

LAN-ERREFORMA BERRIA ARGITARATU ONDOREN, ERTEAK
IZAPIDETZEARI BURUZKO OHIKO GALDERAK

Zer berrikuntza ekarri ditu lan-erreformak aldi baterako ERTeei dagokienez?

- ETAP kausek (ekonomikoak, teknikoak, antolamenduzkoak edo produktiboak) eragindako ERTeei dagokienez, kausek aldi baterakoak izan behar dutela zehazten da, negoziazio-batzordea eratzeko eta kontsultaldia garatzeko epeak laburtzen dira. Halaber, espedientearen hasierako aurkezpena eragin zuten arrazoiek bere horretan jarraitzen badute, luzapen bakarra egiteko aukera ezartzen da.
- Ezinbesteko ERTeei dagokienez, bereizi egiten dira, alde batetik, ezinbesteko kasuak, enpresaburuaren borondatearekin zerikusirik ez duten eta aurreikusi ezin diren gertakari gisa, enpresaren jarduera normalizatuan oztopo edo muga saihestezinak sortzen dituztenak, eta, bestetik, agintaritza publiko eskudunak hartutako erabakiek eragindako ezinbesteko kasuak, osasun publikoa babestera bideratutakoak barne.
- Bi ERTE motetarako (ETAP eta halabeharra) arau komun hauek ezartzen dira:
 - Lanaldi-murrizketa ehuneko hamar eta hirurogeita hamar artekoa bada, eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldiaren oinarriaren gainean zenbatuko da.
 - Lanaldi-murrizketaren lehentasuna kontratuak etetearen aurretik.
 - Neurriak aplikatzen diren bitartean, langileei eragin eta deseragiteko aukera.
 - Aparteko orduak debekatzea, jarduera kanpora ateratzea edo lan-kontratazio berriak hitzartzea.

Aldatu al da ERTeen hasierako izapidetzea?

Ez. Berdin hasten dira:

- ETAP (Ekonomia, Teknika, Antolaketa edo Produkzio) kausen ondoriozko ERTEak, lan-agintaritza eskudunari jakinarazita eta aldi berean langileen legezko ordezkariarekin kontsulta-aldi bat irekita, gehienez hamabost egunekoa. Berrogeita hamar langile baino gutxiago dituzten enpresen kasuan, kontsultaldia ez da zazpi egunetik gorakoa izango (Langileen Estatutuaren 47.3 artikulua).
- Ezinbesteko kausagatiko ERTEak, enpresak lan-agintaritza eskudunari eskaera eginda, beharrezkotzat jotzen dituen frogabideak aurkeztuta, eta langileen legezko ordezkariari aldi berean jakinarazita (Langileen Estatutuaren 47.5 artikulua).
- Ministroen Kontseiluak aktibatu ondoren, RED mekanismoa hasteko, enpresak eskaera egin behar dio lan-agintaritza eskudunari, eta langileen ordezkariari aldi berean jakinarazi behar die kontsultaldi bat hasteko, ETAP bidezko aldi baterako lan-erregulazioko espediente batean bezala (Langileen Estatutuaren 47bis.3 artikulua).

Zein da lan-agintaritza eskuduna?

- Enpresak lantoki bakarra edo gehiago baditu lurralde bakar batean (Araban, Bizkaian edo Gipuzkoan), lan-agintaritza eskuduna lurralde horretako Laneko eta Gizarte Segurantzako lurralde-ordezkaria izango da.
- Enpresak lantokiak lurralde batean baino gehiagotan baditu, lan-agintaritza eskuduna Eusko Jaurlaritzako Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria izango da.
- Enpresak ERTEn eraginpeko lantoki batzuk baditu autonomia-erkidego batean baino gehiagotan, Estatuko Administrazio Orokorren Gobernuaren mendeko Laneko zuzendari nagusia izango da lan-agintaritza eskuduna.
- Prozedurak bi autonomia-erkidegotan edo gehiagotan kokatutako lantokietan diharduten edo ari diren langileei eragiten badie, baina enpresaren plantillaren ehuneko 85, gutxienez, autonomia-erkidego baten lurralde-eremuan badago eta bertan langileak badaude,

autonomia-erkidego horretako lan-agintaritza eskudunari egokituko zaio.

