

I. XEDAPEN OROKORRAK

ESTATUKO BURUZAGITZA

2220 *3/2014 Errege Lege Dekretua, otsailaren 28koa, enplegua eta kontratazio mugagabea sustatzeko premiazko neurriei buruzkoa.*

I

Erakunde nazional eta nazioartekoen, publikoen eta pribatuen aurreikuspen ekonomikoek erakusten dutenez, Espainiako ekonomia indarberritzen ari da pixkanaka, egonkortasun makroekonomiko handiagoari eta oinarri estruktural sendoagoei esker.

Premiazkoenak diren egitura-erreformak egin dira, ezinbestekoa den egonkortasun makroekonomikoa lortzeko, eta, orain jarduera ekonomikoak berriz ere hazkunde-tasa positiboak dituzenez, lehenetasuna da enplegua berreskuratzeko eta sortzeko prozesua bizkortzea.

Horregatik, Gobernuak lan-merkatuaren egonkortasuna lortzera bideratu du bere politika ekonomikoa osoa, lehenik eta behin, eta hazkunde ekonomikoaren testuinguruan enplegua sortzera.

Berriki, lan-merkatua egonkortsu egin dela egiaztatzen duten datuak ikusten hasi gara. 2013ko laugarren hiru hilabeko Biztanleria Aktiboaren Inkestan enplegu-sorkuntza garbia islatu da, urtarokotasuna kontuan hartu gabe, eta ez zen horrelakorik gertatu 2008ko lehen hiru hilabekotik. Aurreikuspenen arabera, 2014an enplegu-sorkuntza garbia izango da, nahiz eta hazkundera oraindik ere apala izango den, aurrera jarraituko baitu iraganean pilatutako desorekak zuzentzeko prozesuak.

Hori horrela izanik ere, premiazkoa da langabezia jaisteko eta enplegua sortzeko prozesua bizkortzea. Izan ere, gaur egun, 5.896.300 lagun dabilta lan bila eta lana aurkitu ezinik Espainian, Biztanleria Aktiboaren Inkestaren arabera. Horietako gehienek denbora luzea daramate langabezian.

Horregatik, beharrezkoa da kontratazioa eta enplegu-sorrera sustatzeko premiazko neurri gehigarriak hartzea, egoera hori berehalakoan lehengoratuko bada.

Horretarako, Gobernuak, lan-merkatua egonkortzeko lagungarri izan diren arau-aldaketak egiteaz gain, lan-kontratu-erako administrazio-izapideak erraztu ditu berriki. Hala, murriztu egin du kontratu-ereduen kopurua, eta kontratazio-erako tresna lagungarri bat sortu du interneten, errazago izan dadin kontratu mota hautatzea eta izapideak egitea kontratua zein langileari Gizarte Segurantzaren alta eman izana erregistratzeko.

Baina beharrezkoa da urrats bat gehiago egitea, eta premiazko neurriak onartzea enplegua eta kontratazio mugagabea sustatzeko, Gizarte Segurantzako kotizazioak neurri handi batean murriztuz enplegu egonkorren sorrera garbia bultzatzeko.

Murrizketa hori egituratzeko, Gizarte Segurantzako kotizazioen tarifa finkoa ezarri da kontratazio mugagabe berrientzat, baldin eta enplegu garbia gutxienez hiru urtean mantentzen badute.

Neurri horren onuradun dira, hortaz, langile-kopurua modu egonkorrean igotzearen aldeko apustua egiten duten enpresak, zeinak Espainiako ekonomiaren egitura-aldaketaren eragile izan behar duten, eta neurri hori lagungarri da susperraldia azkarragoa izan dadin eta lehen unetik bertatik oinarri sendoagoetan finka dadin. Koherentea da, hortaz, Gobernuak epe luzerako duen politika ekonomikoarekin.

Langile prestatuagoak eta produktiboagoak lanpostu egonkorretan; horra hor etorkizuneko gizarte-ongizatea eta hazkunde ekonomikoa bermatzeko gakoak. Hortaz, Gizarte Segurantzako kotizazioak aldi batez murrizte hori bitarteko egokia da epe laburrean, enplegua azkar sor dadin bultzatzeko, enplegu egonkorra batik bat, eta, era berean, lan-merkatuaren dualtasuna murrizteko.

II

Errege Lege Dekretuak artikulua bat du, xedapen gehigarri bat eta hiru azken xedapen. Kontratazio mugagabea sustatzeko xedez, enpresek Gizarte Segurantzari kontingentzia arruntengatik egin beharreko kotizazioen murrizketa handia onartu da, horrelako kontratuak egiten dituzten enpresa guztientzat.

