

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Lear Corporation Álava, SL enpresaren hitzarmen kolektiboari buruzko epaia

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Arabako Lan eta Gizarte Segurantzako lurralde-ordezkarirena, epai hau erregistratu eta argitaratzen duena: Lear Corporation Álava SL enpresarentzako 2019-2020-2021-2022 hitzarmen kolektiboari buruz Vitoria-Gasteizko Lan Arloko 3. zenbakiko Epaitegiak emandakoa . Hitzarmenaren kode-zenbakia: 01003422012008.

Vitoria-Gasteizko Lan Arloko 3. zenbakiko Epaitegiak 2021eko irailaren 30ean emandako epaiaren epaitza ikusi da. Epai hori 179/2021 autoetan eman zen, Eusko Jaurlaritzaren Lan eta Enplegu Sailaren eskariz abiarazi baitziren, Lear Corporation Spain Alava SLUren eta enpresa-batzordearen kontra, hitzarmen kolektiboa aurkaratzeari buruz,

Eta hauek kontuan hartuta:

Aurrekariak

Lehenengoa. 2021eko ekainaren 16ko ALHAOn, Arabako Lurralde Ordezkaritzaren ebazpen bat argitaratu zen, 2021eko martxoaren 9koa, zeinaren bidez agintzen baitzen Lear Corporation Álava SL enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmenaren kodea: 01003422012008) inskribatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmenen, Lan Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan, baliabide elektronikoen bitartez funtzionatzen baitu.

Bigarrena. 2021eko urriaren 8an sartu zen Lan eta Enplegu Sailaren erregistro orokorrean Vitoria-Gasteizko Lan Arloko 3. Epaitegiaren epai hori.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenena. Bat etorri Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 166.3. artikuluan ezarritakoarekin, aurkaturiko hitzarmen kolektiboa deusez jotzen badu epaiak, guztiz edo partez, eta hitzarmena argitaratua badago, hura argitaratu den aldizkari ofizial berean argitaratuko da epaia ere.

Ondorioz, Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako Lurralde Ordezkaritza honek, honako hau ebazten du:

Lehenena. Epai hau Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmenen, Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan inskribatzeko agintzea: Vitoria-Gasteizko Lan Arloko 3. zenbakiko Epaitegiak 2021eko irailaren 30ean emana, Lear Corporation Álava SLU enpresaren hitzarmen kolektiboaren 30. artikuluan jasotako testuaren deuseztasunari buruzko 179/2021 zenbakiko autoetan.

Bigarrena. ALHAOn argitaratzeko agintzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko azaroaren 18a

Arabako lurralde ordezkaria

MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Vitoria-Gasteiz, 2021eko irailaren 30a.

Lan Arloko 3. zenbakiko Epaitegiko epaile magistratu jaunak (ISM jaunak) aztertu ditu Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailak eskatuta Lear Corporation Spain Álava SLUren eta enpresa-batzordearen aurka bideratutako 179/2021 zenbakiko autoak, hitzarmen kolektiboa aurkaratzeari buruzkoak.

Erregearen izenean,

honako hau eman du:

244/2021 zenbakiko epaia

AURREKARIAK

Bakarra. 2021eko otsailaren 25ean, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailak Lear Corporation Spain Alava SLU enpresaren eta enpresa-batzordearen aurka aurkeztutako demanda jaso zen. Demanda hori izapidetzeko onartu zen, eta alderdi guztiei bertaratzeko deia egin zitzaien, eta denak bertaratu ziren. Epaileak judizio-ekitaldia irekita, bertaratutakoek egoki irizitako alegazio guztiak aurkeztu zituzten beren eskubideak defendatzeko. Ondoren, onartu ziren frogak gauzatu zituzten, dagokien aktan jasotako moduan, eta, azkenik, beren ondorioen berri eman zuten.

Prozesu hau izapidetzean legezko preskripzioak bete dira.

FROGATUTAKO EGITATEAK

Lehenengoa. Gatazka kolektibo honen xedea Lear Corporation Spain Álava SLU enpresaren hitzarmen kolektiboaren 30. artikuluko bigarren eta hirugarren paragrafoak aurkaratzea da. Artikulu horrek Lear Corporation Spain Alava SLU enpresan sartu berri diren langileei eragiten die.

