



LAN ETA JUSTIZIASAILA

Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburuordetza

Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social

Dirección de Trabajo y Seguridad Social

COVID – 19k ERAGINDAKO ENPLEGUA ARAUTZEKO ESPEDIENTEAK

SARRERA

Euskadik bizi duen osasun-larrialdi egoera dela-eta, dokumentu honekin, mugikortasuna mugatu eta zerbitzu eta establezimenduak ixteko neurriak hartu izanagatik aurkezten ari diren enplegua arautzeko espedienteen aurkezpen eta onarpenean jarraitu beharreko oinarrizko irizpideak zedarritu dira.

OINARRI JURIDIKOAK

Aurreratu gisan, dokumentu honetan, ekonomia, teknika, antolaketa, edo ekoizpen-arrazoien ondorioz edo ezinbesteko kasuak eragindako arrazoien ondorioz eten edo murriztu diren lan kontratuei egingo zaie erreferentzia. Hauek guztiak langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuko 47. artikuluan arautzen dira.

Ulertzen da, coronavirusak enpresei eragin diezazkiekeen zailtasunak ez dutela egiturazko izaera, beraz, dokumentu honetan ez dira jaso, lan-kontratuak oso-osoan edo partzialki azkentzea helburutzat duten Enplegua Arautzeko Espedienteak.

Aplikagarri da 1483/2012 Errege Dekretua, urriaren 29koa, kaleratze kolektiboaren eta kontratu-eteteen eta lanaldi-murrizteen prozeduren erregelamendua onartzen duena. Baina, kontuan hartu behar dira martxoaren 17ko 3/2020 Errege-Lege Dekretuak, COVID-19k eragindako inpaktu ekonomiko eta sozialei aurre egiteko presazko neurri bereziak hartzen dituenak, kaleratzeak ekiditeko helburuarekin jaso dituen jarduera behin-behinean egokitzeko malgutze mekanismoak.

Edonola ere, kontuan hartuz, arauen interpretazioa Lan-arloko Epaitegi edo Auzitegi dagokiela.

EZINBESTEKO EGOERAK ERAGINDAKO ENPLEGUA ARAUTZEKO ESPEDIEN-TEAK

a) Definizioa:

Oro har, ezinbesteko egoerak, enplegua arautzeko espedienteek arrazoi gisa, enpresaz kanpo dauden, eta enpresaburuaren borondatearekiko guztiz independenteak diren gertaerei egiten die erreferentzia (kaltearen eta enpresaren jardueraren artean ezin da inongo loturarik egon), aurreikusi ezin direnei edo

aurreikusita ere, saihestezinak direnei, eta beraz, denbora-tarte batean ezinezko egiten du lan-prestazioa. Gainera, hein batean, denbora-tarte honek ez du zertan zehatza izan. Sute, hondamendi natural, etab.ez gain, ezinbesteko egoeratzat jotzen dira agintarien egintzak, legegilearen erabakiek edota Administrazio Publikoek eragindakoak. Ez da eskatzen arrazoi gehigarririk.

Martxoaren 17ko 3/2020 Errege-Lege Dekretua, COVID-19k eragindako inpaktu ekonomiko eta sozialei aurre egiteko presazko neurri bereziak hartzen dituenak, indarrean sartu izanaren ondorioz, **ezinbesteko egoeratzat joko da COVID-19 jarduerako galeren kausa ZUZENTZAT duten kasuak**, eta zehazki:

- i. Gobernu agindua dela-eta, eten edo bertan behera gelditu diren jarduerak, behin-behinean itxi diren jendaurreko lokalak, garraio publikoko mugapenak eta, oro har, pertsonen eta salgaien mugikortasuna mugatu dutenak.
- ii. Edozein kasutan, martxoaren 14ko 463/2020 Errege Dekretuko, COVID-19k eragindako osasun-krisia kudeatzeko alarma-egoera aitortzen dueneko Eranskinean jaso diren jarduera-sektoreei lotutako enpresek aurkeztutakoak.
- iii. Plantilla kutsatu izanagatik edota osasun-agintaritzak dekretatu dituen prebentziozko isolamendurako neurriak hartu izanagatik sortutako larrialdi eta ez-ohiko egoerak.
- iv. Hornidura falta dela-eta, ohiko jarduera larriki eragozten duten egoerak, edota zenbait lan-jarduera etetea eragiten dutenak, beti ere, gobernu agintariak edota osasun-agintarien gomendioek eragindakoak badira Covid-19 izurritearekiko loturan.

