion.

Haatik, gerora, langileak adiskidetze-idazkia aurkeztu zuen. Adiskidetze-ekitaldia adostasunik gabe bukatu zen.

**2. Langilearen jarrera ulertzeko azalpena**

Ikusi berri denez, nahiz eta, hasieran, langileak enpresaburuk kontratua azkentzeko gutunean ezarritako baldintzak onartu, gerora, enpresaburuaren jarduteko moduaren aurka agertu eta auzia judizializatzearen alde egin zuen, berak sustatutako adiskidetze-ekitaldian enpresaburuarekin akordio batera ez heltzearen ondorioz.

Lehenengo Pontevedrako Jurisdikzio Sozialeko Epaitegiak eta, gero, Galiziako Auzitegi Nagusiak emandako epaietan gai honetan sakontzen ez bada ere, azaldu behar da zergatik langileak jo dezakeen auzitegietara, hasieran onartu zuena bazter utziz. Izan ere, hemen azalduko dena aplikatu ezean, langilearen uziek ez lukete inolako ibilbiderik izango auzitegietan.

Kontua da enpresaburuak indarreko legeriak onartzen ez duen erakunde juridiko bat baliatu duela, alegia, kaleratze espresa.

Halatan, kaleratze espresa baliatzeko aukera, lehenengo [3/2012 Errege Lege-dekretuak](https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3/con), eta, gero, [3/2012 Legeak](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110), ezabatu zuten, [1995eko LELTBren](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730) 56.2 artikulua eraldatzean. Beraz, kaleratze espresik ez denez onartzen, ulertu behar da horren ondorio den transakziorik ez dela inoiz gertatu enpresaburuaren eta langilearen artean, eta langilea aske dela enpresaburuaren erabakia aurkaratzeko.

**3. Pontevedrako Jurisdikzio Sozialeko Epaitegiaren epaia**

Adiskidetze-ekitaldia adostasunik gabe amaitzearen ondorioz, langileak demanda jarri zuen Pontevedrako Jurisdikzio Sozialeko Epaitegian. Demandak bi uzi zituen: lehenengoaren arabera, kaleratzea deuseza zela adieraztea eskatzen zen; bigarrenean, berriz, modu subsidiarioan, kaleratzea bidegabekoa zela.

Pontevedrako Jurisdikzio Sozialeko Epaitegiak bigarren uzia onartu zuen, hots modu subsidiarioan jasotakoa. Horrenbestez, kaleratzea bidegabea izan zela adierazi zuen, langileari dagoeneko jasoa zuen kalte-ordaina aitortu zion eta kontratua azkendutzat jo zuen, kaleratzea gertatu zen datan.

**4. Galiziako Auzitegi Nagusiaren ebazpena**

Langileak Pontevedrako Jurisdikzio Sozialeko Epaitegiak emandako epaiaren aurka eskezko errekurtsoa jarri zuen. Errekurtsoan uzi nagusi gisa kaleratzearen deuseztasuna jaso zuen, ukigabetasun-bermea urratzeagatik, bai eta 30.000 euroko kalte-ordaina, oinarrizko eskubideak urratzeagatik, eta alokairu-arautzailea igotzea ere. Modu subsidiarioan, auzitegiak uzi nagusiari ezetza emanez gero, eskatu zituen alokairu arautzailea igotzea eta bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina.

Galiziako Auzitegi Nagusiak bere ebazpenean bigarren uzia, hau da, modu subsidiarioan aurkeztutakoa, onartu du. Hala ere, ebazpen horretara heltzeko egindako adierazpenak garrantzi handikoak dira, eta horiei erreparatuko zaie jarraian. Edonondik begira dakiola ere, adierazpen horietatik lehenengoa da iruzkin honetan nabarmendu nahi dena, horrek erator ditzakeen ondorioengatik.

***4.1. Jarraitutasunik gabeko langile finkoak lanaldi partzialeko langile dira***

Galiziako Auzitegi Nagusiak adierazi du jarraitutasunik gabeko langile fikoak lanaldi partzialeko langile direla. Hori berori da, Auzitegiaren esanetan, langilearen eskaera ebazteko aintzat hartu beharreko abiapuntua.

Auzitegiak ulertu du jarraitutasunik gabeko lan finkoa lan-kontratu atipiko baten bidez arautu dela, eta lan-kontratu horrek ez duela bermatzen urteko lanaldi osoan lan egitea. Hala ere, Auzitegiak nabarmendu du jarraitutasunik gageko lan-kontratu finkoak ez duela borondatezkotasun-printzipioaren inguruko bermerik jaso, kontratazio hori enpresaburuak ezarritakoa ez izatea saiheste aldera. Halako bermerik ezaren gabeziarik ez dago, ordea, lanaldi partzialeko, aldi baterako edo distantziara egindako lanen kasuetan.