Neurri honen onuradun izango dira enpresa guztiak, tamaina edozein dela ere, eta kontratua lanaldi osokoa zein lanaldi partzialekoa izan, 2014ko otsailaren 25aren eta abenduaren 31ren artean egindako kontratuei dagokienez, betiere kontratu horiek enplegu garbia sortzea badakarte.

Enpresak kontingentzia arruntengatik ordaindu beharreko kuota 100 euro izango da hilean, kontratua lanaldi osokoa bada, eta 75 edo 50 euro hilean, kontratua lanaldi partzialekoa bada, lanaldia zenbatekoa den kontuan hartuta.

Oro har, murrizketa horiek 24 hilabetez aplikatuko dira, eta, horrez gain, hurrengo 12 hilabeteetan, 10 langiletik beherako enpresek eskubidea izango dute, halaber, mugarik gabe kontratatutako langileari dagokion kontingentzia arruntan kotizazioa % 50 murrizteko.

Murrizketa horien onuradun izateko, enpresariak hainbat baldintza bete beharko ditu, oro har, gisa honetako arauetan horrelako pizgarriak lortzeko eskatzen direnak; hau da: egunean edukitzea zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak; ez egotea enplegu-programen onurak lortzetik salbuetsita, arau-hauste larri edo oso larri jakin batzuk egin izanagatik, eta kontratazio horrekin lortutako enplegu guztizkoaren eta mugagabearen mailari eustea.

Bete beharreko baldintza da, orobat, enpresak lan-kontratuak iraungi ez izana judizialki bidegabetzat deklaraturako arrazoi objektiboengatik edo diziplinako kaleratzeagatik, edota kaleratze kolektiboengatik.

Aurreko baldintzak 2014ko otsailaren 25etik aurrera iraungi diren kontratuei bakarrik eragingo die.

Horrelako pizgarriak arautzen dituzten beste arau batzuetan bezala, neurria aplikatzerik ez dagoen kasuak ezartzen dira; besteak beste, lan-harreman bereziak, Gizarte Segurantzako Araubide Orokorrean ezarritako sistema berezietako edozeinetan sartzea dakarren jardueran diharduten langileen kontratazioa eta enpresariaren senide jakin batzuen kontratazioa.

Hori horrela izanik ere, langilerik gazteenen kontratazioa sustatzeko xedez, murrizketa bidezko izango da, baldin eta kontratatutakoa langile autonomo baten semea edo alaba bada, 30 urte baino gutxiago baditu, edo hori baino gehiago ere bai laneratzeko zailtasun bereziak izanez gero, Lan autonomoari buruzko uztailaren 11ko 20/2007 Legearen hamargarren xedapen gehigarrian ezarritakoarekin bat.

Enpresariak murrizketa horiek lortzeko baldintzak betetzen ez baditu, behartuta egongo da ordaindu ez dituen zenbatekoak itzultzera.

III

Arau honetan biltzen dira, bai bere nolakotasunagatik bai bere helburuagatik, Espainiako Konstituzioaren 86. artikulua lege-dekretuak onartzeko eskatzen dituen aparteko eta presazko beharrezana.

Errege lege-dekretu honetan araututako neurria hartu beharra dago, batetik, lan-merkatuaren egonkortasuna sustatzeko, langileei kontratu mugagabeak eginez, bai denbora osoz bai lanaldi partzialesan, eta, bestetik, enplegua sortzeko eta, era berean, lan-merkatuaren dualtasuna murrizteko. Horrek guztiak berehalako erantzuna eskatzen du, eta neurri hori ahalik eta azkarren hartzea justifikatzen du.

Horrenbestez, Espainiako Konstituzioaren 86. artikuluan jasotako baimenez baliatuz, Enplegu eta Gizarte Segurantzako ministroaren proposamenari jarraiki, eta Ministroen Kontseiluak 2014ko otsailaren 28ko bileran eztabaidatu ondoren, honako hau,

XEDATZEN DUT:

Artikulu bakarra. *Enpresak Gizarte Segurantzari gertakari arruntengatik ordaindu beharreko kotizazioak murriztea, kontratazio mugagabeen kasuan.*

1. 2014ko otsailaren 25etik aurrerako ondorioekin, artikulu honetan ezartzen diren baldintzak eta betekizunak betetzen direnean, honako kopuru hauetara murriztuko da enpresek Gizarte Segurantzari gertakari arruntengatik egin beharreko ekarpena, kontratazio mugagabeen kasuan:

- a) Kontratazioa lanaldi osorako bada, 100 euro hilean.
- b) Kontratazioa lanaldi partzialekoa bada, lanaldia lanaldi osoko langile konparagarri baten % 75ekoa bada gutxienez, 75 euro hilean.
- c) Kontratazioa lanaldi partzialekoa bada, lanaldia lanaldi osoko langile konparagarri baten % 50ekoa bada gutxienez, 50 euro hilean.