Lear Corporation Spain Alava SLU enpresa nazioarteko enpresa-talde batek osatzen du. Ondorioz, enpresa horiekin elkarreraginean aritzen da, ibilgailuen eserlekuak fabrikatzeko beharrezkoak diren piezak eskuratzeko, horiek bidaltzeko eta eserlekuak saltzeko orduan.

Lear Corporation Spain Alava SLU enpresak Vitoria-Gasteizen duen lantokiak Mercedes-Benz España SLU enpresarentzat eserlekuak eta ibilgailuen beste osagai batzuk fabrikatzen ditu (egitate eztabaidatu gabea).

Bigarrena. 2020ko abenduaren 21ean, REGCON aplikazio telematikoan Lear Corporation Spain Alava SLU enpresaren hitzarmen kolektiboaren nahitaezko dokumentazioa aurkeztu zen, hura erregistratu eta argitaratzeko eskatuta.

Hirugarrena. 2021eko urtarrilaren 14an, Lan-Agintaritzak 30. artikuluko bigarren eta hirugarren paragrafoak zuzentzeko eskatu zion negoziazio-batzordeari, indarrean dagoen legedia urratzen dutela irizita, sarrerako soldata-eskala bikoitza ezartzean, 6 hilabetez, justifikazio objektiborik gabe. 30. artikuluko bi paragrafoek (bigarrenak eta hirugarrenak) honako hau ezartzen dute:

“Zuzeneko eskulana lehenengo sei hilabeteetan kontratatu ahal izango da, peoi kategoriarekin. Denbora hori etenik gabe igarota, peoi-espezialistaren kategoriara igoko dira. Aldi horretan, lantokian aldi baterako laneko enpresetan emandako denbora zenbatuko da. Gaur egun peoi espezialistaren kategoriarekin Learren kontratatuta dauden langileak 1. mailako ofizialaren kategoriara igaroko dira 2021eko urtarrilaren 1ean.

Era berean, administrari-laguntzaile gisa diharduten langileak ofizial-kategoriara igaroko dira, lanean hasi eta handik sei hilabetera. Aldi horretan, aldi baterako laneko enpresetan emandako denbora zenbatuko da”

Laugarrena. Lan-Agintaritzarekin ados ez zegoenez, negoziazio-batzordeak idazki bat bidali zuen 2021eko otsailaren 15ean, justifikazio objektibo bat dagoela azaltzeko; izan ere, 6 hilabetezko aldi horretan, langileek eta administrariak beren lanpostuetan eskatutako trebetasunak lortzeko prestakuntza jasotzen dute. (egitate eztabaidatu gabea, 54. orria).

Bosgarrena. Aurreko hitzarmen kolektiboaren 9. artikulua, 2015etik 2018ra bitartekoa, bere garaian onartu zuen Lan-Agintaritzak, ez baitzuen inolako urraketarik ikusi indarreko legeriarekiko. Laugarren eta bosgarren paragrafoetan honako hau ezarri zuen: “Zuzeneko eskulana lehenengo sei hilabeteetan kontratatu ahal izango da, peoi kategoriarekin. Denbora hori etenik gabe igarota, peoi espezialistaren kategoriara igoko dira. Aldi horretan, lantokian aldi baterako laneko enpresetan emandako denbora zenbatuko da. Era berean, administrari-laguntzaile gisa diharduten langileak ofizial-kategoriara igaroko dira, lanean hasi eta handik sei hilabetera. Aldi horretan, aldi baterako laneko enpresetan emandako denbora zenbatuko da”

Seigarrena. Demandatutako enpresan, 6 hilabetez, langileek gaikuntza-prozesu bat egiten dute produkzio-plantako lanpostu guzti-guztietan, guztizko balioaniztasuna lortzeko eta lantegiko txandakatze-plana ziurtatzeko. Hala, bost lanpostu desberdinetara egokitu ahal izango dira, gaitasun maila zorrotza ezarrita produkzio-mailan eta enpresako kalitate-estandarrei dagokienez. (JRTH jaunaren eta RGS jaunaren lekukotzen adierazpenak).

Zazpigarrena. Hauek dira balioaniztasunaren aplikazio-eremuak eta jarraipenaren arduradunak:

- Fabrikazio-prozesuak/Prozesuaren faseak (UETko liderra edo prozesuaren arduraduna).
- Sailaren eginkizunak. (Saileko arduraduna).

(JRTH jaunaren lekukotzaren adierazpena).