Arau hauek aplikagarri izan daitezen, **EZINBESTEKOA DA enpresak proposatutako malgutasun-neurria lan-kontratuaren etenaldia edota lanaldiaren murrizketa, soilik, izatea.**

b) Eskumena: Urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuko, kaleratze kolektiboaren eta kontratu-eteteen eta lanaldi-murrizteen prozeduren erregelamendua onartzen dueneko 25. artikulua araberak:

- Oro har: prozedurak Autonomia Erkidego batean kokatutako lantokietako edo euren jarduera Autonomia Erkidego batean garatzen duten enpresetako langileei eragiten dienean, lan ikuskaritza izaera aitortuko zaion organoa, Autonomia Erkidegoak berak zehaztuko du.
- Edonola ere, prozedurak bi Autonomia Erkidego edo gehiagotasun kokatutako lan-tokietako langileei eragiten dienean, baina, gutxienez, enpresako plantillaren %85 Autonomia Erkidego batean kokatuta dagoenean eta bertako langileei eragitean, Autonomia Erkidego horretako lan ikuskaritza eskumendunari dagokio prozeduraren baitan egin beharreko esku-hartze oro aurrera eramatea.
- Euskadin, zehazki, 84/2017 DEKRETUAK, apirilaren 11koak, Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duenak, hurrengoa dio:

- o 9.1.g artikulua: Lan eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzari dagokio, urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, kaleratze kolektiboaren, kontratu-eteteen eta lanaldi-murrizteen prozedurak aztertu, izapidetu, eta, kasua bada, ebaztea, baldin eta eragindako enpresak lantegiak baditu lurralde historiko batean baino gehiagotan; halaber, prozedura horiei buruzko txostenak egitea, uztailaren 9ko 22/2003 Konkurtso Legearen 64. artikuluan xedatutako kasuetan.
- o Eta Lan eta Gizarte Segurantzako lurralde-ordezkaritzari dagokio, urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, kaleratze kolektiboaren, kontratu-eteteen eta lanaldi-murrizteen prozedurak aztertu, izapidetu, eta, kasua bada, ebaztea, bere lurralde-eremuan; halaber, prozedura horiei buruzko txostenak egitea, uztailaren 9ko 22/2003 Konkurtso Legearen 64. artikuluan xedatutako kasuetan.

• **Laburbilduz:**

- i. Autonomia Erkidego batean baino gehiagotan lan-tokiak: Estatuta.
- ii. Lan-tokiak Lurralde Historiko batean baino gehiagotan edota plantillaren %85 baino gehiago Euskadin kokatutako lan-tokietan: Lan Zuzendaritza.
- iii. Lan-tokiak Lurralde Historiko batean edota plantillaren %85 baino gehiago Lurralde Historiko bateko lan-tokietan: Laneko Lurralde Ordezkaritzari.

c) Prozedura:

Edozein kasutan prozedurari telematikoki emango zaio hasiera, Lan eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzaren web orriaren bidez. Sarbidea hurrengo link-aren bidez: <https://www.euskadi.eus/comunicacion/expedientes-de-regulacion-de-empleo/web01-tramite/es/>

Martxoaren 17ko 8/2020 Errege-Lege Dekretua, COVID-19k eragindako inpaktu ekonomikoa eta sozialei aurre egiteko presazko neurri bereziak hartzen dituenari jarraiki.

- Prozedurari enpresak lan-agintaritza eskudunari igorritako eskaerarekin emango zaio hasiera, eta bertan, neurria hartzeko arrazoi zehatzak zehaztu beharko dira. Beraz, eskaerari hurrengo dokumentazioa atxiki beharko zaio:
 - Enpresak beharrezkotzat jotzen dituen frogabideak, Zirkular honetako a) ahapaldian jasotako kausak egiaztatze aldera, adibidez:
 - o Behin-behineko itxiera, mugikortasun murriztapenak etab. agintzen dituen gobernu Agindua, agintaritza eskumendunak sinatuta. Ez da beharrezkoa izango enpresaren sektore-jarduera martxoaren 14ko 463/2020 Errege Dekretuko, COVID-19k eragindako osasun-krisia kudeatzeko alarma-egoera aitortzen dueneko Eranskinean jasota badago.