Murrizketa horiek 24 hilabetean aplikatuko dira, kontratuak eragina duen egunetik kontatzen hasita, eta 2014ko otsailaren 25etik 2014ko abenduaren 31 bitartean idatziz formalizatutako kontratuei aplikatuko zaizkie.

24 hilabeteko epea amaitzean, eta hurrengo 12 hilabeteetan, murrizketa aplikatzen den unean gutxienez hamar langile dituzten enpresek eskubidea izango dute % 50 murrizteko mugarik gabe kontratatu duten langilea dela-eta enpresak gertakizun arruntan kotizazioagatik egin beharreko ekarpena.

Gizarte Segurantzian dagokion araubidean langilearen alta- eta baja-datak ez badatoz bat hilabete naturaleko lehen eta azken egunarekin, orduan murriztu egingo da artikulu honetan aipatzen den enpresaren ekarpena, hilabetean altan egondako eguneko proportziora.

2. Kapitulu honetan aurreikusitako murrizketen onuradun izateko, honako betebeharrak hauek bete behar dira:

a) Egunean edukitzea zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak, bai langileei alta ematen zaien egunean, bai enpresaren ekarpen murriztua aplikatzen den aldian. Baldin eta, ekarpen murriztua aplikatzen den aldian, obligazioaren zenbateko osoa edo partziala ordaintzen ez bada erregelamenduz ezarritako epean, orduan murrizketa galduko da automatikoki, ordaintzen ez den hilabetetik hasita.

b) Enpresak lan-kontratuak iraungi ez izana arrazoi objektiboengatik edo diziplinako kaleratzeagatik, batzuk zein besteak judizialki bidegabetzat deklaratu badira, murrizketa jasotzeko eskubidea ematen duten kontratuak egin baino sei hilabete lehenago. Halaber, ezin izango dira kaleratze kolektiboak direla-eta lan-kontratuak iraungi, murrizketa jasotzeko eskubidea ematen duten kontratuak egin baino sei hilabete lehenago.

Baldintza hori betetzen den ala ez erabakitzeke, ez dira kontuan hartuko 2014ko otsailaren 25a baino lehenago iraungitzeak.

c) Enpresako enplegu mugagabearen maila eta guztizko enpleguaren maila igotzea dakarten kontratu mugagabeak egitea. Igoera hori kalkulatzeko, kontratua egin aurreko hogeita hamar egunetan enpresan zerbitzuak eman dituzten langileen eguneko batez bestekoa hartuko da kontuan.

d) 36 hilabetean, murrizketa aplikatu zaion kontratu mugagabeak ondorioak izan dituenetik kontatzen hasita, kontratazio horrekin lotutako enplegu mugagabearen mailari eta guztizko enpleguaren mailari eustea, gutxienez.

Enplegu mugagabearen maila eta guztizko enpleguaren maila aztertuko da hamabi hilabetean behin. Horretarako, baldintza hori betetzen den ala ez aztertzea egokitzen den hilabetean dauden langile mugagabeen batez bestekoa eta langile guztien batez bestekoa hartuko da kontuan.

Enpresan enplegu maila zein den eta maila horri eutsi zaion aztertzeke, ez dira kontuan hartuko arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeengatik iraungitako lan-kontratuak, baldin eta iraungitzeok bidegabetzat deklaratu ez badira.

e) Ez egotea enplegu-programak aplikatzeak dakartzan onurak jasotzetik salbuetsiak, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Lan-arloko Arau-hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginaren 22.2 artikuluan jasotako arau-hauste larriak edo 16. eta 23. artikuluetan jasotako arau-hauste oso larriak egiteagatik, arau beraren 46. artikuluan ezarritakoaren arabera.

3. Artikulu honetan ezarritako murrizketak ez dira aplikatuko honako kasu hauetan:

a) Lan-harreman bereziak. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartu zuen Langileen Estatutuaren Legeari buruzko testu bateginaren 2. artikuluan edo beste lege-xedapen batzuetan jasota daude.

b) Ezkontide, arbaso, ondorengo eta bigarren gradura arteko gainerako ahaide odolokideei edo ezkontzazkoei eragiten dieten kontratazioak, honako hauen kasuan: enpresariak edo enpresaren kontrola dutenak, sozietatearen forma juridikoa duten erakundeetan edo enpresetan zuzendaritza-karguak dituztenak edo administrazio-organoetako kide direnak.

