

**KRISIA, LAN-ZUZENBIDEA ETA ELIZAREN  
DOKTRINA SOZIALA**

**Leon XIII.a Aita santuak 1891ko maiatzaren 15ean  
aldarrikatutako *Rerum Novarum* gutun-entziklikaren  
125. urteurrenean**

**Laburpena:** Lan honen abiapuntua da lan-zuzenbidea lanabes egoki gisa hartzea, enpresaburuek eta langileek dituzten interes kontrajarriak orekatu eta gizarte-bakea lortzeko, eta ez krisi ekonomikoen jatorri gisa. Jarraian, lan-zuzenbidearen eta Elizaren Doktrina Sozialaren arteko lotura aztertuko da. Eta, azkenik, lan-zuzenbideari datxezkion balio aldaezinetan sakonduko da, uste izateagatik balio horiek direla jurista kristauok eta borondate oneko kristau orok aintzat hartu beharrekoak, egia bilatzeko orduan.

**Gako-hitzak:** Lan-zuzenbidea, krisi ekonomikoa, Elizaren Doktrina Soziala, lan-kontratuaren eginkizun soziala, negozio juridikoari eusteko printzipioa, gutxieneko arauaren printzipioa.

**Laburpena:** 1. Sarrera. 2. Espainiako lan-erlaldaketa garrantzitsuenak eta halakoek lan-zuzenbidea malgutzeko duten joera. 3. Lan-zuzenbideari datxezkion balio aldaezinak, Elizaren Doktrina Sozialak eta egia bilatzeko xedeak eratorritakoak: 3.1. *Lan-kontratuaren eginkizun soziala*. 3.2. *Negozio juridikoari eusteko printzipioa*. 3.3. *Gutxieneko arauaren printzipioa*. 4. Bibliografia-aipamenak.

## 1. Sarrera

1. Iragan mendeko 70eko hamarkadaren erdialdetik, mundu-mailako krisi ekonomikoren bat gertatzen den bakoitzean, hots, 2008tik bizi dugun modukoa, lan-zuzenbidearen kontra jotzen da, halakoen arrazoietakoa bat baitlitzen; izan ere, esan bide da lan-zuzenbidearen malgutasunik ezak eragotzi egiten duela enpresaburuak merkatuaren eskakizun berriei egokitzea<sup>1</sup>. Eta, konponbide moduan, Espainian ere edozenbat lan-eraldaketa edo -erreforma gauzatu dira, denak ere xede dutenak lan-zuzenbidea malgutzeko. Edonola ere, nabarmendu behar da eraldaketa horietako bat berak ere ez duela erdietsi krisi desberdinak gainditzea. Egiatan, lan-zuzenbidea sekula ez da izan krisi ekonomikoen arrazoi. Aitzitik, halakoen atzean inguruabar sakon eta katramilatsua goak egon ohi dira<sup>2</sup>.

Gainera, lan-eraldaketak behin eta berriro baliatu nahi izatea lan-zuzenbidea malgutzeko arriskutsua da oso. Egin-eginean ere, modu horretara jardunez gero, bertan behera gera daiteke lan-zuzenbidearen izate, xede edo oinarria: lan-kontratuak eratorritako harreman juridikoetan enpresaburuaren eta langileen arteko interes desberdinak orekatzea. Azken buruan, horrek berarekin ekarriko luke gizarte-justizia haustea eta, horrenbestez, baita gizarte-bakea ere. Areago, justifikaziorik gabeko ordenarik eza sortuko litzateke, Konstituzioak «zuzenbideko estatu sozial eta demokratiko» moduan definitutakoan. Hain zuzen ere, Konstituzio horretara bildu zen langileen banakako eskubideen nahiz eskubide kolektiboen eredu berria, Langileen Estatutuan jaso eta garatu beharrekoa.

<sup>1</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (1984), 17. or.

<sup>2</sup> MONTROYA MELGAR, A. (2010), 31-34 orr.

2. Baina gauzatu diren malgutzeak gorabehera, azken urteotako eraldaketen nondik norakoak aztertu ondoren ikusiko den moduan, ez dira ahaztu behar lan-zuzenbideari datxezkion balioak, aldaezinak direnak. Zinez, balio horiek argitu behar dute beti eragile juridikoen jarduna, «gizarte-auzi berria» edo «XXI. mendeko gizarte-auzia» deitu daitekeenaren haritik sortzen ari den lan-zuzenbide modernoaren interpretatzean. Halaber, gogorarazi behar da balio horietako asko konstituzio garaikideetan ageri direla.
3. Bada, testuinguru horretan, jurista kristau orok eta, orokorrean, borondate oneko jurista orok, beregain hartu behar du egia bilatu eta egia horren lekukotza emateko konpromisoa, hori baita maitasuna, adiskidetzeta, karitatea edo solidaritatea azaleratzeko bide bakarra, eta, beraz, justizia eta guztion ona lortzekoa. Arean ere, Benedikto XVI.ak *Caritas in Veritate* gutun-entziklikan adierazitakoa kontuan harturik, «gaur egun horrek badu berebiziko garrantzia, bizi dugun gizarte-eta kultura-testuinguruan egia erlatibizatzeke joera dagoelako, egiari bizkarra emanaz edo egiari uko eginaz».