Zer eduki izan behar du Lan Agintaritzari egindako jakinarazpenak?

- a) Kontratuak etetea edo lanaldia murriztea eragiten duten arrazoiak zehaztea.
- b) Kontratuak eteteko edo lanaldia murrizteko neurrien eraginpeko langileen kopurua eta lanbide-sailkapena. Prozedurak lantoki bati baino gehiagori eragiten dionean, informazio hori lantokiaren, eta, hala badagokio, probintziaren eta autonomia-erkidegoaren arabera xehatu beharko da.
- c) Azken urtean lan egin ohi duten langileen kopurua eta lanbide-sailkapena.

Kontratuak eteteko edo lanaldia murrizteko prozedurak lantoki bati baino gehiagori eragiten dionean, informazio hori lantokiaren arabera xehatu beharko da, eta, hala badagokio, probintziaren eta autonomia-erkidegoaren arabera.

- d) Kontratuak eteteko edo lanaldia murrizteko neurrien zehaztapena eta xehetasuna.
- e) Kontratuak eteteko edo lanaldia murrizteko neurrien eraginpeko langileak aukeratzeko kontuan hartu diren irizpideak.
- f) Enpresako zuzendaritzak langileei edo haien ordezkariak kontratuak eteteko edo lanaldia murrizteko prozedura hasteko asmoa jakinarazteko bidalitako jakinarazpenaren kopia.
- g) Negoziazio-batzordea osatuko duten langileen ordezkariak edo, hala badagokio, negoziatio-batzordea legezko epeetan eratu ez dela adieraztea.

ERTEn sartu behar al dira aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileak?

Bai; izan ere, alta medikoa jaso ondoren, legezko langabezia-egoeran geratuko dira, eta langabezia-prestazio publikoak jaso ahal izango dituzte, lanaldia eteteko edo murrizteko neurrien eraginpean.

Enpresa batek aplikatu al dezake enplegu-erregulazioko espediente bat ETAP arrazoiengatik, behin Ezinbestekoa amaituta?

Bai, espediente hori aplikatu liteke, baten aplikazioaren hasiera bestearen amaierarekin bat eginez. Horretarako, Langileen Estatutuan eta 1483/12 Errege Dekretuan aurreikusitako ERTE ETAP arloko izapide espezifikoari jarraitu behar zitzaion.

Luzatu daitezke ERTE ETAPak?

Bai, erreformak ezartzen du ERTEren azken jakinarazpena jasotzen duen lan-agintaritzaren aurrean luzatu ahal izango direla, behin bakarrik, ERTE ETAPak, indarrean dauden bitartean, gehienez ere 5 eguneko kontsultaldia egin ondoren.

Egin al daitezke aparteko orduak lantoki batean ERTE batek eragindako langileekin?

Ez, enplegu-erregulazioko espediente bat aplikatzen den aldia (eteteko neurriak zein lanaldia murrizteko neurriak aplikatzen badira) ezin izango da aparteko ordurik egin, ezinbesteko kasuetan izan ezik, hau da, ezbeharrak eta aparteko eta premiazko beste kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko, enpresarekin zerikusirik ez duten ustekabeko zirkunstantziengatik.

Egin al daitezke langile gehiago kontratatu edo jarduera kanpora atera, ERTEk eragindako langileak mantenduz?

Ez, enplegu-erregulazioko espediente bat aplikatzen den aldia (etete-neurriak zein lanaldia murrizteko neurriak aplikatzen badira), ezin izango da langilerik kontratatu edo jarduera kanpora atera.

Debeku hori ez da aplikatuko kontratazio edo esternalizazio berriek eragindako lantokian lan egiten duten eta kontratua etenda edo lanaldia murriztuta duten pertsonak, prestakuntza, trebakuntza edo bestelako arrazoi objektibo eta justifikatuak direla-eta, ezin badituzte haiei esleitutako eginkizunak garatu, enpresak langileen legezko ordezkariak horren berri eman ondoren.

RED MEKANISMOA

Zer da Langileen Estatutuaren 47 bis artikuluan araututako RED mekanismoa?

