

I. XEDAPEN OROKORRAK

ESTATUKO BURUZAGITZA

13426 16/2013 Errege Lege Dekretua, abenduaren 20koa, kontratazio egonkorra laguntzeko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa.

I

Lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuaren bidez hasiera batean ezarritako eta uztailearen 6ko 3/2012 Legeak gerora onartutako lan-erreformak ahalbidetu du enpresek barne-malgutasunerako neurriak hartzea, enpresa txiki eta ertainen (ETE) barruan bitariko heziketa eta kontratazio mugagabea sustatuz, eta negoziazio kolektiboa dinamizatu du lan-harremanen esparru orekatuago batean. Horrek guztiak lan-suntsiketaren erritmoa geldiarazten lagundu du – ondorioz, milaka kaleratze eragotzi dira– eta, soldaten moderazioaren alde eginik, gure ekonomian funtsezkoa den lehiakortasuna berreskuratze-bidean ezarri du.

Hala ere, jarduera ekonomikoak azaldutako lehen suspertze-zantzuek eta datozen urteetarako dauden hazte-aurreikuspenek iradokitzen dute lanaren hazkundea moderatua izango dela oraindik.

Estatuaren Aurrekontu Orokorren Proiektuarekin batera Gobernuak aurkeztu zituen aurreikuspen ofizialen arabera, 2014an sortuko den enplegua % 0,2 izango da; horrek amaiera emango lioke 2008an hasitako lan-suntsiketaren ziklo luzeari.

Aurreikusitako lan-hazkundea bultzatzeko, hainbat egokitze txiki egin beharra dago lan-araudian, kontratazio egonkorra eta langileen enplegarritasuna sustatzeari begira.

Helburu hori dagoeneko agertzen da islatuta Gobernua hainbat arlotan sustatzen ari den neurrien multzo zabalean. Horietarik batzuk ez dira arauemaileak, baina lotura estua dute errege lege-dekretu honetan agertutakoekin. Azpimarratu beharrekoa da ezen, administrazio-kargak urritu nahian, neurri hauek, gaur egun dauden kontratu-ereduen kopurua nabarmenki murriztuz, lan-kontratuen sinplifikazio administratiboa eragiten dutela. Horretaz gain, kontratazio-pizgarrien berrantolatze arauemailea egingo da Gizarte Segurantzaren kotizazioen esparruan, eta testu bakarrean bilduko dira gaur egun sakabanatuta dauden hobariak eta murrizketak. Bi jardunbideok lagunduko dute kontu horiek argitzen eta segurtasun juridiko gehiago sortzen, batez ere ETEentzat.

Alabaina, lan-denboraren antolakuntzan identifikatu diren kontratazioari eta malgutasunari lotutako alderdi batzuetan, ezinbestekoa izan da lehenbailehen bideratzea lege mailako neurri arauemaile gehigarriak, hain zuzen ere, errege lege-dekretu honi bidea eman diotenak. Horrela, lan gehiago sortu ahal da, nahiz eta hazkunde ekonomikoaren tasak iraganekoak baino txikiagoak izan.

Horixe da kontratazio egonkorra ahalbidetzen duten neurrien helburua, ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabearen bidez bereziki lortu nahi dena, baina baita lanaldi partzialeko eta praktika-lanerako kontratuen bidez ere, biek erakutsi baitute bide aproposak direla lan-merkatuan sartzeko eta lanaldi osoko enplegura zein kontratazio mugagabera igarotzeko, hurrenez hurren.

Gauza jakina denez, lanaldi partzialak malgutasuna aitortzen dio enpresaburuari lan-denborari dagokionez, eta, aldi berean, langileari, aukera ematen dio lan-bizitza eta bizitza pertsonala bateratzeko eta lana eta heziketa bateragarri egiteko. Nolanahi ere, eta azken aldi apur bat gora egin duen arren, Espainian lanaldi partziala duten langileen batez besteko ehunekoa Europar Batasuneko herrialdeena baino askoz apalagoa da.

Lanaldi partzialeko kontratua gutxiago erabiltzen bada, neurri handi batean, kontratu mota hori langileentzat zein enpresentzat oso erakargarria ez delako da. Langileen ikuspuntutik, lanaldi partzialak babes sozial txikiagoa ekarri du historikoki, lan-denbora laburragoaren ondorioz sortutako kotizazio-ibilbideek ez baitute askotan aukerarik ematen Gizarte Segurantzaren prestazio eta pentsioak eskuratzeko. Enpresen ikuspuntutik,

lanaldi partzialeko kontratuaren lan-araubideak ez du integratu malgutasun-elementu nahikorik lan-denboraren kudeaketan. Gainera, enpresen kotizazioaren ikuspegitik, lanaldi partziala zigortu egin da neurri batean.

Nabarmendutako alderdietako lehena, lanaldi partzialeko langileen babes soziala funtsezko aurrerabidea izan da arauari egindako aldaketa nabarmenei esker, zeinak abuztuaren 2ko 11/2013 Errege Lege Dekretuan gehitu baitira (lanaldi partzialeko langileak babestekoa eta arlo ekonomiko eta sozialeko beste premiazko neurri batzuei buruzkoa). Arau garrantzitsu horri jarraipena ematen dio errege lege-dekretu honek, nabarmendutako alderdietako bigarrenari heltzen baitio, lanaldi partzialaren sustapena indartzeko, lan-araubidea sinplifikatuz, eta aldaketa berriak gehitzeko. Aldaketa horiek enpresei zuzenduta daude, lanaldi partzialaz gehiago baliaturik, tresna egokia izan dezaten langile-taldeak ekonomiaren eta produkzioaren egoeraren arabera eratzeko, betiere malgutasunaren eta kontrolaren arteko oreka egokia bermatuz.

Halaber, errege lege-dekretu honek enpleguaren egonkortasuna areago sustatu nahi du. Horretarako, baimena ematen du ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabe delakoa lanaldi partzialerako ere izenpetu dadin. Kontratu mota hori neurri eraginkorra gertatu da lan-kontratu mugagabeak sustatzeko, milaka ETERi aukera ematen baitie egiaztatzeko langileek badituztela eskatutako gaitasun profesionala eta lanpostuari dagokion gainerako tasunak. Gainera, lanpostua ekonomikoki iraunkorra baldin bada eta denboran zehar mantendu badaiteke, zentzuzkotzat jotzen da hura betetzeko aukerak areagotzea, eta ondorioz lanaldi osoa egiteko beharkizuna desagertzen da.

Aldaketa hori, gainera, bat dator Kontseiluaren 1997ko abenduaren 15eko 97/81/EE Zuzentarauarekin (UNICE, CEEP eta EEGL erakundeek egindako lanaldi partzialeko esparru-akordioari buruzkoa), kontuan harturik ezen, eranskineko Esparru Hitzarmenaren 5. klausularen arabera, Estatu kideen betebeharra dela «lanaldi partziala egiteko aukera muga lezaketen oztopoak, direla juridikoak nahiz administratiboak, identifikatzea eta aztertzea, eta, egokia izanez gero, ezabatzea».

Errege lege-dekretu honek, era berean, praktika-lanerako kontratuen formalizazioa errazten du, gazteak lan-merkatuan hobeto integratzeko.

Halaber, kontratazioa eta enpleguaren egonkortasuna sustatzeko helburu orokor horren barruan, laburtu egiten da iraupen zehatzeko kontratuen probaldia, eta, lanaldiaren banaketa irregularrari dagokionez, areagotu egiten da lan-denboraren malgutasuna. Ildo beretik, hobekuntza garrantzitsua egiten da lan-bizitzaren eta familia-bizitzaren bateratzea hobetzeko; hala, adingabeak zaintzeak ahalbidetzen dituen lanaldi- eta soldata-murrizketei dagokionez, adigabeen adina aldatzen da zortzi urteetatik hamabi urteetara.