Are gehiago, pertsona ezin bizi daiteke maitasunik gabe, maitasunean idoro dezakeelako bakarrik duintasuna eta bere izatea edo zentzua. Horrela, Joan Paulo II.ak *Redemptor Hominis* gutun-entziklikan adierazitakoaren ildotik, «gizakiaren berezko balioaren eta duintasunaren inguruan sortzen den txundidura neurrigabekoaren agerbide da Ebanjelioa, hau da, Berri Ona». Zehatzago, Joan Paulo II.ak, *Centesimus Annus* gutun-entziklikan deitzen digu «giza errealitateak ebanjelioaren ikusmiratik suspertzera», eta, aldi berean, gogorarazten digu Elizaren Doktrina Soziala «berez dela ebanjelizazio-lanabes edo -tresna». Hartara, Elizaren Doktrina Soziala da Ebanjelioak

berarekin dakarren Berri Ona behin eta berriro bilatzea ahalbidetzen duen bidea, unean uneko, tokian tokiko eta kasuan kasuko pertsonen inguruabarren arabera; izan ere, Elizaren Doktrina Soziala garatuz doa, Ebanjelioko mezua eta giza historia elkarren eskutik etengabe berrituz doazen heinean.

4. Hori guztiori kontuan harturik, Elizaren Doktrina Soziala goraiatu behar da, handia baita hark egindako ekarria lan-zuzenbideari datzekion balio aldaezinei. Eginginean ere, lasai asko esan daiteke lan-zuzenbidea doktrina horretan oinarritzen dela<sup>3</sup>. Esangura horretan, Joan Paulo II.ak *Laborem Exercens* gutun-entziklikan diosku lanaren arazoa «betidanik egon dela gizartean, bai eta Elizaren irakatsietan ere». Horrela, Leon XIII.ak 1891n aldarrikatutako *Rerum Novarum* gutun-entziklikak aro berriari ekin zion, lanaren arazoa saktotasunez aztertzeari dagokionez, baina, Joan Paulo II.ak *Laborem Exercens* gutun-entziklikan ohartarazi zuen bezala, «Eskritura Santua da Elizaren Doktrina Sozialaren iturri, Genesi liburutik hasita, eta, bereziki, Ebanjelioarekin eta apostoluen idatziekin jarraituz». Horregatik, Joan Paulo II.ak *Centesimus Annus* gutun-entziklikan nabarmentzen du Elizaren Doktrina Sozialaren xedea dela «gizakia eta gizakiak duen balio neurri-gabea behar bezala ulertaraztea».
5. Bestalde, lan-zuzenbideak une oro berrizatzeko premia du, bere oinarri edo funtsaren aurkako mehatxuen aurrean egia bilatzeko zeregina dela eta, batik bat, krisialdian. Bada, premia horrek bat egiten du Joan Paulo II.ak *Centesimus Annus* gutun-entziklikan egindako

---

<sup>3</sup> Zuzenbidearen adar berri horri buruz mintzatu zen Pio XI.a, *Quadragesimo Anno* gutun-entziklikan, hurrengo adierazterakoan: lan-zuzenbideak «irrimo defendatzen ditu langileen eskubide sakratuak, gizaki eta kristau gisa duten duintasunak eratorritakoak».

konparazioarekin. Halatan, Elizaren Tradizio handia altxor batekin konparatzen du; altxor horrek «betidanik jaso eta belaunaldiz belaunaldi eskualdatutako “gauza zaharrak” biltzen ditu, baina, aldi berean, ahalbidetzen du “gauza berriak” aurkitzea, Elizaren eta munduaren egunerokotasuna, alegia». Hain justu ere, «gauza berri» horietan aurkitu behar du juristak egia bilatzeko aukera.

## **2. Espainiako lan-erlaldaketa garrantzitsuenak eta halakoek lan-zuzenbidea malgutzeko duten joera**

6. Jarraian, oinarri hartuko dira, Espainian, 1978ko Konstituzioa aldarrikatu ondoren, lan-merkatua malgutzeko helburuarekin lan-zuzenbideari begira gauzatutako eraldaketa edo erreforma garrantzitsuenak.