Zortzigarrena. Langile berrien destinoko saila da langile horiek prestatzeko, modu operatiboan trebatzeko eta lanpostuan integratzeko arduraduna. Kualifikazioa behar duten jarduerak egiten dituen saila arduratuko da ukitutako langileei jarduera horiek garatzeko beharrezko prestakuntza emateaz.

Eragindako langileen ardua duen sailak Giza Baliabideen Sailari dokumentu bidez (posta elektronikoa, balioaniztasun-matrizea...) jakinarazten dio langileen kualifikazioa, langile bakoitzaren prestakuntza-fitxan sartzeko.

(JRTH jaunaren lekukotzaren adierazpena).

Bederatzigarrena. Administrari laguntzaile gisa enplegatutako langileei ere prestakuntza eman behar zaie 6 hilabeteko aldi horretan, lanpostuaren trebetasun tekniko eta funtzionalei dagokienez, bai eta LEAR enpresaren prozedura eta programei dagokienez ere. (JRTH jaunaren eta RGS jaunaren lekukotzen adierazpenak).

Hamargarrena. Jasota dago prestakuntza-prozedura aurkeztu dela, 2.2 puntua barne hartzen duena (“prestakuntza operatiboa lanpostuan”), langile hasi berrientzat (55. orria). Eranskinetako bat I-P023 mailarekin identifikatuta dago, administrari laguntzaileen prestakuntzarako, oinarriko trebakuntza-jardueretarako eta kualifikazio-betekizunen fitxarako, jarduera bakoitzaren ordutegia aurreikusiz eta 960 orduko iraupena ezarrita (56-63 folioak).

Sartzeko prozedura hori berdina da sartu berri diren langileen lanpostu guztietan, harrerako prestakuntzari eta trebakuntza operatiboari dagokienez; 62. orrian ageri den balioaniztasun-matrizea zuzeneko langileentzat da (ez administrari laguntzaileentzat). Matrize hori prestakuntza osatu ahala betetzen da, honako fase hauek bereiziz: “prestakuntzan”, “prestaturia”, “aditua”, eta “aditua + prestatzailea”. Prozedura hori langilea aldi baterako laneko enpresaren (ABLE) bidez kontratatzen denean ere aplikatu behar da; kasu horretan, eskuratutako prestakuntza gisa zenbatzen da, eta ondoren kontratatzen bada, prestakuntzari gehitzen zaio. (JRTH jaunaren lekukotzaren adierazpena).

Hamaikagarrena. Prestakuntzan dauden langileen ordainsaria langile beteranoena baino txikiagoa da; honako desberdintasun hauek ikusten dira:

- Peoia: borondatezko _ plusa gehituz gero, 1.727,1 euro kobratzen ditu hilean (10.362,6 euro, sei hilean, aparteko ordainsariak sartu gabe).
- Peoi espezialista: 1.827,3 euro kobratzen ditu hilean (10.963,8 euro, sei hilean, aparteko ordainsariak sartu gabe).

- Administrari laguntzailea: 1.829,1 euro kobratzen ditu hilean (10.931,4 euro, sei hilean, aparteko ordainsariak sartu gabe).
- Laborategiko 1. analista: 1.859, 4 euro kobratzen ditu hilean (11.156,4 euro, sei hilean, aparteko ordainsariak sartu gabe).

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Frogatutzat jotako egitateak honako hauen ondorio dira: ahozko ikustaldian egindako frogaren balorazio bateratua, alderdiek dagozkien froga-adarretan aurkeztutako agiriak, eta JRTH jaunaren eta RGS jaunaren lekukotzen adierazpena.

Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen Legearen 97.2. artikuluan xedatutakoa betez, organo judicial honek froga-arrazoibidea zehaztu behar du. Hala, ordinal bakoitzean izendatu du konbikzio judiciala zer frogabidetik ondorioztatzen den.

Onartutzat edo konformetzat jo diren egitateak, zehazki, prozesuko alderdietako batek alegatu dituen eta aurkakoak onartzen dituen gertaerak dira. Horiek ez dira frogagai, alderdien baieztapen faktikoak epailea lotzen baitu (Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen Legearen 87.1. artikulua eta Prozedura Zibilaren Legearen 281.3. artikulua).