- o Enpresako Prebentzio Zerbitzuen ziurtagaria, plantillaren kutsatze orokorrak edota prebentziozko isolamendu egoerak eragindakoak.
- o COVID-19 jarduerako galeren kausa ZUZENTZAT duten kasuetan (ezerezteak, gobernu aginduagatik jarduera gelditu beharra izan duten txikizkako merkataritzako banaketa-enpresak, etab.) edota hornikuntza falta daukaten kasuetan, enpresariak beharrezkotzat jotzen dituen eta alegatutako egoera egiaztatzen duten frogabideak aurkeztuko ditu, kasuan kasuko inguruabarrei so eginda.
- Txosten esplikatzailea, hurrengoa jasoko duena:
 - o Enpresaren izena eta lan egiten duen jarduera edo sektorea.
 - o Ezinbesteko egoera arrazoitzen duen kausaren laburpena, deskribapena.
 - o Kaltetutako eta kaltetu gabeko lan-tokiak eta euren kokapena.
 - o Enplegua arautzeko espedienteak kaltetu dituen langileen zerrenda, eta plantilla osoari eragin ez badio, kaltetuak hautatzeko erabilitako irizpideen deskribapen laburra.
- Komunikazioa, hala eskariarena nola txostenarena, langileen legezko Ordezkariei. Hauek prozeduraren izapidetze osoan zehar interesdun izaera izango dute. Ordezkaritza osoari ezin bazaio egin komunikazioa, nahikoa izango da Enpresa Batzordeko Presidente edo Idazkariari egindakoa, ohartaraziz, azken honek gainerako batzarkideei jakinarazi beharko diela. Eskarian adierazi beharko da langileen Lan Ordezkariekin erabiliko den bitarteko elektronikoa.

Langile ordezkaritzarik ez duten enpresen kasuan, komunikatzeko betebeharra egintzat joko da, langileei eurei egiten zaienean.

Kasu honetan komunikazioa soilik da beharrezkoa, beraz, komunikazioa posta elektronikoz, whatsapp edota bestelako komunikazio-bitarteko bidez egin daiteke.

- Enplegua arautzeko espedienteak behin-behineko izaera izango du. Epea gobernu-aginduaren iraupenaren baitakoa izango da, alarma egoeraren adierazpena barne. Kasu honetan, ez da beharrezkoa izango espediente berri bat aurkeztea 483/2020 Dekretua luzatzen bada. Artikulu honetan jasotako neurriak aplikagarri dira Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean sartutako pertsonen kasuan, eta baita zerbitzuak ematen dituzten entitateen kasuan ere, azken hauen sozietate-mota edozein dela ere.

- Lan edo sozietate-harremanaren hasiera martxoaren 17ko 8/2020 Errege-Lege Dekretua, COVID-19k eragindako inpaktu ekonomiko eta sozialei aurre egiteko presazko neurri bereziak hartzen dituen eman aurretikoa izan beharko da.
- Espedienteak enpresaz enpresa aurkeztu beharko dira, eta ez da beharrezkoa izango enpresa-taldeen kasuan, aipatutako dokumentazioa aurkeztea.
- Artikulu honetan jasotako neurriak aplikagarri dira Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean sartutaduden pertsonen kasuan, baita zerbitzuak eskaintzen dituzten entitateen kasuan ere, hauen sozietate-mota edozein dela ere.
- Hala ere, lan elkartuko kooperatibetako bazkide langileen eta Gizarte Segurako Erregimen Orokorreko lan-sozietateen, edo langabezia gertagarria aurreikusten duten zenbait erregimen bereziren kasuan, kontratuen etenaldia eta lanaldia murrizteko espedienteen izapidetze-kasuan, aplikagarri izango da urtarrilaren 19ko 42/1996 Errege Dekretua, lan elkartuko kooperatibetako bazkide langileei desentplegu babesa zabaltzen duena behin-behineko etete edota lanaldi murrizketen kasuan, Lan Agintaritzak emateko ebazpenari eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Txostena emateari dagokion epeaz salbu. Azken kasu honetan, aurreko ahapaldiko c) eta d) idatz-zatietan aurreikusitakoa izango da kontuan.
- Lan Agintaritzak nahi badu soilik beharko da Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren txostena, eta honek 5 egun luzaezineko epean erantzun beharko du, lehenengo Xedapen Iragankorrean ezarritakoa salbu, aurretiaz hasitako enpresaren kasuan.

d) Ebazpena:

Ezinbesteko egoerak lan-agintaritzaren ebazpena eskatzen du, enpresak alegatutako ezinbesteko egoera baieztatzen duena, eta 5 eguneko epean ebatziko da.