Hasteko, 32/1984 Legeak ekindako bideari erreparatu behar zaio. Lege horrek enplegua sustatzeko neurri moduan aldi baterako kontratuak bultzatu zituen. Alabaina, helburua lortu ez eta aldi baterakotasunaren kultura ezartzea eragin zuen horrek, eta horren eskutik lanean ezegonkortasuna, ziurtasunik eza eta prekarietatea nabarmen areagotzea. Laurogeita hamarreko hamarkadan, eta zehatzago 1994an, ekoizpena edo produktibitatea deszentralizatzeari ekin zitzaion, enpresak lehiakorragoak izatea lortzeko helburuarekin. Horren ondorioz, irabazteko asmorik gabeko kolokazio-agentzia pribatuak eta aldi baterako laneko enpresak legezatu ziren. Gainera, garai horretan fenomeno berri bat hasi zen hedatzen, hots, lan-zuzenbidetik ihes egiteko joera eta, horrenbestez, berau ez aplikatzearena. Horren adibide da kontrata eta autonomo faltsuak baliatzea. Bestalde, 1997az geroztik, behin –teorian behinik behin– malgutasunaren eta enplegu-egonkortasunaren artean izan behar den

oreka onartuta, ahaleginak egin ziren aldi berean borrokatzeko langabeziaren, prekarietatearen eta enplegu-aldatzearen arazo larriak. Horretarako neurri garrantzitsuena izan zen iraupen mugagabeko kontratazioa sustatzeko kontratua sortzea. Kontratu-mota horrekin, arian-arian bada ere, Espainian malgusegurtasunari ekin zitzaion. Edonola ere, malgusegurtasun hori lan-baldintza eskasagoak ezartzearen aldekoa izan da. Bestela esanda, lan-zuzenbidea uzkartzeko politika bultzatu da, kostuak murriztearen mesedetan, gehienbat, kaleratzeei begira. Milurteko berria hasi eta berehala, 12/2001 Legeak heziketa-kontratuen berezko izaera ezerezean utzi eta enplegua sustatzeko neurri bihurtu zituen halakoak. Hasian hasi, 2008an sortutako nazioarteko krisiari erantzun nahian, 35/2010 Legea aspaldiko arazoei aurre egiten ahalegindu zen, baina konponbide zaharrak eta porrot egindakoak baliatuta: kaleratzeak merkatzeko alde egiten da, horretarako zeharkako bideak erabilia bada ere; kaleratzeak gauza-tzeko arrazoiak gehitzen dira; lekualdaketen, lan-baldintzak funtsean aldaraztearen, hitzarmen kolektiboetako alokairuen inguruko klausulak ez aplikatzearen, lan-kontratuak etetearen eta lanaldia murriztearen inguruko zenbait alde malgutzen dira; irabazteko asmoa duten kolokazio-agentzia pribatuak sortzen dira eta aldi baterako laneko enpresen jarduera-esparrua hedatzen da. Era berean, 7/2011 Errege Lege-dekretuak neurri garrantzitsuak arautu zituen, negozioazio kolektiboa malgutzea helburu. Azken bi arau horien erdibidean bestelako erregelamendu batzuk ere onetsi ziren, xede dutenak lan-esparruko bekak areagotzea, heziketarako lan-kontratuen kaltetan. Dena dela, azken lan-eraldaketetatik garrantzitsuena 3/2012 Legeak gauzatatutakoa da. Krisi ekonomikoaren harira, zenbait neurri hartu ditu, hala nola, prestakuntzarako kontratuaren be-

rezko izaera ezerezean utzi da berriro; ekintzaileei lan-guntzeko iraupen mugagabeko kontratu berrian gehiegizko probaldia ezarri da, lanaldi partzialeko kontratuaren arauketa berrian aparteko orduak onartu dira (nahiz eta gerogarrenean hori berriro debekatu den); lanbide-sailkapena beste modu batera arautu da, lan-baldintza prekarioak ezartzeko arriskuarekin; eta, batik bat, asko malgutu dira mugigarritasun funtzionala, mugigarritasun geografikoa, lan-baldintzak funtsean aldaraztea, kaleratzeak eta hitzarmen kolektiboetako lan-baldintzak aplikaziorik gabe uztea.

### **3. Lan-zuzenbideari datxezkion balio aldaezinak, Elizaren Doktrina Sozialak eta egia bilatzeko xedeak eratorritakoak**

7. Gauzak horrela, gero eta nabariago den lan-zuzenbide berri horren aurrean, lan-kontratuaren eginkizun sozialak, negozio juridikoari eusteko printzipioak eta gutxieneko arauaren printzipioak lan-merkatuaren oinarri izaten jarraitu behar dute, halakoek lehentasuna ematen baitiote pertsonari eta lan-zuzenbideari datxezkion balio aldaezinak eratzen baitituzte.

Horrek guztiorrek Elizaren Doktrina Sozialean ditu bere agerpen garrantzitsuenak. Hori dela eta, borondate oneko jurista orok, orokorrean, eta jurista kristauok, bereziki, egia aurki dezakegu lan-zuzenbidearen eta Elizaren Doktrina Sozialaren arteko paralelismoan.

#### *3.1. Lan-kontratuaren eginkizun soziala*

8. Ikuspuntu juridikotik, lan-kontratuaren eginkizun soziala lan-kontratuaren karian datza, hau da, lana eta alokairuak trukatzeko borondatean, ondasunak ekoiz-

teko eta zerbitzuak emateko<sup>4</sup>. Edu horretan, Espainiako Konstituzioaren 35.1 artikulua ezarri du espainiar guztiek eskubidea dutela beren beharrianak eta familiarenak asetzeko adina ordainsari jasotzeko. Orobat, horrek bat egiten du Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalaren 23.3 artikulua jasotakoarekin, hurrengo adieraztean: «lan egiten duen pertsona orok eskubidea du bidezko eta behar adinako ordainsariak izateko, berari nahiz bere familiari giza duintasunari dagokion bitzita bermatzeko modukoak; hala behar izanez gero, ordainsariok osatuko dira gizarte-babeseko beste baliabide batzuen bidez».