II

1. artikulua hainbat aldaketa sartzen ditu Langileen Estatutuaren Legeari buruzko testu bateginean (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartua)

Tartean, lanaldi partzialeko kontratua malgutzeko neurriak daude. Kontratu mota horren erabilera sustatzeko, aldaketa garrantzitsuak egiten dira lan-denborari dagokionez. Alde batetik, lanaldi partzialerako kontratatutako langileei aparteko orduak egiteko aukera kentzen zaie, salbu eta Langileen Estatutuko 35.3. artikuluan aurreikusitako egoeretan. Beste aldetik, ordu osagarrien araubidea aldatzen da, eta malguago egiten; hala, laburtu egiten da ordu gehigarriak egiteko aurrez eman beharreko jakinarazpenaren epea, eta handitu egiten da egin daitezkeen ordu gehigarrien kopurua. Ordu osagarrien barruan, bi motatakoak bereizten dira: langileak arauzko hitzarmena sinatutakoan nahitaez egin behar dituen ordu hitzartuak eta borondatezkoak. Azken horiek, iraupen mugagabeko kontratuetan soilik eskaini ditzakete enpresek, eta, izenak adierazten duen bezala, langileek borondatez egin ditzakete. Horrez gain, bada beste berrikuntza garrantzitsu bat: ordu osagarriak egin ahalko dira, baldin kontratuan finkatutako lanaldi arruntak astean hamar ordu baino gutxiago baditu, urteko kalkuluaren arabera, eta ez bestela. Azkenik, lanaldi partzialeko langileen lanaldia erregistratu egin beharko da.

Malgutasuna sustatzeko ere, lanaldiaren banaketa irregularrari dagokionez, ordu-desberdintasunak handiagora zein txikiagora konpentsatzeko araubidea alderdiek

hitzartutakoa izango da. Xedatutakoaren arabera, hitzarmenik egon ezean, desberdintasunak konpentsatu beharko dira gertatu eta hamabi hilabeteren epean.

Gainera, Langileen Estatutuko 15. artikuluan jasotzen diren iraupen zehatzeko kontratuetak probaldia, kontratuak sei hilabeterako edo gutxiagorako badira, ezingo da hilabetetik gorakoa izan, non eta hitzarmen kolektibo aplikagarrian besterik adierazten ez den. Horretaz gain, eguneratu egiten da probaldiaren etenaldi-araubidea, eta amatasunari eta aitatasunari lotutako beste egoera batzuetara zabaltzen.

Azkenik, legez zaintzen diren adigabeek izan behar duten adina, eguneko lanaldiaren laburketa eta soldataren gutxitze proportzionala justifikatzeko, aldatu egiten da zortzi urteetatik hamabi urteetara.

2. artikulua aldaketak sartzeko sartzeko 6ko 3/2012 Legean (lan-merkatua erreformatzeko premia neurri buruzkoa), ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabeari lanaldi partziala aplikatu ahal izateko. Ondorioz, eta espero izatekoa denez, hobari eta zerga-pizgarri dagokien guztia egokitzen da aukera horretara, eta, lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, hitzartutako lanaldiaren arabera jaso ahalko dira horrelakoak.

3. artikulua praktika-lanerako kontratuari lotutako neurriak biltzen ditu. Alde batetik, aldatu egiten du ekainaren 1eko 14/1994 Legea, aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen, enpresa horiek enpresa erabiltzaileen esku utz ditzaten praktika-lanerako kontratua duten langileak, berriki egindako beste aldaketa arauemaile batzuen ildotik, zeinek prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuak zuten langileen lagapena ahalbidetu baitzuten. Beste aldetik, ekainaren 6ko 3/2012 Legea aldatzen du, eta hala enpresa erabiltzaileei zabaltzen dizkie praktika-lanerako kontratuak mugagabe bihurtzeagatik jasotzen diren hobariak, baldin eta enpresa horiek etenik gabeko lan-kontratu mugagabea hitzartzen badute aldi baterako laneko enpresa batek haiei lagatutako praktiketako langileekin.

4. eta 5. artikuluek indarreko araudia osatzen eta zehazten dute. Lehenbizikoak zehazten du jardura-sektoretzat zer ulertu behar den, prestakuntzari lotutako lanaldi partzialeko kontratua izenpetze aldera. Bigarrenak zehazten du enpresa-taldea kontzeptua, berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileak kaleratzeari lotutako ekarpen ekonomikoak arautze aldera.

Lehen xedapen gehigarriak aurreikusten du langabeziagatik kotizazio-tasaren % 1eko murrizketa iraupen zehatzeko lanaldi partzialeko kontratuen kasuan.

Bigarren xedapen gehigarriak hurbildu egiten ditu kotizazioari dagokionez, Araubide Berezian dauden Langile Beregain edo Autonomoen tratamendua –baldin eta finantza-urte bakoitzaren uneren batean, eta aldi berean, besteren konturako hamar langile edo gehiago eduki badituzte kontraturik– eta Araubide Orokorrean dauden langileentzat xedatutakoa.

Xedapen iragankor bakarrak aurreikusitakoaren arabera, errege lege-dekretu hau indarrean jarri aurretik hitzartutako ordu osagarrien araubidea aplikatu egingo zaie, oraindik orain, data horretan indarrean dauden kontratuei –non alderdiek hitzartzen ez duten araubidea erregulazio berri ezarritakoaren arabera aldatzea–, eta errege lege-dekretu hau indarrean jarri aurretik itundutako probaldiek ere izenpetu zirenean indarrean zegoen araudiari jarraituko diote, oraindik ere.

Azken xedapenetako bigarrenaren eta seigarrenaren helburua da prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuen izenpetzea ahalbidetzea, profesionaltasun-ziurtagiriei edo lanbide-heziketako tituluei lotuta egon gabe, 2014ko abenduaren 31 arte. Prestakuntza-espezialitateen fitxategian ezarritako gutxieneko eduki orientagarriak, oraindik ere, kontratu horiei datzekien heziketa-jarduerak izan ahalko dira..

Azken xedapenetako hirugarrenak aldatu egiten du Gizarte Segurantzako Lege Orokorren testu bateginaren 109. Paragrafoa (ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen testu bategin hori), eta hala, batetik, argitzen da zein izango den eskudirutan eta salgaietan emandako ordainsarien kotizazio-oinarria, eta bestetik, ordainsari horretatik kanpo uzten da enpresak langileen prestakuntza eta

ikasketak ordaintzeko bereizten duen dirua, baldin eta ikasketa horiek lanpostuaren jardueren edo ezaugarrien eskakizuna bada.

2. artikuluan aurreikusitako neurriaren ildo beretik, azken xedapenetako laugarrenak aldatu egiten du Sozietateen gaineko Zergari buruzko Legearen testu bategina (martxoaren 5eko 4/2004 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua), eta hala argitzen da ezen lana sortzeagatik arau horren 43.4. artikuluan aurreikusitako dedukzioak, lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, kontratuan hitzartutako lanaldiaren proportzioan aplikatuko direla.

Azken xedapenetako bosgarrenak aldatu egiten du azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretua, familia-etxeko zerbitzuaren lan izaera bereziaren gaineko harremana arautzeari buruzkoa, eta hala, aipatutako errege-dekretuaren aplikazio-eremuan sartzen diren lanaldi partzialeko langile kontratatuen kasuan, lanaldia erregistratzeko betebeharren aplikazioa kentzen da, eta Langileen Estatutuaren 12.5.h) artikuluan sartzen da.