Bigarrena. Lan Agintaritzak Lear Corporation Spain Álava SLU enpresaren hitzarmen kolektiboaren 30. artikuluko bigarren eta hirugarren paragrafoak aurkaratzeko demanda jarri zuen, indarrean dagoen legedia urratzen dutela iritzita, sarrerako soldata-eskala bikoitza ezartzean, 6 hilabetez, justifikazio objektiborik gabe. Ondorioz, prozedura honetan epai bat emateko eskatu zuen, aipatutako hitzarmen kolektiboaren 30. artikuluko bigarren eta hirugarren paragrafoak deusez deklaratzeko.

Horren aurka dago Lear Corporation Spain Álava SLU enpresaren ordezkari prozesala, uste baitu, kasuari aplikatzeko moduko iritzi zien egitatezko eta zuzenbidezko oinarrietan funtsatuta, argudiaketa horrek ez duela lege-oinarririk. Enpresak argudiatu duenez, langileen kasuan, 6 hilabetezko epea finkatzearen arrazoa da aldi horretan produkzio-planta lanpostu guzti-guztietan gaitu behar direla balioaniztasun osoa lortzeko eta lantegiaren txandakatze-plana ziurtatzeko, bost lanpostutara egokitu behar baitira. Hala, gaitasun-maila hori ez da soilik zorrotza produkzio-mailan, baizik eta baita enpresaren kalitate-estandarrei dagokienez ere.

Alderdien alegazioak egintzat jotzen dira, alferrikako errepikapenak saihesteko.

Hirugarrena. Kasu honetan, Lan-Agintaritzak 30. artikuluko bigarren eta hirugarren paragrafoak aurkaratu ditu, legez kontra doazelako. Izan ere, sartzeko soldata-eskala bikoitza ezartzen dute, 6 hilabetez, justifikazio objektiborik gabe.

30. artikuluko bi paragrafoek (bigarrenak eta hirugarrenak) honako hau ezartzen dute:

“Zuzeneko eskulana lehenengo sei hilabeteetan kontratatu ahal izango da, peoi kategoriarekin. Denbora hori etenik gabe igarota, peoi espezialistaren kategoriara igoko dira. Aldi horretan, lantokian aldi baterako laneko enpresetan emandako denbora zenbatuko da. Gaur egun peoi espezialistaren kategoriarekin Learren kontratatuta dauden langileak 1. mailako ofizialaren kategoriara igaroko dira 2021eko urtarrilaren 1ean.

Era berean, administrari-laguntzaile gisa diharduten langileak ofizial-kategoriara igaroko dira, lanean hasi eta handik sei hilabetera. Aldi horretan, aldi baterako laneko enpresetan emandako denbora zenbatuko da”

Lehenik eta behin, frogatutako egitateen aitortzean adierazi den bezala, aurreko Hitzarmen Kolektiboaren 9. artikulua ere, 2015etik 2018ra, bereizketa hori ezartzen zuen; hala ere, nahiz eta bere garaian Lan-Agintaritzak onartu, enpresa demandatuak gogorarazten duen bezala, horrek ez du esan nahi legezkotasunaren mailan agerian jarri den urraketa hauteman ezin denik, kontuan hartuta soldata-diskriminazioaren debekuak langileen eskubide ukaezina eragiten duela, Langileen Estatutuaren 3. artikuluan ezartzen den bezala, Konstituzioko 14. artikuluekin

lotuta. Hala eta guztiz ere, aurreko testuaren aurkaratzerik ezak ez dio arau konbentzionalari garbitzen orain ohartarazi den akatsa, eta ezin da baloratu, ezta ere, Lan-Agintaritzaren egintza propio gisa, Lan-Agintaritza lotesten duena argitalpena baimentzeagatik. Izan ere, argudiatutako legekontrakotasun horren kausak konstituzio-garrantzia duen diskriminazioa aipatzen du (Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua).