Nolanahi ere, Auzitegiarentzat jarraitutasunik gabeko langile finkoak lanaldi partzialeko langile dira Europar Batasunean, hori ondorioztatzen delako [EE/97/81 Zuzentarauak](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A01997L0081-19980525&qid=1703521374196) jasotako Akordioaren 3. Klausularen 1. paragrafotik.

Horrekin ezerezean geratzen da [LELTBren](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430) 16. artikuluaren logika. Bada, manu horren arabera, erregela orokorra da jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finkoak lanaldi osokoak izatea. Salbuespenez, sektoreko hitzarmen kolektiboek ahalbide dezakete, soil-soilik sektoreko jardueraren berezitasunek hala justifikatzen dutenean, jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finkoak lanaldi partzialekoak izatea.

***4.2. Jarraitutasunik gabeko langile finkoak lanaldi partzialeko langileekin parekatzeak ondorioak ditu***

Behin parekatze hori eginda, [EE/97/81 Zuzentarauak](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A01997L0081-19980525&qid=1703521374196) jasotako Akordioaren 5. Klausularen 2. paragrafoa aplikatu behar da. Horren arabera, enpresaburu batek langile bati proposatzen badio lanaldi osoko kontratua lanaldi partzialeko bihurtzea edo alderantziz, eta langile horrek proposamenari uko egiten badio, uko-egite hori ez da nahikoa langilea kaleratzeko, kalterik egin gabe kaleratzeak gauzatzeko aukerari, halakoen oinarri direnean, legeria, hitzarmen kolektibo edo eginera nazionalekin bat etorriz, bestelako arrazoi batzuk, kasuan kasuko establezimenduaren jarduera-beharrizanek erator ditzaketenak berbarako.

Horren harira, Auzitegiak honako ondorioak ezarri ditu:

(a) Jarraitutasuna duen lan-kontratu finko bat jarraitutasunik gabeko kontratu finko bihurtzeko nahitaezkoa da langilearen onarpena. Ezin da berritze hori ezarri akordio kolektiboaren bidez eta, are gutxiago, enpresaburuaren alde bakarreko erabakiaren bidez, ezta lan-baldintzak funtsean eraldatzeari buruzko prozedura baliatuta ere.

(b) Langilea ezin da kaleratu lan-kontratua berritzearen aurka agertzeagatik. Langilea kaleratuz gero, kaleratze hori legearen aurkakoa litzateke, eta Espainiako legeriaren arabera bidegabekoa.

(c) Langilea arrazoi objektiboengatik kalera daiteke, enpresaburuak kontratua berritzea proposatzen dionean, ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiak badaude.

***4.3. Jarraitutasunik gabeko langile finko bihurtzea onartzen ez duten langileak kaleratzen direnean ukigabetasun-bermea urratzeko arriskua egon daiteke***

Galiziako Auzitegi Nagusiak ukigabetasun-bermea esangura zabalean interpretatu eta ondorio garrantzitsua eskaini digu: ezin onar daiteke, besterik gabe, langileak iraupen mugagabeko lan-kontratu arrunta jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finko bihurtzeko proposamenari uko egiteagatik enpresaburuak gauzatutako kaleratzea bidegabekoa denik, legeriak ezarritako arrazoietatik kanpo gauzatutako kaleratzea dela ulertzeagatik.

Izan ere, interpretazio horrek eragotziko luke, batetik, langileak erreklamatzea legearen araberakoa ez litzatekeen erabakiaren aurka, hots, enpresaburuak alde bakarrez beraren lan-kontratua berritzeko hartutako erabakiaren aurka, eta, bestetik, erreklamazio hori babestea, erreklamazioaren aurka, errepresalia moduan, enpresaburuak gauza dezakeen kaleratzea deuseza dela adieraziz.

Horregatik, kasu horretan, Galiziako Auzitegi Nagusiarentzat, ukigabetasun-bermea, Konstituzioaren 24. artikuluko babes judizial eragingarrirako oinarrizko eskubidearen eskutik doana, urratzen da.

***4.4. Ukigabetasun-bermea urratu ez izana ondorioztatzeko arrazoia dago***

Galiziako Auzitegi Nagusiak, aztergai duen kasuan, ulertu du ukigabetasun-bermea urratu ez izana ondorioztatzeko arrazoia dagoela. Horregatik, ebazpenean, kaleratzea bidegabea dela adieraztearen alde egin du.

Bada, gertakizunak aztertu ondoren, Galiziako Auzitegi Nagusiak kontuan hartzen du enpresaburuak eskezko errekurtsoa aurkaratzeko idazkian esandakoa, alegia, lan-jarduera geldiarazi behar izan zuela kontratarik ez izateagatik eta, ondorenez, langileei jarraitutasunez lanik emateko aukerarik ez izateagatik. Azken buruan, baldintza horietan ekoizten jarraitzeak sortutako kostu handien ondorioz, ekoizpena geldiaraztea erabaki zen.