Azkenik, eta aipatu bezala, azken xedapenetako zortzigarrenak agindu bat ematen dio Gobernuari, Gizarte Segurantzaren kotizazioari lotutako kontratazio-pizgarrien berrantolatze arauemailea egin dezan.

III

Errege lege-dekretu honen bidez ezarritako neurriak apartekoak eta presazkoak dira; hots, Espainiako Konstituzioaren 86. artikulua errege lege-dekretuak jo ahal izateko eskatzen duen oinarri juridiko gaitzailearen arabera.

Azken aldian lan-merkatuaren jokabidea hobetu bada ere, langabeziaren tasak, bereziki iraupen luzekoarenak, handiak dira oraindik. Lan-suntsiketaren urratsari galga eman zaio, eta ekonomia hazte-tasa positiboak izaten hasi da. Lanaren hazkundera sustatzeko, aparteko eta premiazko neurri gehigarriak ezarri behar dira lan-merkatuan, aurreko erreformek zituzten helburuetan sakontze aldera, bai kontratazio-esparrua eta Espainiaren lan-merkatuaren eraginkortasuna hobetzeari, eta bai kontratazio egonkorra eta langileen enplegarritasuna sustatzeari begira.

Laburbilduz, neurri hauek lana sortzen lagundu nahi dute, eta horregatik albat lasterren hartu behar dira. Espainiako Konstituzioaren 86. artikuluan zehazten denez, errege lege-dekretuak onartzeko, ezinbestekoa da aparteko eta premiazko beharrezko egotea; beharrezko hori badago hartutako neurri bakoitzari dagokionez, baina, bereziki, neurri guztiek osatzen duten multzoaren kasuan.

Errege lege-dekretu honek egiten duen lanaldi partzialeko kontratuen erregulazio berriak erantzuten dio kontratazio mota hori sustatzeko dagoen premiazko beharrezkoari, lana sortu eta birbanatzeko asmoz. Azken urteotan kontratu mota hori ugaltu bada ere, gutxiegi erabiltzen da oraindik gure inguruko beste herrialdeekin alderatuta, nahiz eta abantaila handiak ekartzen dizkien enpresei eta langileei lan-denbora malgutasun handiagoz antolatze orduan.

Arrazoi horiexengatik erreformatzen da ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabea, bertan ere lanaldi partzialak lekua izan dezan. Azken batean, akuilu bat da ETEek lanaldi partzialeko kontratu egonkorak egin ditzaten, onura atera ahalko baitute kontratu mota horri lotutako pizgarrietatik. Pizgarri horiek lanaldi partzialeko kontratuetara egokitze aldera, beharrezkoa da aldaketa berehala jartzea indarrean, ETEek pizgarri horiei heltzeko aukera izan dezaten eta kontratazioak emenda ditzaten albat lasterren.

Iraupen zehatzeko kontratuen probaldiari dagokion aldaketak erantzuten dio lanaren egonkortasuna aldi baterako kontratazioetan ere indartzeko dagoen beharrezkoari, eta legeak finkatutako probaldia mugatzen du.

Lanaldiaren banaketa irregularrari dagokion aldaketak erantzuten dio formula hori indartzeko dagoen premiazko beharrezkoari, enpresei aukera ematen baitie barne malgutasunaren alde egiteko, kasu honetan lan-denborari dagokionez, lanpostu-suntsiketari aurre egiteari begira.

Adingabeak zaintzeagatik lanaldia laburtzeko eskubidearen baldintzen aldaketak erantzuten dio familia-bizitza eta lan-bizitza bateratzen laguntzen duten neurriak hartzeko

dagoen premiazko beharrian. Aldi berean, neurri horiek lagungarriak izango dira lana sortzeko, batez ere emakumeentzat.

Aldi baterako lan-enpresek egin ditzaketen kontratuei dagozkien aldaketek erantzuten diote kontratazioak emendatzeko dagoen aparteko eta premiazko beharrian, batez ere kualifikazioa duten baina kualifikazio horri loturiko esperientziarik ez duten gazteen kasuan.

Enpresa erabiltzaileei ematen zaizkien hobariei dagokienez, baldin eta enpresa horiek etenik gabeko lan-kontratu mugagabea egiten badiete aldi baterako lan-enpresa batek haien esku utzitako praktiketako langileei, ezarritako neurri hau beharrezkoa da pizgarria eta gainerako enpresek praktika-lanerako kontratuak mugagabe bihurtzeagatik dutena baliokideak izan daitezen. Halaber, neurria premiazkoa da hobaria jasoko den ziurtasuna formula hori erabiltzeko akuilu izan dadin, eta horren ondorioz mugagabeko kontratazio mota hori bultza dadin.

Prestakuntzari lotutako lanaldi partzialeko kontratuarekin erlazionatutako pizgarriak aplikatzeko baldintzak direla-eta, jarduera-sektorea kontzeptuaren gaineko azalpena ematen da, gazte langabetuak kontratatzeke pizgarriak berehala egon daitezen erabilgarri, eta, hala, kontratazio mota hori bultzatu ahal izan dadin.

Berrogeita hamar urteko edo gehiagoko langileak kaleratzeagatik ekarpen ekonomikoak emateko beharri dagokionez, enpresa-taldearen kontzeptua ere horrexegatik ematen da, aparteko eta premiazko beharrianagatik. Izan ere, bermatu egin behar da izaera publikoko ondare-prestazioak ordaindu beharrean dauden enpresen segurtasun juridikoa, eta segurtatu egin behar da prestazio horien helburuak berehalako eraginkortasunez betetzen direla, hots, ordaindu egin behar zaio Estatuari enpresen berregituratze-prozesuek aurrekontuetan eta gizartean izandako inpaktuagatik eta saihestu egin behar da kaleratzeetan adinagatiko diskriminazioa.

Lehen xedapen gehigarrian xedatutakoari dagokionez, hartutako neurriaren izaerak berak eragiten du aparteko eta premiazko beharriana. Neurriak lanerako duen garrantzia dela eta, al bait lasterren jarri behar da indarrean eraginkorra izan dadin.

Errege lege-dekretu honen bigarren xedapen gehigarriak eta azken xedapenetako hirugarrenak –zeinek arautzen eta aldatzen baitituzte, hurrenez hurren, langile autonomo jakin batzuen gutxieneko kotizazio-oinarriaren zenbatekoa eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 109. Artikulua– erantzuten diote Gizarte Segurantzaren sistemaren iraunkortasuna lortze aldera premiazko neurriak hartzeko beharriari.

Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuei eta azken xedapenetako bigarrenak eta seigarrenak ezarritako berrikuntzari dagokienez, beharrezkoa da behin-behinean mantentzea prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuak egiteko aukera, profesionaltasun-ziurtagiriei edo lanbide-heziketako tituluei lotuta egon gabe, kontuan harturik kontratu horiek bilakatzen ari direla gazteak prestatzeko eta lan-munduratzeko bitarteko bat. Gainera, neurri hori urgentziaz hartu behar da, 2013ko abenduaren 31n amaitzen baita uztailaren 6ko 3/2012 Legearen zortzigarren xedapen iragankorraren 2. paragrafoan aurreikusitako epea, honako testuetan ezarritakoaren arabera: urtarrilaren 25eko 1/2013 Errege Lege Dekretuaren 4. artikulua (langabezia-prestazioa agortzen zaien pertsonen lanbide-prestakuntza eguneratzeko programa luzatzen duena eta langabeen enplegurako eta babes sozialerako premiazko beste neurri batzuk ezartzen dituena), eta azaroaren 8ko 1529/2012 Errege Dekretuaren bigarren xedapen iragankorraren 2. paragrafoko 2. lerrokada (prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuak garatzen duena eta bitariko lanbide-heziketaren oinarriko alderdiak arautzen dituena).