Aurrekoa esanda, enpresa demandatuak argudiatu du arrazoiketa horrek ez duela lege-oinarririk, "Soldata-eskala bikoitzaren" arloan emandako jurisprudentzian oinarrituta. Hala, soldata-eskala bikoitzagatik alegatzen den diskriminazioari buruz, demandatuak gogorazi du Auzitegi Gorenak honako hau ezarri zuela 2019ko urriaren 1eko epaian (2019. 4129 jurisprudentzia-bilduma) (3071/2018 errekurtsioa): "Sala honen jurisprudentzia, soldata-eskala bikoitzari buruzkoa, Auzitegi Gorenak (IV: sala) emandako epai hauetan laburbiltzen da, besteak beste: 2010-06-17 (RJ 2010, 6291) (errek. 148/2009), 2010-06-18 (RJ 2010, 3612) (errek. 152/2009), 2017-02-14 (RJ2017, 1773) (errek. 43/2016), 2017-03-09 (RJ 2017, 979) (errek. 135/2016) eta 2018-11-28 (RJ 2018,5838) (errek. 193/2015). Azken horretan arrazoitzen denez: "Sala honen doktrina uniformeari men egin behar diogu; izan ere, betoa jarri dio hitzarmen kolektiboak langileen artean ordainsari-aldeak ezartzeko aukerari, enpresan sartzeko dataren inguruabar bakarragatik, eta, horregatik, berezitasun horren arabera ezar daitezkeen soldata-eskala bikoitzak deuseztat jo behar dira, baldin eta ez badute arrazoizko justifikazio objektiborik tratu-diferentzia hori salbatzeko, bestela Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluan aipatutako berdintasun-printzipioaren aurkakoa litzatekeelako (1978, 2836 LBK)".

Era berean, Auzitegi beraren 2014ko urriaren 21eko Epaiak honako hau ezartzen du: "(...) Hitzarmen kolektiboak ezin du ezberdintasunik ezarri langileen tratamenduan, "ezberdintasun horiek arrazoizkoak, objektiboak, bidezkoak eta proportzionalak izan ezean; hitzarmen kolektibo ezberdintasun jakin batzuk ezartzeko gai da, kasu bakoitzean gertatzen diren inguruabar zehatzen arabera, baina lanaren ordainsariari buruz ari garenean ezin da orokortzerik egin. Beraz, kontuan hartu beharreko printzipio orokorra da balio bereko lanerako ordainsari berdina ezartzen duena, Langileen Estatutuaren 28. artikuluan aurreikusitakoaren arabera".

Hori oinarri hartuta, enpresak uste du prestakuntza-prozesua soldata-aldearen justifikazio objektiboa eta arrazoizkoa dela.

Laugarrena. Kasua ebazteko, gogora dezagun 2.2 puntua ('Lanposturako trebakuntza operatiboa') barne hartzen duen prestakuntza-prozedura ekarri edo aurkeztu dela langile hasi berrientzat (55. orria). Eranskinetako bat I-P023 mailarekin identifikatuta dago, administrari laguntzaileen prestakuntzarako, oinarrizko trebakuntza-jardueretarako eta kualifikazio-beteki-zunen fitxarako, jarduera bikoitzaren ordutegia aurreikusiz eta 960 orduko iraupena ezarrita (56-63 orriak).

Sartzeko prozedura hori berdina da sartu berri diren langileen lanpostu guztietan, harrerako prestakuntzari eta trebakuntza operatiboari dagokienez; 62. orrian ageri den balioaniztasun-matrizea zuzeneko langileentzat da (ez administrari laguntzaileentzat). Matrize hori prestakuntza osatu ahala betetzen da, honako fase hauek bereiziz: "prestakuntzan", "prestatua", "aditua", eta "aditua + prestatzailea". Prozedura hori langilea aldi baterako laneko enpresaren (ABLE) bidez kontratatzen denean ere aplikatu behar da; kasu horretan, eskuratutako prestakuntza gisa zenbatzen da, eta ondoren kontratatzen bada, prestakuntzari gehitzen zaio. (JRTH jaunaren lekukotzaren adierazpena).

Administrari laguntzailearen mailan zenbait funtzio bete behar dira, eta prozeduran zehaztu egiten da zer prestakuntza emango den. (JRTH jaunaren lekukotzaren adierazpena).

Peoiaren lanpostuan, 10 lanpostu daude bereizita, eta horietatik guztietatik txandakatu beharra dago, prestakuntza ez geldiarazteko (JRTH jaunaren lekukotzaren adierazpena).

Lanpostuetako jarduerak garatzeko, aldez aurreko prestakuntza Lanbide Heziketakoa (LH) izango litzateke, eta beharrezkoa izango litzateke taldeburuek prestakuntza gehigarria ematea eta lanpostu guztietan txandaka aritzea, langilea lanpostu guztiak betetzeko gai izan dadin. Prestakuntza horren iraupena 6 hilabetekoa da, gutxi gorabehera. (RGS jaunaren lekukotzaren adierazpena).

Bestalde, administrazio-lanetan balioaniztasuna egon daiteke garatu beharreko espezialitatearen arabera, nahiz eta horrelako lanpostu gutxi dauden (RGS jaunaren lekukotzaren adierazpena).