Helburu sozial moduan alokairuak jabetza pribatua izan beharreko proiektzioa Leon XIII.ak nabarmendu zuen 1891n, *Rerum Novarum* gutun-entziklikan, eta hori berori garatu zuen 1931n Pio XI.ak ere, *Quadragesimo Anno* gutun-entziklikan. Horrela, gutun-entziklika horietan alokairuak langileari aurrezteko ahalbidetu behar diola defendatzen da, aurrezkoa ezbeharrei aurre egiteko lehenengo babes-teknika den ginoan. Hurrean ere, gizartean aurrezteko aukera eta kultura orokortu zirenean bakarrik ezarri ahal izan ziren gizarte-asegurua, lehenengo, eta Gizarte Segurantzako Sistema modernoak, gero. Hain zuzen ere, ideia horrek bat egiten du Gizarte Segurantzako prestazioak behar adinakoak izan behar direla dioen eta Espainiako Konstituzioaren 41. artikuluan jaso den printzipioarekin<sup>5</sup>. Kontribuzio-bidezko prestazioen kasuan, prestazioak behar adinakoak izango dira, halakoek proportziorik ahalik eta handienean ordeztu dituztenean Espainiako Gizarte Segurantzaren Sistemako gertakizunetakoren bat gauzatzeagatik jaso gabe geratzen diren lan-errentak. Haa-

<sup>4</sup> ARRIETA IDIAKEZ, F.J. (2014), 159. or.

<sup>5</sup> ARRIETA IDIAKEZ, F.J. (2016), 76. or.



tik, uste da kontribuziorik gabeko prestazioak behar adinakoak direla, pertsona batek irauteko behar duen gutxieneko errentarik izan ez eta gutxieneko hori konpentsatu edo estaltzeko lain direnean.

Egia esan, estatuaren esku-hartzea, alokairua eta Gizarte Segurantzako prestazioen behar adinakotasuna babesteari dagokionez, subsidiaritate-printzipioaren agerpen argia da, nahitaez kontuan hartu beharrekoa<sup>6</sup>.

Lanak, pertsonaren proiektzio gisa, ekarria egiten dio guztion onari, gizakion beharrianak asetzeko ondasunak eta zerbitzuak sortuz<sup>7</sup>. Eta arestian esandakoarekin bat etorritz, ondasun eta zerbitzu horiek eskuratzeko beharrezkoa da alokairuak bidezkoak izatea, bai eta gizarte-prestazioak behar adinakoak izatea ere, alokairurik izan ez edo halakoak nahiko ez direnean (gizarte-prestazioek horiek ordeztuko dituztelako).

9. Horrela, gaur egun, garrantzitsua da nabarmentzea zernolako ordena bermatu eta zaindu behar duten estatuek,

---

<sup>6</sup> Bere garaiko testuinguru sozialean bada ere, *Rerum Novarum* gutun-entziklika modu honetara mintzatu zen gai horri buruz: «ahalegin guztiak egin behar dira, dela langileari inoiz lanik falta ez dakion, dela ekarpenak egin daitezen, gizabanako bakoitzak dituen beharriaz aurre egiteko, hala industriako bat-bateko istripuetan, nola gaixotasunean, zahartzaroan eta edozein ezbeharretan».

<sup>7</sup> Lana ezinbestekoa da pertsonarentzako; izan ere, bere ongizaterako behar dituen ondasunez hornitzeaz gain, ahalbidetzen dio gizaki gisa eta sozietatean haztea, hurkoarekin eta hurkoarentzat. Horrenbestez, lan-harremanak ikuspuntu ekonomikotik bakarrik aztertu behar direlako ideiak lan-zuzenbidean izan behar du kontrapuntua [Collins, H., Ewing, K.D. eta McColgan, A. (2012), 8. or]. Horregatik, baliagarri da gaur egun ere Pio XI.ak, *Quadragesimo Anno* gutun-entziklikan, jasotakoa, hurrengoa adierazterakoan: «kapital handiak alokairuko lanari erraztasun gehiago emateko baliatzea, betiere, lan horrek beharrezkoak diren ondasunak ekoizteko xedea badu, eskuzabaltasun-bertutearen agerpenik ederrenetarikotzat hartu behar da, eta garai bakoitzak dituen beharriaz aurre egiteko ere egokia da oso».

gizakiaren duintasuna mehatxatzen duten bi fenomeno-  
ren aurrean.