Horrenbestez, Espainiako Konstituzioaren 86. artikuluan jasotako baimenez baliatuz, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministroaren proposamenari jarraituz eta Ministroen Kontseiluak 2013ko abenduaren 20ko bileran eztabaidatu ondoren,

XEDATZEN DUT:

1. artikulua. *Lanaldi partziala eta lan-denboraren malgutasuna sustatzea.*

Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina (Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua) honela aldatzen da:

Bat. 12. artikulua 4. eta 5. paragrafoak honela geratzen dira:

«4. Lanaldi partzialeko kontratuak ondorengo arauak bete behako ditu:

a) Lege honen 8.2. artikuluan esaten denaz bat, kontratua, nahitaez, idatziz jaso beharko da. Kontratuan zehaztu beharko da zenbat ordu arrunt egin beharko diren egunean, astean, hilean edo urtean, baita horiek nola banatuta dauden ere, hitzarmen kolektiboan aurreikusitakoaren arabera.

Baldintza horiek ez baldin badira betetzen, izenpetutako kontratua lanaldi osokoa dela pentsatuko da, non eta ez den bestelako frogarik aurkezten, eta horrek zerbitzuak partzialak direla erakusten.

b) Lanaldi partzialeko kontratuaren arabera egunean lanaldi osoko kontratua duten langileek baino ordu gutxiago egin behar badira, eta lanaldi hori zatitua bada, eguneroko lanaldi horretan eten bakarra egin ahal izango da, non eta sektoreko hitzarmen kolektiboan besterik esaten ez den.

c) Lanaldi partzialeko langileek ezingo dute aparteko ordurik egin, salbu 35.3. artikulua aipatzen dituen kasuetan.

Ordu osagarriak artikulua honetako 5. atalean xedatutakoaren arabera egingo dira.

Dena den, ordu arruntek eta ordu osagarriek –aurrez hitzartutakoak eta borondatezkoak barne– osatutako kopuruak ezingo du gainditu artikulua honetako 1. paragrafoan lanaldi partzialerako zehaztutako legezko ordu-muga.

d) Lanaldi partzialeko langileek lanaldi osoko langileek dituzten eskubide berak izango dituzte. Lege-xedapenetan, erregelamenduzko xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan adierazi beharko da zein diren eskubideak, hala egin behar denean eskubideon ezaugarrien arabera, modu proportzionalan eta lanean emandako denbora-tartearen arabera.

e) Lanaldi osoko lan bat lanaldi partzialeko lan bihurtzea, eta alderantziz, beti izango da borondatezkoa langilearentzat eta ezingo da inposatu alde bakarretik edo lan-baldintzen funtsezko aldaketa baten ondorioz, 41.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren babesean. Langileak bihurteta hori errefusatuko balu ere, ezingo da kaleratua izan eta ezingo zaio bestelako zehapenik edo ondorio kaltegarriarik ezarri. Nolanahi ere, Lege honen 51. eta 52.c) artikuluetan aurreikusitakoaren arabera, neurriak ezar litezke ekonomia, teknika, antolaketa edo produkzioari loturako arrazoiengatik.

Lanaldi partzialeko kontratua duen langileak bere borondatez lekuz aldatzeko aukera izan dezan, enpresaburuak hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko die langileei, langileok lanaldi osoko lanpostuetatik lanaldi partzialekoetara aldatzeko edo alderantzikoa egiteko aukera izan dezaten, egin beharreko eskabidea eginda. Era berean, lanaldi partzialeko langileen lanaldia handitzeko balio dezake horrek. Hori guztia egin ahal izateko, baina, hitzarmen kolektibo bidez ezarritako prozedurak bete beharko dira.

Orokorrean, aurreko lerrokadan aipatzen diren eskabideak kontuan hartu beharko ditu enpresaburuak, ahal den neurrian behintzat. Eskabideari ezezkua ematen baldin badio enpresaburuak, idatziz jakinarazi beharko dio hori langileari, eta ezezkoaren arrazoiak eman.

f) Hitzarmen kolektiboetan neurriak zehaztuko dira, lanaldi partzialeko langileek etengabeko prestakuntzan parte hartzeko modua izan dezaten, langile horiek aurrera egiteko modua eta lanbidean lanpostuz aldatzeko aukera izan dezaten.

5. Ordu osagarriak dira lanaldi partzialeko kontratuan hitzartutako ordu arruntei eransten zaizkien orduak, honako arau hauen arabera:

a) Ordu osagarriak egitea eskatu ahal izateko, enpresaburuak berariaz hitzarmen bat egin beharko du langilearekin. Ordu osagarriei buruzko hitzarmen hori lanaldi partzialeko kontratua izenpetzeko orduan bertan edo geroago egin ahal izango da, baina, kasu guztietan, kontratuaren barruko hitzarmen espezifikoa izango da. Hitzarmena nahitaez idatziz formalizatuko da.

b) Ordu osagarriak hitzartu ahal izateko, denbora partzialeko kontratuak ez du, urteko zenbaketan, asteko hamar ordutik beherako lanaldia izango.

c) Ordu osagarrien hitzarmenean jaso beharko da enpresaburuak zenbat ordu osagarri egiteko eskatu ahal izango dion langileari.

Hitzartutako ordu osagarrien kopuruak ezin izango du izan lan-kontratuan zehaztutako ordu arrunten kopurua baino % 30 gehiago. Hitzarmen kolektiboek beste ehuneko maximo bat finkatu ahalko dute; hori ezingo da izan inondik ere aipatutako % 30 baino handiagoa eta ezingo ditu gainditu kontratatutako ordu arrunten % 60.

d) Langileari hiru egun aurretik jakinarazi behar zaio zein egun eta ordutan egingo diren hitzartutako ordu osagarriak, non hitzarmenak ez duen ezartzen epe laburrago bat aurretiko jakinarazpena emateko.

e) Ordu osagarriei buruzko hitzarmena bertan behera utzi ahal izango du langileak, hamabost egun lehenago jakinarazten baldin badu, hitzarmen hori izenpetu zenetik urtebete igaro ostean, baldin eta ondorengo egoeretako bat gertatzen bada:

Lege honen 37.5. artikuluan aipatzen diren familiako betebeharrak bati aurre egin behar baldin badio.

Prestakuntzak ezarritako beharrianengatik, orduen bateraezintasuna egiaztatzen bada.

Lanaldi partzialeko beste kontratu batekin bateraezina izateagatik.

f) Ordu osagarriak egiteko hitzarmena eta haiek egiteko baldintzak goragoko idatz-zatietan aurreikusitako arauen mende daude. Arau horiek betetzen ez badira, langileak ordu osagarriak egiteari uko egitea (nahiz eta hitzartuta egon) ez da lan arloko zehapena eragiteko moduko gertakaria izango.

g) Ordu osagarrien hitzarmenaren kontra egin gabe, iraupen mugagabeko lanaldi partzialeko kontratuetan, urteko zenbaketan lanaldiak astean hamar ordu baino gutxiago ez duen kasuetan, enpresaburuak, langileari,aldi oro eskaini ahalko dio borondatezko ordu osagarriak egiteko aukera, kontratuan hitzartutako ordu arrunten % 15 gainditu gabe, nahiz eta hitzarmen kolektibo bidez % 30era emendatu ahalko den. Langileak ordu horiek egiteari uko egitea ez da lan arloko zehapena eragiteko moduko gertakaria izango.