Edozelan ere, prozeduran eta ebazpenean, enpresak alegatutakoez gain, bestelako egitate, alegazio edo frogak kontuan hartzen badira, hauei eta langileen legezko ordezkariari entzunaldiaren izapidetza emango zaie, **egun bateko epean egin beharko dena.**

Kasu honetan, Lan Agintaritzak prozedura ebazteko eta ebazpena jakinarazteko legez ezarri den gehieneko epea etengo du, prozedura ebazteko eta ebazpena jakinarazteko legez ezarri den gehieneko epea etengo du, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015eko, 22.1.a artikuluari jarraiki.

Edonola ere, eskaera ezinbesteko egoeran oinarritzen denean, administrazio isiltasuna **POSITIBOA** izango da.

EKONOMIA, TEKNIKA, ANTOLAKETA EDOTA EKOIZPEN-ARRAZOIENGATIKO ENPLEGUAK ARAUTZEKO ESPEDIENTEAK

Langileen Estatutuko 47. artikulua enpresari behin-behineko izaera duten malgutasun-neurriak ezartzea baimentzen du. Horretarako ezinbestekoa izango da justifikatzeko

erabilitako arrazoiek behin-behineko izaera izatea, egun Euskadin bizi den osasun larrialdi egoerarekin gertatu gisan. Eta baita urriaren 29ko 1483/2012an ezarritakoa ere, kaleratze kolektiboaren, kontratu-eteteen eta lanaldi-murrizteen prozedurak arautzeko erregelamendua onartzen duena.

Martxoaren 17ko 3/2020 Errege-Lege Dekretuak, COVID-19k eragindako inpaktu ekonomikoa eta sozialei aurre egiteko presazko neurri bereziak hartzen dituenak, bere 23. artikuluan langileekin egin beharreko kontsulta-epealdiak arintzeko zenbait neurri ezarri ditu.

Arau hauek aplikagarri izango dira enpresaren sozietate mota edozein izanda ere.

Hala ere, lan elkartuko kooperatibetako bazkide langileen eta Gizarte Segurako Erregimen Orokorreko lan-sozietateen, edo langabezia gertagarria aurreikusten duten zenbait erregimen bereziren kasuan, kontratuen etenaldia eta lanaldia murrizteko espedienteen izapidetze-kasuan, aplikagarri izango da urtarrilaren 19ko 42/1996 Errege Dekretua, lan elkartuko kooperatibetako bazkide langileei desenplegu babesa zabaltzen duena behin-behineko etete edota lanaldi murrizketen kasuan, Lan Agintaritzak emateko ebazpenari eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Txostena emateari dagokion epeaz salbu. Azken kasu honetan, aurreko ahapaldiko c) eta d) idatz-zatietan aurreikusitakoa izango da kontuan.

Ez da beharrezkoa malgutasun neurria aplikatzeko gehieneko epea, eta beraz, bere iraupena inguruabarretara egokitu beharko da.

ADMINISTRAZIO PUBLIKOEK KONTRATATUTAKO ENPRESEN KASUA

Martxoaren 17ko Errege-Lege Dekretuak, COVID-19k eragindako inpaktu ekonomikoa eta sozialei aurre egiteko presazko neurri bereziak hartzen dituenak, bere 34. artikuluan, 9/2017 Legeak, azaroaren 8koak, Sektore Publikoko Kontratuenak, bere 208. artikuluan eta 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuak, azaroaren 14koak, Sektore Publikoko Kontratuen Legearen testu bategina onartzen duenak 220. artikuluan kontratuen eteteari buruz aurreikusitakoa aldatu du.

Beraz, eta nahiz eta kontratuen etetea gobernu aginduen edota alarma egoera aitortzen duen errege dekretuaren ondorio izan, biak ala biak COVID-19k eragindako osasun larrialdiak eragindakoak, bere edukia izango da kontuan ezinbesteko egoeraren existentzia baieztatzerakoan eta aberaste bidegabea eragin dezakeela.

Izan ere, arauketa berriak kalte-ordainen erregimen zabalagoa jaso du, soldata gastuak barneratuz, eta hauek, kontratuaren entitate esleitzailak ordaindu beharko ditu.

Gasteizen, 2020ko martxoaren 19an