

Enpresa eta enpresa-elkarte batzuek egindako galderen aurrean, Lan Sailak honako hau jakinarazten du:

1. Garraiolarien lanuztea lan-kontratuen aldi baterako ezinbesteko etendura kolektiboaren arrazoi izan daiteke.
2. Hala ere, kontuan izan behar da ezinbesteko kasua kontzeptu juridiko zehaztugabea dela, banan-banan baloratu daitekeena, hau da, kasu zehatz bakoitzean gertatzen diren inguruabarren arabera.
3. Hala, kausa ezin zaio egotzi enpresaren ohiko jarduerari, eta arrazoi hori aurreikusi ezina izan behar da, edo, haren ondorioak enpresen produkzio-jardueran aurreikus daitezkeenez, saihestezinak izan behar dute, beste era batera esanda, eta, horren ondorioak aurreikusteko modukoak izanik, saihestezinak izan behar dute enpresak arduraz jokatzuz gero.

Aurrekoa esanda,

1. Enpresek aldi baterako ezinbesteko enplegu-erregulazioko espedienteak aurkez ditzakete garraiolariek deitutako lanuzteetan, Langileen Estatutuaren 47.5 artikularen arabera.
2. Enpresak modu frogagarrian egiaztatu beharko du jarduera geldiaraztearen arrazoi zuzena garraiolariek gelditzea dela, eta produktuak hornitzeko edo ateratzeko zailtasunak daudela.
3. Enpresak, bere memorian, frogatu beharko du ezinezkoa izan dela neurri horiei aurre egiteko beste bitarteko batzuk erabiltzea (hornitzaile logistikoaren aldaketak edo biltegi-ratze-neurriak, besteak beste).
4. Aldi baterako lan-erregulazio honen ondorioek atzera egingo dute enpresak hornidurarik ezaren arazoa duen unera (ez langabeziaren hasierara), eta Lan Agintaritzaren ebazpenak benetako ondorioen amaiera-data bat jaso beharko du, kasu honetan 10 egunekoa izango dena, nahiz eta indargabetzea ondorioz gabe gera daitekeen langabezia lehenago amaitzen bada.
4. Lanuztea luzatzen bada, aipatutako 10 egunak igarotakoan enpresak beste espediente bat eskatu beharko du, aurrekoaren baldintza berberekin.