Ordu osagarri horiek ez dira zenbatuko c) idatz-zatian xedatutako ordu osagarri hitzartuen ehunekoetan.

h) Lanaldi partzialeko langilearen lanaldia egunean-egunean erregistratuko da, eta hilean behin guztizko kopurua kalkulatu da. Langileari hileroko emango zaio, soldaten ordainagiriarekin batera, egindako ordu guztien laburpenaren kopia bat, bai ordu arruntak bai 5. paragrafoan aipatutako ordu osagarriak jasoaz.

Enpresaburuak lanaldi-erregistroen hileroko laburpenak gorde beharko ditu, gutxienez lau urteko denbora-bitartean.

Adierazitako erregistratze-betebarrak betetzen ez badira, izenpetutako kontratua lanaldi osokoa dela pentsatuko da, non ez den aurkezten zerbitzuak partzialak direla erakusten duen bestelako frogarik.

i) Ordu osagarriak egiterakoan, betiere bete beharko dira Lege honetako ondorengo paragrafoetan lanaldiari eta atsedenei buruz ezarritako mugak: 34. artikuluan 3. eta 4. paragrafoak, 36.1. paragrafoa eta 37.1. paragrafoa.

j) Benetan egindako ordu osagarriak ordu arrunt gisa ordainduko dira, eta zenbatuko dira Gizarte Segurantzaren kotizazio-oinarriak eta gabealdiak eta oinarri erregulatuak ezartzeko. Horretarako, egindako ordu osagarrien kopurua eta horiengatik eskuratutako lansariak soldataren ordainagirian agertu beharko dira, baita Gizarte Segurantzari kotizatutakoaren berri ematen duten agirietan ere.»

Bi. Honela idatzita geratzen da 14. artikulua 1. eta 3. paragrafoak:

«1. Probaldiak itundu daitezke idatziz, betiere hitzarmen kolektiboetan finkatutako iraupen-mugei lotuta, halakorik badago. Hitzarmenean itunik ez badago, probaldia ezingo da izan sei hilabetetik gorakoa tituludun teknikarientzat, ez eta bi hilabetetik gorakoa beste langileentzat. Hogeita bost langile baino gutxiagoko enpresetan, aldiz, tituludun teknikari ez diren langileentzako probaldia ezin izango da izan hiru hilabetetik gorakoa.

15. artikuluko iraupen zehatzeko aldi baterako kontratuen kasuan, sei hilabete baino gehiagorako hitzartu ez badira, probaldiak ezingo du hilabete baino gehiago iraun, non hitzarmen kolektibo bidez besterik xedatzen ez den.

Enpresaburua eta langilea, hurrenez hurren, probaldia osatzen duten esperientziak egitera behartuta daude.

Baliogabea izango da probaldi bat ezartzen duen hitzarmena, baldin eta langileak, lehenago ere, enpresan eginkizun berdinak bete izan baditu, kontratu modu hura edozelakoa izanda ere.»

«3. Probaldia amaitu ondoren, inork atzera egin ez badu, kontratua indarrean hasiko da ondorio guztiekin, eta proban igarotako denbora langilearen antzinasunerako zenbatuko da.

Probaldiko denboraren zenbaketa eten egingo da, bi aldeek hala adosten badute, langileak egoera hauetakoren bat nozitzen duenean: aldi baterako ezgaitasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua, amatasuna, adopzioa edo harrera, bular-hartze aldiko arriskua eta aitatasuna.»

Hiru. Honela geratzen da idatzita 34. artikulua 2. paragrafoa:

«2. Hitzarmen kolektiboz edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz, lanaldia modu irregularrean banatu ahalko da urtean zehar. Hitzarmenik ezean, enpresak lanaldiaren % 10 irregular banatu ahal izango du urtean zehar.

Banaketa horrek Legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedendialdiak errespetatu beharko ditu, eta langileak gutxienez bost eguneko aurrerapenaz jakin beharko du banaketa horren ondorioz zein egun eta ordutan eman beharko duen zerbitzua.

Egindako lanaldiaren eta lanaldi arruntak legez edo hitzarmen bidez duen iraupen maximoaren artean leudekeen desberdintasunek, izan handiagora nahiz txikiagora, konpentsazioa eskatzeko eskubidea emango dute. Hori hitzarmen kolektibo bidez adostuko da, edo, horren aurreikuspenik ez balego, enpresak eta langileen ordezkariak adostuko dute. Hitzarmenik ez badago, lanaldiaren banaketa irregularrak eragindako berdintasunak konpentsatu beharko dira gertatu eta hamabi hilabeteren epean.»

Lau. 37. artikulua 5. paragrafoaren lehen lerroa honela geratzen da idatzita:

«5. Legezko zaintza dela-eta, hamabi urte baino gutxiagoko haur bat, edo elbarri fisiko, adimenezko edo zentzumenezko bat (ordainduriko jarduerarik ez badu) zaindu behar duen langileak eguneko lanaldia laburtzeko eskubidea izango du; lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena, gutxienez, eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarritzko soldatetik.»

2. artikulua. *Ekintzaileak laguntzeko lanaldi partzialeko lan-kontratu mugagabea.*

Lan-merkatua aldatzeko premiazko neurriei buruzko uztailaren 6ko 3/2012 Legearen 4. artikulua 2., 4., 5. eta 9. paragrafoak honela aldatzen dira:

«2. Kontratua denbora-mugarik gabe izenpetuko da eta idatziz formalizatuko da.»

«4. Kontratu horiek izango dituzten zerga-pizgarriak aurreikusten dira martxoaren 5eko 4/2004 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Sozietateen Gaineko Zergari buruzko Legearen testu bateginaren 43. artikuluan. Kontratua lanaldi partzialerako izenpetzen bada, zerga-pizgarri horiek kontratuan hitzartutako lanaldiaren proportzionalak izango dira.

Aldaera horren arabera lanaldi osorako kontraturiko langileak, baldin eta kontratua sinatzen den egunerako ekarpenezko langabezia-prestazioak hiru hilabetez gutxienez jaso baditu, hileroko borondatez bateratu ahalko du, soldatarekin batera, ezagutu zaion eta jasotzeko duen prestazioaren zenbatekoaren % 25, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren III. tituluan xedatutakoaren arabera.

Prestazioa bateragarri egiteko eskubideak horrekondorioak izango ditu lan-harremana hasten den egunetik; betiere, eskaera data horretatik hasita hamabost eguneko epean egiten badu. Epe horretatik kanpo, langileak ezin izango du eskatu bateragarri bihurtzeko.

Prestazioa bateragarria izango da lanaldi osoko kontratuak indarrean dirauen bitartean, eta, gehienez ere, jasotzeko dagoen prestazioaren iraupena izango du. Langilea, legezko langabezia-egoeran gelditzen bada, beste prestazio bat eskatu ahalko du, edo, bestela, jasotzeko duen prestazioari berriro hasiera eman. Kasu horretan, prestazioa eta lana bateragarri egin ziren denboraren % 25 bakarrik joko da kontsumitutako epetzat.

Bateratutako prestazioaren % 25 jasotzen duten bitartean, erakunde kudeatzaileak eta onuradunak ez dute Gizarte Segurantzaren kotizatu beharrik izango.

Langileak prestazioa eta soldata paragrafo honetan adierazitako moduan bateratzen ez dituenean, eskubidea izango du lanean hasteko unean oraindik jaso gabe dituen langabezia-prestazioak jasotzeko; hartara, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren 212.1.d) eta 213.1.d) artikuluetan xedatutakoa aplikatuko zaio.