Aurreko paragrafoan xedatutakotik salbuetsita geratzen dira Lan autonomoari buruzko uztailaren 11ko 20/2007 Legearen hamargarren xedapen gehigarrian ezarritako baldintzak betetzen dituzten seme-alaben kontratazioak.

c) Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean ezarritako sistema berezietako edozeinetan sartzea dakarren jardueran diharduten langileen kontratazioa.

d) Salbuespen gisa egin daitezkeen langileen kontratazioak, 2014ko Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 22/2013 Legearen 20. eta 21. artikuluetan eta hogeigarren eta hogeita batgarren xedapen gehigarrietan ezarrita bezala.

e) Taldeko beste enpresa batzuetan edo parte den enpresetan kontratatuta egon diren langileen kontratazioa, baldin eta langile horien kontratuak judizialki bidegabetzat jo diren arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeengatik irautsi badira, edo kaleratze kolektiboengatik, murrizketa jasotzeko eskubidea ematen duten kontratuak egin baino sei hilabete lehenago.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa ez da aplikatuko, baldin eta irautsienak 2014ko otsailaren 25a baino lehen gertatu badira.

f) Kontratua egin aurreko sei hilabeteetan enpresa edo erakunde berean zerbitzuak eman dituzten langileak kontratatzea, kontratu mugagabea eginez.

Aurreko paragrafoan xedatutakoa ez da aplikatuko lan-kontratua 2014ko otsailaren 25a baino lehen irautsi zaien langileei.

4. Atal honetan ezarritako murrizketek ez dute eraginik izango eragindako langileek jasotzeko eskubidea sor dezaketen prestazio ekonomikoen zenbatekoa erabakitzeke orduan; dagokien kotizazio-oinarriaren zenbateko osoa aplikatuta kalkulatu da kopuru hori.

5. Murrizketa horiek aplikatzea bateraezina da Gizarte Segurantzaren kotizazioan kontratu berberengatik beste zeinahi onura izatearekin, onura horiek zein kontzepturi eragiten dioten kontuan hartu gabe.

6. Murrizketa horiek Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak kontrolatu eta berrikusiko ditu, esleituta dituzten eginkizunak betez.

7. Dagokion murrizketa behar ez bezala aplikatzen bada, artikulu honetan ezarritako baldintzak ez betetzeagatik, ordaindu ez diren zenbatekoak itzuli beharko dira, dagokien errekaru eta berandutze-interesekin, Gizarte Segurantzaren bilketa-araudian ezarritakoaren arabera.

2.d) atalean ezarritako baldintza betetzen ez bada, baliorik gabe geratuko da murrizketa, eta itzuli egin beharko da murrizketa egin izan ez balitz enpresak gertakizun arruntengatik egin beharko litzuzkeen ekarpenen zenbatekoen eta murrizketa aplikatzen hasi denetik egindako ekarpenen arteko aldea. Honela egingo da itzulketa:

1.–Enpleguaren mailari eusteko baldintza ez bada betetzen kontratazioa egin denetik hamabi hilabetera, aipatutako aldearen % 100a itzuli beharko da.

2.–Arau-haustea kontratazioa egin eta hogeita lau hilabetera gertatzen bada, aipatutako aldearen % 50 itzuli beharko da.

3.–Arau-haustea kontratazioa egin eta hogeita hamasei hilabetera gertatzen bada, aipatutako aldearen % 33 itzuli beharko da.

2.d) idatzi-zatian xedatutako baldintza ez betetzeagatik dirua itzuli behar bada – itzulketa horiek Gizarte Segurantzako bilketa-araudian ezarritakoaren arabera egingo dira–, ezingo da eskatu errekarurik edo atzerapenagatiko interesik.

Paragrafo honetan ezarritako itzultzeko betebeharrak ez dio kalterik egiten Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateginean xedatutakoari.

Xedapen gehigarri bakarra. *Ordu osagarrien kotizazioa.*

Errege Lege Dekretu honetan ezarritakoa ez zaio aplikatuko murrizketarako eskubide sortzen duten kontratuak dituzten lanaldi partzialeko langileek egindako ordu osagarrien kotizazioari.

Azken xedapenetako lehenengoa. *Eskumen-titulua.*

Errege Lege Dekretu hau Konstituzioaren 149.1.17. artikuluan ezarritakoaren babesean ematen da, zeinak Estatuari esleitzen dion Gizarte Segurantzaren oinarritzko legegintza eta araubide ekonomikoa, hargatik eragotzi gabe autonomia-erkidegoek haren zerbitzuak betearaztea.

Azken xedapenetako bigarrena. *Garatzeko ahalak.*

Gobernuari eta Lan eta Gizarte Segurantzako ministroari ahalmena ematen zaie errege lege-dekretu honetan ezarritakoa garatzeko eta gauzatzeko beharrezko xedapenak emateko, beren eskumen esparruan.

Azken xedapenetako hirugarrena. *Indarrean sartzea.*

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

Madriren, 2014ko otsailaren 28an.

JUAN CARLOS E.

Gobernuko presidentea,
MARIANO RAJOY BREY