Aurreko gogoetetatik abiatuta, Lan Agintaritzak hitzarmeneko soldata-taulara jotzen du, soldata-eskala bikoitza lortu nahi dela egiaztatzeko. Adibidez, peoiak, borondatezko plusa gehituz gero, hilean 1.727,1 euro kobratzen ditu, edo, bestela esanda, 10.362,6 euro sei hilean, eta peoi espezialistak 1.827,3 euro kobratzen ditu hilean, edo, bestela esanda, 10.963,8 euro sei hilean, aparteko ordainsaria sartu gabe. Era berean, administrari laguntzaileak hilean 1.829,1 euro, edo, bestela esanda, sei hilean 10.931,4 euro kobratzen ditu, eta 1. zeregineko analistak, 1.859,4 euro hilean, edo, bestela esanda, 11.156,4 euro sei hilean, hori guztia aparteko ordainsariak sartu gabe.

Beraz, sei hilekoari begiratuta, langileen bi kategorietako soldatetan diferentzia kuantitatibo bat dagoela ikusten da; sei hileko bakoitzeko 600 euroko aldea dago, eta administrarien bi kategorien artean, berriz, 225 eurokoa.

Hala ere, horren justifikazioa ezin da izan hasiberrien lanak balio txikiagoa duela beterean lanak baino. Era berean, ez da aldea zuzitzen, 6 hilabete igarotakoan, hots, enpresak prestakuntza jasotzeko eta beren lanpostuetan gaitasuna izateko beharrezkotzat jotzen duen denbora igaro ondoren, kategoriaz igotzeagatik eta gainerako peoi espezialistek edo 1. laneko analistek kobratzen dutena kobratzen hasteagatik.

Hala eta guztiz ere, Eusko Jaurlaritzaren abokatuarekin bat etorri behar dugu: prestakuntza justifikatuta egongo dela, soilik baldin eta prestakuntza egituratua bada eta produkzio-prozesuan erabiltzen den makineriaren konplexutasunaren arabera bideratu bada. Hala ere, egindako frogak ez du agerian uzten kasu hori betetzen denik; izan ere, badirudi instrukzioa prozesu batzuetan baino ez dela egiten, eta prozesu horietatik bereiztea ez da justifikatzen; arrazoi alderdi demandatzaileari dagokio, enpresak Prozedura Zibilaren Legearen 217. artikulua arabera dagokion frogak karga bete ez duela argudiatzen duenean.

Ildo horretan, uste da enpresa demandatuaren prestakuntza-prozesua urrun dagoela Auzitegi Gorenaren 2019-10-29ko Epaiak aztertutakotik (92/2018 errekurtsua); izan ere, epai horretan ordainsarien arteko aldea justifikatutako arrazoi baten ondorio zen, prestakuntza-eskolako prestakuntza-prozesu baten eskakizunari entzuten baitzion, baliozkotze-fase eta guzti, ondoren kalifikazioko beste fase bat ezarriz, Balioaniztasun-arloko managerraren eta tutore baten kontrolpean. Amaitzeko, homologazio-fasea ezartzen da, eta, ostean, lanpostuko soldatara igarotzen da. Beraz, egoera hori ez zen betikotzen, 30 hilabeteren ostean ordainsariak berdindu egiten direlako, hau da, trebakuntza-prozesua amaitzean.

Era berean, arrazoi du Lan Agintaritzak, Lear enpresa erabiltzailearentzat ABLEetarako langile bat kontratatzea planteatzen duenean (aldi baterako kontratazio horrek 6 hilabete iraungo du). Ez du zentzurik prestakuntzaren ustezko justifikazioak; izan ere, prestakuntza hori eskuratzen duenerako, bere lan-kontrata amaituta izango du, eta, pentsatzekoa da, 6 hilabete egon dela kontratazioaren xedeko lan egokia egin gabe, nahiz eta kontratazioak lortu nahi duen helburua hura gauzatea izan. Hau da, kasu horretan prestakuntza soberan legoke, kontratazioa lana modu egokian egiteko dela ulertzen baita.