Kontratua lanaldi partzialerako izenpetzen denean, aplikatu egingo dira lanaldi partzialeko kontratua eta langabezia-prestazioak edo -dirulaguntzak (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren eta bere garapen-arauetan aurreikusi dira) bateratzeari begira modu orokorrean ezarritako xedapenak.

5. Martxoaren 5eko 4/2004 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Sozietateen Gaineko Zergari buruzko Legearen testu bateginaren 43. artikuluan araututako zerga-pizgarriak gorabehera, enplegu-bulegoan inskribatuta dauden langabeak kontratu-aldaera horren arabera kontratatzen badira, honako hoberi hauek jasotzeko eskubidea sortuko da, betiere kontratua ondorengo talde hauetakoren batekoari egiten bazaio:

a) 16 eta 30 urte arteko gazteak, biak barne. Horrelakoetan, enpresak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 83,33 euroko hoberia izateko (urteko 1.000 euro) lehenengo urtean, hileko 91,67 eurokoa (urteko 1.100 euro) bigarren urtean, eta hileko 100 eurokoa (urteko 1.200 euro) hirugarren urtean.

Kontratu horien hartzaileak emakumeak badira, eta emakumeek ordezkari txikia duten zereginetan egiten badira, zenbateko horiei hileko 8,33 euro (urteko 100 euro) gehituko zaie.

b) 45 urtetik gorakoak. Horrelakoetan, enpresak eskubidea izango du Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotan hileko 108,33 euroko hobaria izateko (urteko 1.300 euro), hiru urtez.

Kontratu horien hartzaileak emakumeak badira, eta emakumeek ordezkari txikia duten zereginetan egiten badira, aipatutako hobariak hileko 125 eurokoak izango dira (urteko 1.500 euro).

Hobari horiek bateragarriak izango dira xede berdinerako aurreikusitako beste laguntza publiko batzuekin, baina aplikagarri diren hobarien baturak ezin izango du gainditu Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotaren % 100.

Kontratua lanaldi partzialerako izenpetzen bada, hobariak kontratuan hitzartutako lanaldiaren proportzionalak izango dira.»

«9. Artikulu honetan sartzen ez diren kasuetan, hazkundera eta enplegua hobetzeko abenduaren 29ko 43/2006 Legearen I. kapituluko I. atalean jasotako aurreikuspenak aplikatuko dira, 2.7. eta 6.2. artikuluetan zehaztutakoa izan ezik.»

3. artikulua. *Aldi baterako lan-enpresek egindako praktika-lanerako kontratuak.*

Bat. Honela geratzen dira aldatuta ekainaren 1eko 14/1994 Legearen, 6.2., 7.1. eta 10.2. artikulua (aldi baterako lan-enpresak arautzen dituen):

1. Honela geratzen da idatzita 6. artikulua 2. paragrafoa:

«2. Langileak lagatzeko kontratuak egin ahal izango dira, halaber, aldi baterako lanerako enpresen eta enpresa erabiltzailearen artean, enpresa erabiltzaileak iraupen zehatzeko kontratuak egiteko bete behar dituen egoera eta baldintza nahiz betebeharrak berberekin, betiere Langileen Estatutuko 15. artikuluan jasotzen denari jarraituz.

Era berean, langileak lagatzeko kontratuak egin ahal izango dira aldi baterako lanerako enpresen eta enpresa erabiltzailearen artean, enpresa erabiltzaileak praktika-lanerako kontratu bat edo prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratu bat egiteko bete behar dituen egoera eta baldintza berberekin, betiere Langileen Estatutuko 11. artikuluan jasotzen denari jarraituz.»

2. Honela geratzen da idatzita 7. artikulua 1. paragrafoa:

«1. Besteren zerbitzupean jartzeko kontratuaren iraupenari dagokionez, Langileen Estatutuko 11. eta 15. artikuluek eta horiek garatzeko xedapenek besteren zerbitzupean jartzeko kontratuari buruz arautzen dutena aplikatuko da, betiere zerbitzuak eman aurretik izan daitezkeen prestakuntza-aldiei buruz lege honetako 12.3. artikuluan xedatzen denari kalterik egin gabe.»

3. Honela geratzen da idatzita 10. artikulua 2. paragrafoa:

«2. Aldi baterako lan-enpresek praktika-lanerako kontratuak eta prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuak egin ahal izango dituzte enpresa erabiltzaileen zerbitzupean kontratatutako langileekin, betiere kontuan harturik kontratu horiek erregulatzen dituen araudia.»

Bi. Lan-merkatua aldatzeko premiazko neurriei buruzko uztailaren 6ko 3/2012 Legearen 7. artikulua 2. paragrafoa honela geratzen da idatzita:

«2. Honako hauek jaso ditzakete artikulu honetan zehaztutako hobariak: kontratatutako unean berrogeita hamar langile baino gutxiago dituzten enpresek, langile autonomoak barne, eta langile-bazkide edo lan-bazkide gisa langileak hartzen dituzten lan-sozietateak edo kooperatibek, baldin eta besteren konturako langileen Gizarte Segurantzaren araubidea hautatu badute.

Praktika-lanerako kontratatutako eta enpresa erabiltzaileen zerbitzura jarritako langileen kasuan, enpresok hobari berberak izateko eskubidea izango dute, baldintza berberetan eta etenik gabe, langile horiekin lan-kontratu mugagabeak egiten direnean.»

4. artikulua. *Jatorria beste jarduera-sektore batean izateko baldintza zehaztea, prestakuntzari lotutako lanaldi partzialeko kontratazioari emandako pizgarrietan.*

Ekintzaileari laguntzeko, hazkundera sustatzeko eta enplegua sortzeko neurriei buruzko uztailaren 26ko 11/2013 Legearen 9. artikulua 2. paragrafoa honela aldatuta geratzen da:

«2. Langileek baldintza hauetakoren bat bete beharko dute:

a) Ez izatea lan-esperientziarik edo hiru hilabete baino gutxiagoko lan-esperientzia izatea.

b) Beste jarduera-sektore batetik etortzea. Horretara begira, 2009ko Ekonomia Jardueren Sailkapen Nazionala (CNAE-2009) onartzen duen apirilaren 13ko 475/2007 Errege Dekretuaren Eranskinean, jarduera-sektorea Klase gisa identifikatuko da lau zifrako zenbakizko kode baten bidez, Dekretu horren 3.d) artikuluan adierazitakoaren arabera.

c) Langabezia daude eta kontratua egin aurreko hemezortzi hilabeteetatik gutxienez hamabi eman dituzte enplegu-bulegoetan segidan erregistraturik.

d) Ez dute nahitaezko irakaskuntzako titulu ofizialik, lanbide-heziketako titulurik edo profesionaltasun-ziurtagirik.»

5. artikulua. *Enpresa talde kontzeptua, etekinak dituzten enpresetan berrogei urte edo gehiago dituzten langileak kaleratzeagatik eman beharreko ekarpen ekonomikoak zehazteari begira.*

Beste lerrokada hau gehitu da Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeko, egokitzeko eta modernizatzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen hamaseigarren xedapen gehigarriaren 1. paragrafoaren amaieran:

«Xedapen honetan aurreikusitakoari begira, Merkataritza Kodearen 42.1. artikuluan ezarritako enpresa talde kontzeptua aplikatuko da. Halere, ekitaldiaren emaitza zehazteko orduan, kontuan hartuko dira taldea osatzen duten Espainiako enpresek lortutako emaitzak soilik.»