Enpleguaren Malgutasun eta Egonkortasunerako RED Mekanismoa tresna berri bat da, eta Ministro Kontseiluak aktibatzen duenean baino ezin da aplikatu, ekoizpenari modu orokorrean zein sektore jakin batean eragiten dioten aldaketei erantzuteko.

Enpresei aukera emango die lanaldia murrizteko eta lan-kontratuak eteteko neurriak eskatzeko.

Zein modalitate daude RED mekanismoan?

Mekanismo horrek bi modalitate ditu:

Ziklikoa: egonkortze-tresna gehigarriak hartzea gomendatzen duen egoera makroekonomiko orokor bat hautematen denean, gehienez ere urtebeteko iraupenarekin.

Sektorekoa: jarduera-sektore jakin batean edo batzuetan aldaketa iraunkorrak hautematen direnean, langileen birkualifikazio-beharrak eta trantsizio profesionaleko prozesuak sorraraziz; gehienez ere urtebeteko hasierako iraupenarekin eta bi luzapen egiteko aukerarekin, bakoitza sei hilabetekoa.

Nola aktibatzen da RED mekanismoa?

Modalitate ziklikoan, Ekonomia Gaietarako eta Eraldaketa Digitalerako Ministerioaren, Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioaren eta

Gizarteratzeko, Gizarte Segurantzako eta Migrazioetako Ministerioaren baterako proposamenaren bidez, Ekonomia Gaietarako Gobernuaren Ordezko Batzordeak txostena egin ondoren.

Sektoreko modalitatean, estatuan ordezkaritza handiena duten sindikatu-eta enpresa-erakundeek RED Mekanismoaren Hiruko Batzordearen deialdia eskatu ahal izango diete aipatutako ministerioei.

Noiztik aurkez dezake enpresa batek RED mekanismoaren eskaera?

Ministroen Kontseilua aktibatzeak akordioan horretarako ezarritako unetik aurrera.

Nola funtzionatzen du RED mekanismoak?

Behin mekanismoa aktibatuta, enpresek lanaldia murrizteko edo kontratuak eteteko ERTE bat eska dezakete.

Sektoreko modalitatean, eraginpekoen birkualifikazio-plan bat erantsi behar zaio.

Nola izapidetzen da RED mekanismoa?

Lan Agintaritzak Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzara igorri beharko du enpresa-eskaeraren edukia, eta, aldi berean, dagozkion baldintzak betetzen direla egiaztatzeak nahitaezko txostena egiteko eskatuko du. Txosten hori zazpi eguneko epe luzaezinean egingo da.

Lan Agintaritzak ebazpena eman behar du kontsultaldia amaitu eta zazpi egun naturaleko epean.

Epe hori igaro eta ebazpenik eman ez bada, administrazioaren isiltasuna positiboa izango da, eta neurria baimendutzat joko da, betiere legeaz eta erregelamenduz ezarritako mugen barruan.

Zenbat irauten du RED mekanismoan kontsultak egitekoaldiak?

Langileen legezko ordezkariekin hitz egiteko kontsulta-aldiak ez du hamabost egun baino gehiago iraungo.

Berrogeita hamar langile baino gutxiago dituzten enpresen kasuan, kontsultaldia ez da zazpi egunetik gorakoa izango.

Zer gertatzen da kontsultaldia akordio BATEKIN amaitzen denean?

Kontsulta-aldia akordio batekin amaitzen denean, Lan Agintaritzak mekanismoa aplikatzeko baimena emango du, eta enpresak lanaldia murriztu edo kontratua eten ahal izango du, adostutako baldintzetan.

Zer gertatzen da kontsultaldia akordiorik GABE amaitzen denean?

Kontsulta-aldia akordiorik gabe amaitzen denean, lan-agintaritzak enpresa-eskaera onartzeko edo ezesteko ebazpena emango du. Eskaera baietsi egin beharko da, baldin eta aurkeztutako dokumentaziotik ondorioztatzen bada aldi baterako egoera ziklikoa edo sektoriala artikulua honetan aurreikusitakoaren arabera gertatzen dela enpresan.