Egia esan, aztertutako kasuan, prestakuntza-elementuaren ustezko justifikazioak ez ditu biltzen justifikazio objektibo baten berezko ezaugarriak, hasierako edozein kontratazio-egoe-ratan, aldez aurreko esperientziarekin edo esperientziarik gabe, eta prestakuntza-prozesuetan

edo beste lan-praktika batzuetan ikasitakoari dagokionez ere zailtasun garrantzitsurik justifikatu gabe. Bereizketa hori frogatzea enpresa demandatuari zegokion, eta ezin da betetzat jo. Beraz, demandaren eskaria baietsi egin behar da, bertan erregutatukoaren arabera.

Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen Legearen 166.2. artikuluan ezarritakoaren arabera, epaia Lan-Agintaritzari jakinaraziko zaio. Emandako une beretik exekutatzekoa izango da epaia, haren aurka errekurtsua jar daitekeenean ere. Epaiak, irmo denean, gauza epaituaren efektuak izango ditu gai berberari buruz ebazteko dauden edo planteatzen daitezkeen banakoen prozesuetan, prozesuaren xede diren baliozkotutako, deuseztatutako edo interpretatutako manuen gainean.

Bosgarrena. Epaia honen aurka erregutze-errekurtsua aurkez daiteke, Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen Legearen 191.3.f) artikuluan xedatutakoaren arabera.

Aipatutako manuak eta oro har aplikagarriak diren gainerakoak ikusita, hau da

EPAITZA

Lear Corporation Spain Alava SLU enpresaren eta enpresa-batzordearen aurka, Eusko Jaurlaritzako letraduak Eusko Jaurlaritzaren izenean eta haren ordezkari gisa aurkeztutako demanda baiesten dudanez gero, eta Ministerio Fiskalaren esku-hartzearekin, honako testu hau deusez deklaratu dut, Lear Corporation Spain Álava SLU enpresaren hitzarmen kolektiboaren 30. artikuluan jasoa, bigarren paragrafoan honako hau dioenean: “Zuzeneko eskulana lehenengo sei hilabeteetan kontratatu ahal izango da, peoi kategoriarekin. Denbora hori etenik gabe igarota, peoi espezialistaren kategoriara igoko dira. Aldi horretan, lantokian aldi baterako laneko enpresetan emandako denbora zenbatuko da”; eta hirugarren paragrafoan, honako hau dioenean: Era berean, administrari-laguntzaile gisa diharduten langileak ofizial-kategoriara igaroko dira, lanean hasi eta handik sei hilabetera. Aldi horretan, aldi baterako laneko enpresetan emandako denbora zenbatuko da”; eta, ondorioz, hitzarmeneko aldeak kondenatzen dira aurreko deklarazioa onartzera eta jasatera. Halaber, epaia hau Lan Agintaritzari jakinarazi beharko zaio, Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen Legearen 166.2. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritz.

Epaia honen aurka erregutze-errekurtsua aurkez daiteke Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salan. Horretarako, errekurtsua aurkezteko asmoa iragarri beharko da epaitegi honetan agerturik edo epaitegi honi idatziz, epaia jakinarazi eta hurrengo bost egunen barruan. Halaber, letradua edo lan-harremanetako graduatua izendatu beharko da errekurtsua formalizatzeko.

Errekurtsua jartzeko, demandatuak kondenaren zenbateko likidoa ordaindu beharko du Banco Santanderren ES 550049-3569-92-0005001274 kontuan (espediente judiziala: 0078-0000-65-0179-21), 65 kodearekin. Baldintza hori bete ezean, errekurtsua ezin izango da iragarritzat jo. Kontsignazio horren ordez, iraupen mugagabeko abal solidarioa erabil daiteke, eta kreditu-erakundeak egindako lehen errekerimenduan ordaindu beharrekoa, Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen Legearen 230. artikuluan xedatutako moduan.

Halaber, erregutze-errekurtsua iragartzen duenak, ez bada langilea edo haren kausaduna edo Gizarte Segurantzaren araubide publikoaren onuraduna, 300 euro sartu beharko ditu kontu korrante berean, 36 kodearekin, erregutze-errekurtsua jartzeko gordailu gisa, eta dagokion ordainagiria aurkeztu beharko du epaitegi honetako bulego judizialean, errekurtsua iragartzearekin batera.

Gordailua eta adierazitako kontsignazioa eratzetik salbuetsita daude Lan-arloko jurisdikzioa arautzen duen Legearen 229. artikuluan 4. paragrafoan jasotako pertsonak eta erakundeak.

Eta, hala, behin betiko epaituz, erabaki, agindu eta sinatzen dut.