Batetik, lan-indarrari dagokionez, indarkeriazko, en-  
gainuzko eta espekulaziozko joerak sortu dira berriro,  
txiro eta behartsuenak ukitzen dituztenak. Joera horien  
artean berebiziko garrantzia du lan-esplotazioak, bere la-  
rritasunarengatik<sup>8</sup>. Gainera, kontuan hartu behar da fe-  
nomeno hori ez dela gauzatzen huts egin duten estatue-  
tan edo demokrazia-gabezia handiak dituzten herrialdee-  
tan bakarrik. *Dumping* sozialaren haritik, ustez  
zuzenbideko estatu sozial eta demokratikotzat ditugune-  
tan ere gauzatzen da, nazioarteko zerbitzu-emateen on-  
dorioz, bai eta, horri estu lotuta, langileak estatu batetik  
bestera joanaraztearen ondorioz ere, nahiz eta, azken ka-  
su horretan, sarritan, *lex loci laboris* printzipioa urratu,  
ez baita ahaztu behar printzipio hori, gaur egun, Europar  
Batasuneko arautegian ez ezik, barne arautegian ere jaso  
dela<sup>9</sup>. Nolanahi ere, printzipio hori, indarrean egon  
arren, «balioa galtzen ari da» Europar Batasuneko Auzite-  
giak bere gainean egindako interpretazioengatik; hu-  
rrean ere, haren aurretik zerbitzuak askatasunez emate-  
ko printzipioari ematen zaio lehentasuna<sup>10</sup>. Beharbada,

<sup>8</sup> Lan-esplotazioa beren-beregi ez da arautu inongo antolamendu juri-  
dikotan. Hori dela eta, oraindik eta gaitzago da horren aurka borrokatzea.  
Bestela esanda, aldeztatik fenomeno horren nondik norakoak argiro ze-  
haztu ezean, zaila da berau saihestea, prebenitzea eta borrokatzea, biktimak  
babestuz eta lan-esplotazioa gauzatzen dutenak pertsegituz. Horrela, lan-  
esplotazioaren nondik norakoak eta edukia zehazte aldera ikusi Arrieta  
Idiakez, F.J. (2014), 409-424. orr.

<sup>9</sup> Ikusi Europar Batasuneko Parlamentuaren eta Kongresuaren 1996ko  
abenduaren 16ko 96/71/EE Zuzentarauaren, zerbitzu-emateen esparruan  
langileak joanarazteari buruzkoaren, 3. artikulua (1997ko urtarrilaren 21eko  
EBAO, L 18) eta azaroaren 29ko 45/1999 Legearen, nazioarteko zerbitzu-  
emateen esparruan langileak joanarazteari buruzkoaren, 3. artikulua  
(1999ko azaroaren 30eko EAO, 286. zk.).

<sup>10</sup> LLOBERA VILA, M. (2013), 202-211. orr.

horregatik, Administrazio publiko batzuk ahaleginak egiten ari dira *lex loci laboris* printzipioa bete dadin, sektore publikoko obra-kontratuetan «klausula sozialak» ezarri. Hori gorabehera, lege aginduz, *ope legis*, galdatzeko moduko printzipioa da hori, eta ezin utz daiteke ardura sozial korporatiboak berarekin dakarren borondate onaren esku<sup>11</sup>.

Bestalde, Gizarte Segurantzako Sistemak laguntza-bidezko izaerarantz jotzen ari direla antzematen da, 1973ko petrolioaren krisia eta gero «Keynesen-konpromisoa» hautsi zenetik. Hazkuntza ekonomikoa etetearen ondorioz, krisiak berarekin ekarri zuen BPGk nabarmen beherantz egitea, inflazioa, finantza-krisia eta langabezia ikusgarri areagotzea. Horri guztiorri gehitu behar zaio Europako gizarteak duen arazo demografikoa.

Hartara, Gizarte Segurantzako kontribuzio-bidezko prestazioen behar adinakotasuna murriztu edo gutxitzen ari da, kasuan kasuko gertakizuna gauzatu ondoren ja-

---

<sup>11</sup> Ikusi 4/2013 Gipuzkoako Foru-araua, uztailearen 17koa, Foru Sektore Publikoko obra kontratueta klausula sozialak txertatzeko dena (2013ko irailaren 24ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 182. zk.). Bestalde, apirilaren 7ko 3/2016 Legeak, Zenbait Klausula Sozial Kontratazio Publikoan Sartzekoak (2016ko apirilaren 15eko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 71. zk.), ezarri du administrazio-klausula berezien agiritan ohartaraziko dela kontratuak bete beharko dituela indarrean dauden legezko, erregelamenduzko eta hitzarmenezko hainbat xedapen, betiere lan-arloan, Gizarte Segurantzaren arloan eta laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan aplikatzekoak badira (5.1 artikulua). Halaber, lizitatzailak, kasuan kasuko kontratua eurei esleitzuz gero, adierazi beharko dute zein hitzarmen kolektibo aplikatuko zaien jarduera gauzatuko duten langileei, eta betebeharra izango dute, hala eskatzen zaienean, langile horiei benetan aplikatzen zaien lan-baldintzen gaineko informazioa emateko (5.2 artikulua). Esangura bertsuan, administrazio-klausula berezien agiritan ezarri behar da esleipen-hartzaileak hitzarmen kolektiboan jasotako alokairua ordaindu beharko duela, kontratua gauzatzen den denbora guztian, langileei dagokien lanbide-taldearen arabera; eta ordaindu beharreko alokairua inoiz ez da izango hura baino txikiagoa.

sotzeari utzitako lan-errentak ordeztuari dagokionez. Orobat, prestazioak jaso ahal izateko betekizunak gogortu dira kontribuzio-bidezko adarrean, eta horrek berarekin ekarri du prestazioek intentsitatea galtzea, estatuko aurrekontu orokorretako partidekin ezin baita osatu, hala behar denean, jasotako prestazioen eta jasotzeari utzitako lan-errenten artean sortutako tartea, diferentzia.