Horretan oinarrituta, ulertzen du, enpresaburuak langileari iraupen mugagabeko lan-kontratu arrunta jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finko bihurtzea proposatu zionean, ondoriozta zitekeela berritze horren atzean arrazoi objektiboak zeudela. Beraz, langileak berritzeari uko egitean, posible da enpresaburuak langilea kaleratzea. Azken finean, hori berori ahalbidetzen du [EE/97/81 Zuzentarauak](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A01997L0081-19980525&qid=1703521374196) jasotako Akordioaren 5. Klausularen 2. paragrafoak.

Modu horretara, ezerezean geratzen da langileak, ukigabetasun-bermea urratu izana defendatzeko, alega dezakeen kari-bidezko lotura, hots, langileak kontratua berritzeari uko egitearen eta kaleratzearekin jasandako errepresaliaren artean eratutakoa.

Zinez, kari-bidezko lotura hori badagoela defendatzeko langileak, [otsailaren 28ko Konstituzio Auzitegiaren 38/2005 Epaian](https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/5298) ezarritakoaren ildotik, alega zezakeen, bateko, berritzeari uko egin eta berehala gauzatu zela kaleratzea, eta, besteko, beste langile batzuekin alderatuta tratu kaltegarria jasan duela, berau kaleratu ondoren bi langile kontratatu baitzituen enpresaburuak jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finkoarekin.

Zernahi gisaz, Galiziako Auzitegi Nagusiak egindako interpretazioarekin baztertuta geratzen da langileak hori guztiori alegatzeko aukera. Areago, interpretazio horrekin bat etorriz, posible litzateke, nahiz eta Galiziako Auzitegi Nagusiak horretan ez sakondu, argitzea kaleratutako langilearekiko ez dagoela inolako tratu kaltegarririk, enpresaburuak kaleratzearen ondoren langile batzuk kontratatzeagatik, jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finkoarekin. Hurrean ere, [LELTBren](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430) 12.4.e) artikuluarekin eta [2018ko maiatzaren 30eko Auzitegi Gorenaren Epaiarekin (2329/2016 db. errek. zk.)](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/49b17ecde6f04a0c/20180622) bat etorriz, ulertu behar da langilea kaleratzen dela, horrek kontratua berritzea ez onartzearen, eta, horrenbestez, ez onartze hori enpresaren errealitatearekin bat ez etortzearen ondorioz, kaleratzea gauzatzeko legeak ezarritako arrazoi objektiboak aktibatzeagatik. Gainera, gerogarrenean beste langile batzuk kontratatzea, kaleratutako langileari eskaini zitzaion kontratu-modalitatearekin, enpresak bizi duen errealitatearekin bat dator.

**5. Balorazio kritikoa**

Nire ustez, Galiziako Auzitegi Nagusiak egindakoaren kontra, jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finkoa eta lanaldi partzialeko lan-kontratua ezin dira, besterik gabe, parekatu. Erregela orokorra da jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finkoa lanaldi osokoa izatea. Zehatzago, kontratu horren xedea da ondasunak ekoiztu edo zerbitzuak eskaintzeko sasoikako edo aldizkako beharrizanei aurre egitea, urte osoan zehar horren premiarik ez dagoenean. Kontuan hartu behar da lanaldi osoko lan berezi baten aurrean gaudela, edo, De la Villa Gilen esanetan, jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finkoa iraupen mugagabeko kontratu exotikoa dela, epeka betetzen dena. Egia esan, bi kontratu-modalitateen ezaugarri da zerbitzua urtean ohikotasunez zenbat egunetan eman eta egun horiek baino gutxiagotan ematea. Baina badago bi-kontratuak bereizteko arrazoi garrantzitsu bat: jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finkoan lan egiten da zerbitzuak ematea posible den garaian, eta garai horretan normaltasunez lan egiten da; aitzitik, lanaldi partzialeko lan-kontratuan, zerbitzuak ohikoak diren egunetan baino gutxiagotan ematen dira, eta lanaldia murrizten da.

Behin bereizketa hori eginda, egia da iraupen mugagabeko lan-kontratu arrunta jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finko bihurtzeko bi alderdien arteko adostasuna beharko litzatekeela, jarraitutasunik eza dela bide, bigarren kontratu hori atipikoa delako eta berritzeak berarekin dakarrelako kontratuaren objektua eta karia erabat ukitzea. Baina ondorio horretara heltzeko ez dago zertan zalantzan jarri jarraitutasunik gabeko lan-kontratu finkoaren izaera, eta, are gutxiago, izaera hori bortxatu, lanaldi partzialeko lan-kontratu gisa hartzeraino.