Lehenengo xedapen gehigarria. *Langabeziagatiko kotizazio-tasaren murrizketa, iraupen zehatzeko lanaldi partzialeko kontratuetan.*

Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean 2014. urterako aurreikusitako kotizazio-tasa, iraupen zehatzeko lanaldi partzialeko kontratuetako langabezia-kontingentziarako, % 1 murriztuko da. Horrenbestez, kotizazio-tasa % 8,30 izango da; hortik % 6,70 enpresaburuaren kontura izango da, eta % 1,60 langilearen kontura.

Bigarren xedapen gehigarria. *Gutxieneko kotizazio-oinarriaren zenbatekoa langile autonomo jakin batzuentzat.*

Langile Beregain edo Autonomoen Araubide Berezian dauden langileen kasuan, baldin eta finantza-urte bakoitzaren uneren batean beren zerbitzura kontratatuta izan badituzte besteren konturako hamar langile edo gehiago aldi berean, bat etorriko dira hurrengo finantza-urterako izango duten gutxieneko kotizazio-oinarriaren zenbatekoa eta Erregimen Orokorreko 1. kotizazio-taldeko langileei dagokiena.

Kotizazio-oinarri hori aplikagarria izango da, finantza-urte bakoitzean, araubide berezi honetan dauden langile autonomoentzat, honako testu hauetan xedatutakoaren babesean: Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren hogeita

zazpigarren xedapen gehigarria eta martxoaren 24ko 4/1997 Lan Sozietateei buruzko Legearen 21.3. artikulua. Salbuespen izango dira beren jardueraren hasierako 12 hilabeteetan araubidean alta hartzen duten autonomoak, altaren hasiera-datatik zenbatuta.

Xedapen iragankor bakarra. *Indarreko kontratuei aplikatuko zaien araubidea.*

1. Errege lege-dekretu hau indarrean sartu aurretik hitzartuta zegoen ordu osagarrien araubidea oraindik izango da aplikagarria data horretan indarrean dauden kontratuetan, non alderdiek ez duten hura aldatzea adosten Langileen Estatutuaren 12. artikulua eta 5. paragrafoen idazketa berriaren ezarritakoaren arabera.

2. Errege lege-dekretu hau indarrean sartu aurretik itundutako probaldiek oraindik ere jarraituko diote izenpetu zirenean indarrean zegoen legezko edo egiunezko araudiari.

Xedapen indargabetzaile bakarra. *Arau-indargabetzearen irismena.*

1. Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren zazpigarren xedapen gehigarriaren 3. paragrafoa berariaz indargabetuta geratzen da.

2. Indargabeturik geratzen dira errege lege-dekretu honetan xedatutakoari kontra egiten edo hura gezurtatzen duten maila bereko edo beheragoko arau guztiak.

Azken xedapenetako lehenengoa. *Eskumen-titulua.*

Errege lege-dekretu hau Konstituzioaren ondorengo idatz-zatietan zehaztutakoaren babesean eman da: 149. artikulua eta 1.7. eta 1.17. paragrafoek Estatuari aitortzen dizkiote, hurrenez hurren, lan-legegintzaren gaineko eskumen eskusiboa, autonomia-erkidegoetako organoek hura betearazteko duten eskumenari kontra egin gabe, eta Gizarte Segurantzaren oinarritzako legegintzari eta araubide ekonomikoaren gaineko eskumen eskusiboa, autonomia-erkidegoetako organoek haren zerbitzuak betearazteko duten eskumenari kontra egin gabe; 149.1.14. paragrafoak Estatuari aitortzen dio Ogasun Nagusiari buruzko eta Estatuaren Zorraren gaineko eskumen eskusiboa, Euskadiko Kontzertu Ekonomikoaren eta Nafarroako Foru Erkidegoaren Hitzarmen Ekonomikoaren eskakizunei kontra egin gabe.

Azken xedapenetako bigarrena. *Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuak profesionaltasun-ziurtagiriei edo heziketa-tituluei lotuta egon gabe egitea ahalbidetzen duen epea luzatzea.*

Lan-merkatua aldatzeko premiazko neurriei buruzko uztailaren 6ko 3/2012 Legearen zortzigarren xedapen iragankorraren 2. paragrafoa honela idatzita geratzen da:

«2. 2014ko abenduaren 31 arte izenpetzen diren prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuetan, baldin eta ez badago egingo den lanari lotutako lanbide-heziketako titulurik edo profesionaltasun-ziurtagiririk, edo prestakuntza hori emateko zentro egokirik, prestakuntza-espezialitateen fitxategiak ezartzen dituen gutxieneko edukiek osatuko dute kontratu horiei datxekien heziketa-jarduera, kontratuan jasotzen den lan-jarduerari lotutako lanbide eta espezialitateetarako. Fitxategiok kontsulta daitezke Estatuako Enplegu Zerbitzu Publikoaren webgunean (www.sepe.es) eta Autonomia Erkidegoei dagozkien Enplegu Zerbitzu Publikoen webguneetan. Besterik ezean, heziketa-jarduera osatuko duten heziketa-hitzarmenak enpresek finkatutako dituzte, edo berauek helaraziko dizkiete Estatuako Enplegu Zerbitzu Publikoari eta Autonomia Erkidegoei dagozkien Enplegu Zerbitzu Publikoari, Enplegu Sistema Nazionalaren barruan balioztatuak gera daitezkeen.»

Azken xedapenetako hirugarrena. *Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorraren kotizazio-oinarrian konputa daitezkeen kontzeptuak.*

Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 109. artikulua honela idatzita geratzen da:

«109. artikulua. *Kotizazio-oinarria.*

1. Gizarte Segurantzako erregimen orokorraren babes-ekintzak, laneko istripua eta lanbide-gaixotasuna barne, biltzen dituen gertakari eta egoera guztien kotizazio-oinarria izango da langileak edo antzekoak hileroko jasotzeko eskubidea duen guztizko ordainsaria, bere forma edo izena edozein dela ere, edota besteren kontura egiten duen lanagatik benetan jasotzen duena, horixe handiagoa izanez gero.

Hilabete bat baino epemuga handiagoa duten eskurapenak urteko hamabi hilabeteotan zehar hainbanatuko dira.

Sortutako eta gozatu gabeko urteko oporrei dagozkien eskurapenak, lan-harremana amaitzean ordaintzen direnak, kontratua baliogabetzen den hileko likidazio eta kotizazio osagarrian bilduko dira. Likidazioa eta kotizazio osagarria opor-egunen araberakoak izango dira, nahiz eta hurrengo hilerako iritsi edo horietan beste lan-harreman bat hasi. Ez dira hainbanatuko eta, egokia izanez gero, dagozkien hiletako gehieneko kotizazioa aplikatuko zaie.

Hala ere, aurreko lerrokadan adierazitakoa alde batera utziko da, eta kotizazio-arau orokorrak aplikatuko dira, arauak agindu bezala, legeak ezartzen duenean langilearen ordainsariak, soldatarekin batera, sortutako oporrei dagozkien zati proportzionala jaso behar duela.