### 3.2. *Negozio juridikoari eusteko printzipioa*

10. Lan-kontratuak bere eginkizun soziala bete dezan, nahitaezkoa da negozio juridikoari eusteko printzipioa aintzat hartzea. Horrek berriro erakusten du lan-zuzenbidea lan-kontratuko bi alderdiez arduratzen dela, bai eta alderdi horien ordezkari kolektiboez ere, guzti-guztiak ezinbestekoak direlako ekoizpen-prozesuan<sup>12</sup>.

Negozio juridikoari eusteko printzipioaren arabera, lan-zuzenbideak, erregela orokor gisa, ahaleginak egin ohi ditu kontratu-lotura ez hausteko. Hori berori ondorioztatzen da urriaren 23ko 2/2015 Legegintzazko Errege Dekretutik, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategin onestekotik (LELTB)<sup>13</sup>:

- (a) *Lan-kontratuaren baliozkotasuna*: kontratuaren zati baten deuseztasuna ez da hedatzen gainerako zatietara. Bestela esanda, gainerakoan kontratua baliozkoa izango da, eta organo judizialek zati deuseza ordeztu beharko dute, lan-zuzenbidearen iturrien eta ohiko printzipioen arabera aplikagarri diren arauak kontuan hartuz (9.1 artikulua). Bestalde, kontratu deusezaren ondoreak *ex nunc* izango dira beti. Hori dela eta, langileak galdatu

<sup>12</sup> ARRIETA IDIAKEZ, F.J. (2014), 75. or.

<sup>13</sup> ARRIETA IDIAKEZ, F.J. (2014), 75-77. orr.

ahal izango ditu, dagoeneko egindako lanaren arabera, baliozko kontratuari dagozkion ordainsariak (9.2 artikulua).

- (b) *Kontratuaren mugagabeko iraupena eta horren aldeko presuntzioa*: gaur egun aldi baterakotasunaren kultura nagusi izateagatik paradoxikoa badirudi ere, iraupen mugagabeko kontratuak jarraitzen du LELTBren eredu arketipikoa izaten (15.1. artikulua). Hori berori baieztatzen du aldi baterako kontratuak arrazoituak izan beharrak. Eta beste horrenbeste gertatzen da, aurkakoa frogatu ezean, mugagabeko iraupenaren alde egiten duten presuntzio batzuekin ere: idatzizko forma galdatu eta forma hori betetzen ez denean (8.2 artikulua) eta kontratatutako edozein langile Gizarte Segurantzaz alarik eman gabe dagoenean, legearen arabera probaldirako ezar daitekeen epea bestekoa igaro ondoren (15.2 artikulua). Gainera, aldi baterako kontratuak iraupen mugagabekotzat joko dira beti, lege-maularekin egin direnean (15.3 artikulua) eta legearen aurka kateatzen direnean (15.5 artikulua).
- (c) *Kontratu-geldiarazpenak, kontratu-eteteak eta eszedentziak*: zenbait kasutan, lan-kontratuari eusten zaio, nahiz eta ez gauzatu bere objektu diren bi betebeharrak, oinarritzkoak eta elkarrekikoak direnak, edo horietako bat. Bada, legearen arabera justifikatutako geldiarazpenen bidez langileari baimentzen zaio lanean absente izatea eta ordainsariak jasotzen jarraitzea (37. artikulua). Bestalde, etete- eta eszedentzia-egoeretan, negozio juridikoa ez da azkentzen, nahiz eta bi alderdien oinarritzko betebeharrak aldi baterako bertan behera geratu (45-48. artikulua); azken egoera horietan, esangura metaforikoan, kontratua «lo» dago.

- (d) *Enpresa-ondorengotza*: erakunde hori dela eta, enpresa, lantoki edo ekoizpen-unitate autonomoaren gaineko titulartasun-aldaketak, berez, ez ditu azkenduko lan-harremanak; enpresaburu berria aurreko enpresaburuaren lan-izaerako eta Gizarte Segurantzaren eskubide eta betebeharretan subrogatuko da (44. artikulua).
- (e) *Kaleratze arrazoituak*: kaleratzeak dira lan-kontratuak azkentzeko modalitate guztietarik enpresaburuaren alde bakarreko erabakian oinarritzen diren bakarrak; baina horretarako enpresaburuak legeak ezarritako arrazoiak bete behar ditu (49-57 artikulua), eta, hori egin ezean, langileari kalteordainak eman beharko dizkio edo langilea enpresan berriro onartu beharko du, epaiak kaleratzea bidegabea edo deuseza dela adierazi ondoren, hurrenez hurren.
11. Horren guztiorren ondorioz, teknika-, antolaketa-, ekonomia- edo ekoizpen-inguruabarrengatik enpresak egoera kritikoa duenerako LETBk arautu dituen neurri guztien artean, enpresaburuaren azken aukera izan beharko litzateke enpresa zarratzea edota lan-kontratuak azkentzea<sup>14</sup>. Are gehiago, enpresaburuak beti eman beharko lioke lehentasuna pertsonari, gauzen gainetik, bere zuzendaritza-ahalmena egikaritzean. Hori berori gogorazi zuen Joan Paulo II.ak *Laborem Exercens* gutun-entziklikan hurrengo adierazterakoan: «komeni da azpimarratzea eta nabarmentzea gizakiaren lehentasuna ekoizpen-prozesuan». Era berean, horrek lotura estua du Joan Paulo II.ak *Centesimus Annus* gutun-en-

<sup>14</sup> Azken buruan, hori litzateke Pio XI.ak *Quadragesimo Anno* gutun-entziklikan aipatutako «aparteko zailtasuna». Bada, Pio XI.aren esanetan, halako zailtasuna dagoenean bakarrik «balioetsi behar da enpresak iraun dezakeen edo langileei begira bestelako neurriak har daitezkeen».

tziklikan aipatu «enpresako onurek duten eginkizun zilegi edo bidezkoarekin». Izan ere, beraren hitzetan, «enpresaren xedea ez da onurak izatea bakarrik, ezpada enpresa bera izatea edo iraunaraztea, modu desberdinetara bada ere, oinarrizko beharrianak asetzea helburu duten gizakien komunitate gisa; gainera, gizaki horiek gizarte osoaren zerbitzura dagoen talde zehatza eratzen dute».

12. Beraz, enpresari eta lan-kontratuei eusteko printzipioa oinarri hartuta azertu beharko lirakeke erabaki azken-tzaileak (neurririk traumatikoena) ez ezik, estatutu-izae-rako hitzarmen kolektiboetako lan-baldintzak ez aplikatzearen, lan-baldintzak funtsean aldaraztearen, mugigarritasun geografikoaren, lanaldia murriztearen, lan-kontratuak etetearen edo enpresaren, lantoki baten nahiz ekoizpen-unitate autonomo baten titulartasuna eskualdatzearen inguruko erabakiak ere.

Esate baterako, gaur egun, berebiziko garrantzia du «arrazoi ekonomikoak» balioesteko moduak, kaleratze kolektiboak edo objektiboak gauzatzeko, estatutu-izae-rako hitzarmen kolektiboetako lan-baldintzak ez aplikatze, lanaldia murrizteko edo lan-kontratuak eteteko. Horrela, 3/2012 Legearen Zioen Azalpenaren arabera, lege horren bidez gauzatutako lan-eraldaketaren xedea da «lan-baldintzak enpresak dituen inguruabar zehatze-tara moldatzeko tresnak indartzea» eta «lan-merkatuaren efizientzia areagotzea». Baina hori guztiori ezin da gauzatu negozio juridikoari eusteko printzipioa bazter utzi-ta.

Enpresaburuen erabakiak nahitaez egokitu behar dira onustearen eta eskubideaz abusatzea debekatzearen inguruko arauetara<sup>15</sup>. Eta nahiz eta legegileak, ze-

<sup>15</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2013), 25. or.

hatz-mehatz kaleratze kolektibo eta objektiboei dagokienez –aipatu osterantzeko neurriei ere hedatzeko modukoa dena–, adierazi «kontrol judiziala... egitate jakin batzuk, hots, kaleratze-arrazoiak, badirela baliostera mugatu behar dela», egia esan, jurista kristauok eta borondate oneko jurista orok bilatu beharreko egiak nahitaez eragiten du enpresaburuak hartutako neurriak arrazoizkoak eta proportzionalak ote diren aztertzea, negozio juridikoari eusteko printzipioaren ikuspuntutik.

Horrela, esate baterako, LETBren 51.1 artikuluaren arabera, kaleratze objektiboa edo kolektiboa oinarri dezakeen ekonomia-arrazoizat ulertu behar bada enpresako diru-sarreren ohiko kopurua nahiz salmentak etengabe gutxitzea, eta ulertu behar bada «edozein kasutan, gutxitze hori etengabea dela, jarraikako hiru hiruhilekotan hiruhileko bakoitzaren diru-sarreren ohiko kopurua edo salmentak txikiagoak direnean aurreko urteko hiruhileko berean baino», orduan galdera litzake ea gutxitze hori horrenbestearinokoa den, alegia, enpresarekin edota lan-kontratuekin jarraitzea eragozterainokoa<sup>16</sup>.

### 3.3. *Gutxieneko arauaren printzipioa*

13. Gutxieneko arauaren printzipioaren agerpen nagusia LETBren 3.1.c) artikuluan jaso da, adieraziz lan-kontratuan langileen aurka inoiz ezin direla ezarri lege-xedapenetako eta hitzarmen kolektiboetako baldintzen aurkakoak edo onura txikiagokoak.

---

<sup>16</sup> Horren inguruan esanguratsua da 2013ko martxoaren 20ko AGE, 4. Salakoa (81/2012 errek. zk.). Bada, epai horren arabera, fakturazio txikiagoa egiaztatzen duten agiriak aurkeztu arren (BEZ aitortpenak eta Enpresa Txiki eta Ertainen balantzeak) eta, beraz, LETBren 51. artikuluaren arabera gutxitzea, horrek ez du eratorri behar ekoizpenik eza, erabateko lanik eza edo lan-kontratuei eta enpresari eusteko onartezinak diren zorrak izatea (ikusi 4. Z.O.).



Bestela esanda, enpresaburuek eta langileek banakako lan-baldintzak negoziatzeko orduan aldez aurretik dute ezarrita «gutxieneko oinarria». Gutxieneko oinarri hori eratzen dute aginduzko zuzenbidearen arauak, *ius cogens* delakoek, alderdientzat xedaezinak direnek. Halakoek eratorzen dituzte, besteak beste, lanbide arteko gutxieneko alokairua, lan egiteko gutxieneko adina, gehieneko lanaldia, atsedenaldirako eta oporretarako eskubidea edo enpresaburuak langilearekiko bere gain hartzen duen «osasan-zorra». Labur zurrean esanda, lan-zuzenbideak duen eginkizun horren bidez, erraz antzeman daiteke gutxieneko arauen eta giza duintasunaren arteko lotura.

Horrenbestez, gutxieneko arauaren printzipioa errespetatzeak berebiziko garrantzia du ekoizpena deszentralizatzeko eta deslokalizatzeko fenomenoek aurrean, halakoetan, enplegua galtzeko beldurrerengatik, langileek euren eskubideei uko egiteko arriskua sortzen baita<sup>17</sup>, edo milaka langile lan-zuzenbidearen bermetatik atuzten dituzten fenomenoek aurrean, hala nola, «lan-zuzenbidetik ihes egitearen», «gune-ilunen» nahiz «autonomo faltsuen» kasuetan, nahiz eta, halakoetan, egiatan, langile horiek, euren jarduera gauzatzean, alokairuko langileen ezaugarriak bete.

Azkenik, gutxieneko arauaren printzipioa aintzat hartu behar da, berebat, «giza kapitala» nagusi den lan-harremanetan, alienazio-forma berriak sor ez daitezen, neurritz kanpokoko lehiaren, elkar baztertzearen eta jakitateen inguruko espekulazioaren ondorioz<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> GARCÍA MINGUÉLEZ, M.P. (2012), 230. or.

<sup>18</sup> Esangura horretan, ikusi Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia (2012), Pontificio Consejo «Justicia y Paz», 145-146. orr.

#### 4. Bibliografia-aipamenak

ARRIETA IDIAKEZ, F.J. (2016). *Gizarte Segurantzza*. Bilbo: Gomylex.

–(2014). *Lan-zuzenbidea I*. Bilbo: Gomylex.

–(2014). «Lan-esplotazioa». In *Jado: Boletín de la Academia Vasca de Derecho = Zuzenbidearen Euskal Akademiaren Aldizkaria*, 26. zk.

COLLINS, H., EWING, K.D., y MCCOLGAN, A. (2012), *Labour Law*, Cambridge University Press.

Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia (2012), Pontificio Consejo «Justicia y Paz». Madril: Biblioteca de Autores Cristianos.

GARCÍA MINGUÉLEZ, M.P. (2012), “El fenómeno de la globalización económica y la descentralización productiva frente a los derechos de los trabajadores”. In Zenbait Autore. *Derecho del Trabajo. Lecturas sobre la Obra Científica de Germán José María Barreiro González en sus XXV años como catedrático de Derecho del Trabajo* (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., MARTÍNEZ BARROSO, M.R., y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., Zuz.). Lisboa: Editorial Juruá.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2013), “Estudio preliminar: un relevante cambio legal y de prácticas en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada”. In Zenbait Autore. *Despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada un año después de la reforma laboral* (GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I. y REYES HERREROS, J., Zuz.). Valladolid: Lex Nova.

LLOBERA VILA, M (2013), *El desplazamiento transnacional de trabajadores. Libre prestación de servicios, Constitución económica y principio de proporcionalidad*. Valentzia: Tirant lo Blanch.

MONTOYA MELGAR, A. (2010), “El Derecho del Trabajo ante las crisis económicas”. In Zenbait Autore. *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, (CAMPS RÚIZ, L.M., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. eta SALA FRANCO, T., Koord.). Valentzia: Tirant lo Blanch.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (1984), “Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica”. In *Revista de Política Social*, 1984, 143. zk.

*Francisco Javier Arrieta Idiakez*