2. Kotizazio-oinarrian kontzeptu hauek soilik ez dira zenbatuko:

a) Bere lana ohiko languneaz bestelako toki batean egitearren lekuz aldatu behar duen langilearen lekualdatze-gastuak ordaintzeko dirua, garraiobide publikoak erabiltzen dituenean, baldin eta gastu horien zenbatekoa justifikatzen bada faktura baten edo dokumentu baliokide baten bidez.

b) Bere lana ohiko languneaz bestelako toki batean egitearren lekuz aldatu behar duen langilearen lekualdatze-gastuak ordaintzeko dirua, gastuok aurreko paragrafoan jaso ez badira. Orobat, langilearen ohiko lanlekuaz eta bizilekuaz bestelako udalerriri batean egindako mantenu- eta egonaldi-gastu normalak ordaintzeko dirua, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren estatu-araudi erregulatzaileak aurreikusitako zenbatekoan eta izaeran.

c) Heriotzagatiko kalte-ordainak eta, lekualdaketei, kentzei eta kaleratzei dagozkienak.

Heriotzagatiko kalte-ordainak eta, lekualdaketei eta gabetzei dagozkienak kotizaziotik salbuetsita egongo dira aplikatu beharreko sektore-araudan edo hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehieneko zenbatekora arte.

Langilea kaleratze edo kargugabetzetik eratorritako kalte-ordainak salbuetsita egongo dira, Langileen Estatutuaren Legean, berau garatzeko araudian edo, hala badagokio, epaiak betearaztea erregulatzen duen araudian nahitaez ezarritako zenbatekoan; horrela bada, ezin da horrelakotzat hartu hitzarmen, itun edo kontratuaren bidez ezarritakoa.

Lan-kontratua adiskidetze-ekitaldiaren aurretik iraungitzen bada, salbuetsita egongo dira kaleratzeagatiko kalte-ordainak; betiere, berau bidegabetzat joz gero eman beharrekoak baino handiagoak ez badira, eta elkarrekin adostutako iraungitze bat ez bada sustatutako bajen plan edo sistema kolektiboen barruan.

Aurreko lerrokadetan xedatutakoaren kontra egin gabe, kaleratze kolektiboen ondoriozko kaleratze edo kargugabetzeetan, baldin eta Langileen Estatutuaren Legearen 51. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik izapidetuta badaude edo lege

horren 52. artikulua c) idatz-zatia aurreikusitako kausengatik gertatu badira, salbuetsita geldituko da Estatutu horretan bidegabeko kaleratzearen kasuan nahitaez ezarritako mugak gainditzen ez dituen kalte-ordainaren zatia; betiere adierazitako bi kasu horiek kausa ekonomiko, tekniko eta antolamendukoengatik edo ezinbesteko kausengatik gertatzen badira.

d) Gizarte Segurantzaren prestazioak, enpresek behin-behineko ezgaitasunengatik ematen dituzten prestazioen hobekuntzak eta enpresen zerbitzura dauden langileak eguneratu, gaitu eta birziklatzeko egiten diren ikaskuntza-gastuak ordaintzera zuzendutako dirua, baldin eta ikasketa horiek beharrezkoak badira langileen jardura horretarako edo lanpostuen ezaugarri horietarako.

e) Aparteko orduak, salbu eta Gizarte Segurantzaren lan-istripuengatik eta lan-gaixotasunengatik kotizatzen badira.

3. Enpresaburuek Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrari jakinarazi beharko diote, likidazio-aldi bakoitzean, langileei ordaindutako ordainsari-kontzeptu guztien zenbatekoa, kontuan hartu gabe Gizarte Segurantzaren kotizazio-oinarrian sartu diren ala ez, eta oinarri bakarrak aplikatzen badira ere.

4. Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak aparteko orduen kopurua ezarri ahal izango du, dela modu orokorrean, dela lanaldia luzatzea ohikoa duten lan-sektoreen arabera; hori guztia, 2.e) paragrafoan xedatutakoa gorabehera.»

Azken xedapenetako laugarrena. *Martxoaren 5eko 4/2004 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Sozietateen gaineko Zergari buruzko Legearen testu bategina aldatzea.*

Paragrafo bat gehitzen da martxoaren 5eko 4/2004 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Sozietateen gaineko Zergaren Legearen testu bateginaren 43. artikuluan, eta honela geratzen da idatzita:

«4. Lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, artikulua honetan aurreikusitako dedukzioak kontratuan hitzartutako lanaldiaren proportzioan aplikatuko dira.»

Azken xedapenetako bosgarrena. *Azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretua aldatzen da, familia-etxeko zerbitzuaren lan izaera bereziaren gaineko harremana arautzeko buruzkoa..*

Paragrafo berria, 3 bis, gehitzen da azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretuaren, 9. artikuluan (1620/2011 Errege Dekretua, azaroaren 14koa, familia-etxeko zerbitzuaren lan izaera bereziaren gaineko harremana arautzeko buruzkoa. Honela idatzita geratzen da:

«3 bis. Lanaldi partzialerako kontratatutako langileei dagokienez, ez dira aplikatuko Langileen Estatutuaren 12.5.h) artikuluan ezarritako lanaldia erregistratzeko betebeharrak.»

Azken xedapenetako seigarrena. *Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratua garatu eta bitariko lanbide-heziketaren oinarriak ezartzen dituen azaroaren 8ko 1529/2012 Errege Dekretua aldatzea.*

Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratua garatzen eta bitariko lanbide-heziketaren oinarriak ezartzen dituen azaroaren 8ko 1529/2012 Errege Dekretuaren bigarren xedapen iragankorraren 2. paragrafoko bigarren lerokada honela geratzen da idatzita:

«2014ko abenduaren 31 arte izenpetzen diren prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuetan, baldin eta ez badago egingo den lanari lotutako lanbide-heziketako titulurik edo profesionaltasun-ziurtagiririk, edo prestakuntza hori emateko zentro egokirik, prestakuntza-espezialitateen fitxategiak ezartzen dituen gutxieneko edukiek osatuko dute kontratu horiei datzekien heziketa-jardura, kontratuan jasotzen den lan-jarduerari lotutako lanbide eta espezialitateetarako. Fitxategiak

kontsulta daitezke Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren webgunean (www.sepe.es) eta Autonomia Erkidegoei dagozkien Enplegu Zerbitzu Publikoen webguneetan. Besterik ezean, heziketa-jarduera osatuko duten heziketa-hitzarmenak enpresek finkatuko dituzte, edo berek helaraziko dizkiote Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, Enplegu Sistema Nazionalaren barruan balioztatuak gera daitezen.»

Azken xedapenetako zazpigarrena. *Erregelamendu-mailako arauak aldatzea.*

Errege lege-dekretu honek aldatzen dituen erregelamendu-mailako arauetako xedapenak aldatu ahal izango dira, etorkizunean haiek ageri diren arauari dagozkion erregelamendu-mailako arauen bitartez.

Azken xedapenetako zortzigarrena. *Kontratazio-pizgarrien antolamendua.*

Segurtasun juridiko handiagoa ematearren, Gobernuak kontratazio-pizgarrien berrantolatze arauemailea egingo du Gizarte Segurantzaren kotizazioaren barruan. Hartara, xedapen batean bilduko ditu errege lege-dekretu hau indarrean sartzen den egun berean Gizarte Segurantzaren kotizazioan izango diren hobariak eta murrizketak, eta legearen edo araudiaren arabera aurreikusitako eskakizunak eta betebeharrak bateratuko ditu.

Azken xedapenetako bederatzigarrena. *Arauak onartzeko gaikuntza.*

Araugintza-ahalmena eman zaie Gobernuari eta Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministroari xedapenak dikta ditzaten eta errege lege-dekretu honetan xedatutakoa garatzeko eta gauzatzeko behar diren neurriak ezar ditzaten.

Azken xedapenetako hamargarrena. *Indarrean jartzea.*

Errege lege-dekretu hau Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean sartuko da indarrean.

Madriren, 2013ko abenduaren 20an.

JUAN CARLOS. E.

Gobernuko jarduneko presidentea.
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN