|  |
| --- |
| LAN-KONTRATUA AZKENTZEA |
| **AZKENTZEAREN ZERGATIA** | **AZALPENA** | **KALTE-ORDAINA** | **OHARRAK** |
| **ADOSTUTAKO DENBORA AMAITU DELAKO** | Kontratuan bertan adierazitako epea betetzen delako, kontratuaren xedeko lana edo zerbitzua burutu delako, edo, bitarteko lan-kontratua bada, ordezkatutako langilea lanera itzuli delako. | **12 eguneko kalte-ordaina** lan egindako urte bakoitzeko. | Urtebetetik gorako iraupena badu, 15 eguneko aurre-abisua eman behar zaio langileari. |
| **BI ALDEEK ERABAKITA** | **ALDEEN ARTEKO ADOSTASUNA** | Alderdi kontratatzaileek lan-harremana amaitutzat ematea erabakitzen dutenean. |  |  |
| **KONTRATUAN ADIERAZITAKO BALIOZKO ARRAZOIAK** | Alde kontratatzaileek kontratuan jasotako azkentze-klausularen bat betetzen denean. Adib.: hizkuntza-eskakizuna ez lortzea adostutako epe jakin batean. |  |  |
| **LANGILEAREN BORONDATEZ** | **DIMISIOA** | Langileak lanpostuari uko egiten dionean, aurre-abisua emanda (hitzarmenean adostutako epekoa) |  |  |
| **LANA ABANDONATZEA** | Langileak zerbitzua emateari uzten dio, arrazoiren berriri eta aurre-abisurik eman gabe. |  | Enpresaburuak kitotik deskonta diezaioke dagokion aurre-abisuko epearen egunetako |
| **BIDEZKO ARRAZOIAGATIK AMAITZEA** | Langileak honako kausaren batengatik kontratua amaitzeko erabakia hartzen duenean: Lan-baldintzetan egindako funtsezko aldaketagatik (bere kalterako bada), enpresaburuak soldataren ordainketan behin eta berriz atzeratzea edo ez ordaintzeagatik, enpresaburuak bere betebeharrak larriki ez betetzeagatik (adib: mobbing-a) | **33 eguneko kalte-ordaina** lan egindako urte bakoitzeko, aldeko epaia lortuz gero.**24 hileko, gehienez.** | Langileak frogatu egin behar du arrazoi horietakoren bat eman dela eta lan-arloko epaitegian kontratu amaitzeko eskaera egin behar du. Epaia atera arte, lanean jarraitu behar du. |
| **ENPRESABURUAREN BORONDATEZ** | **DIZIPLINAKO KALERATZEA** | Kaleratzearen oinarria langileak kontratua larri bete gabe uztea da. Adib.: Konfiantza-abusua; lanera ez joatea edo puntualtasun falta sarri eta arrazoirik gabe; lan-errendimendua nahita gutxitzea; enpresaburuari edo lankideei ahozko irainak esan edo irain fisikoak egitea; mozkorkeria edo toxikomania; diziplinarik eza; enpresaburua edo lankideak jazartzea arraza, sexua, etnia, erlijio edo sinesmenak direla-eta. | **Bidezko kaleratzea**: Kalte-ordainik ez | Kaleratze bidegabeetan, 2012ko otsailaren 12a baino lehen egindako kontratuetarako, kalte-ordaina, 45 egunekoa da zerbitzu-urte bakoitzeko. Gehienez 42 hileko. |
| **Kaleratze bidegabea** (arrazoiak ez dira nahikoak edo ez dira frogatu): **Langilea berriro hartu edo** **33 eguneko kalte-ordaina** lan egindako urte bakoitzeko. **(24 hileko gehienez**). |
| **Kaleratze baliogabea** (langilearen funtsezko eskubide eta askatasun publikoak urratu direnean): **Langilea berriro hartu behar eta atzeratutako soldatak ordaindu.** |
| **KALERATZE OBJEKTIBOA** | Enpresaburuak kontratua amaitzea erabakitzen du honelako arrazoiren batengatik: langilearen ezgaitasuna, probaldiaren ondoren agertua; langilea ez delako berrikuntza teknikoetara egokitu; lanerako hutsegiteek muga batzuk gainditu dituztelako, justifikatuak izan arren; lanpostuak amortizatzeko premia, langile-kopurua ez denean nahikoa kaleratze kolektiboa izateko. | **Bidezko kaleratzea: 20 eguneko kalte-ordaina** lan egindako urte bakoitzeko. **Gehienez 12 hileko** |  |
| **Kaleratze bidegabea: Langilea berriro hartu edo 33 eguneko kalte-ordaina** egindako urte bakoitzeko. **Gehienez 24 hileko.** |
| **Kaleratze baliogabea: Langilea berriro hartu behar eta atzeratutako soldatak ordaindu** behar zaizkio. **Langileak kalte-ordaina bueltatu** beharko luke. |
| **KALERATZE KOLEKTIBOA** | Enpresak langileri osoa edo langileriaren zati bat kaleratzen duenean, ezinbesteko kausak edo arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo produkziokoak oinarri hartuta.**EEE izeneko prozeduraren** bitartez egiten da:* Enpresaburuak bere asmoa jakinarazten die, idatziz, langileen ordezkariei eta lan-agintaritzari. Bertan arrazoi teknikoak, ekonomikoak, antolakuntzazkoa edo produkziozkoak azalduko ditu. Jasoko du ere zenbat langileri eragiten dion eta noiz aurreikusten duen kaleratzea. Arrazoiak frogatzeko dokumentazioa ere aurkeztu beharko du.
* Langileen ordezkariekin kontsultak egiteko aldia zabaltzen da (gutxienez 30 egunekoa (15 egun enpresak 50 langile baino gutxiago baditu). Eragina murrizteko neurrien inguruan eztabaidatuko da eta akordioak lortzen ahaleginduko dira.
* Adostasunera heltzen badira, enpresaburuak adostasunaren kopia bidaliko dio lan-agintaritzari. Horrela ez balitz, langileen ordezkariei eta lan agintaritzari kaleratze-erabakia eta haren baldintzak bidaliko die. Ondoren 30 eguneko epea du kaleratutako langileei, banan-banan, adierazteko kaleratzea.
* Langileek egin dezakete kaleratzearen aurka, banan-banan edo ordezkarien bidez, 20 eguneko epean.
 | **20 eguneko kalte-ordaina** zerbitzu urte bakoitzeko**. Gehienez 12 hileko**. | Kaleratze kolektiboa izateko hauei eragin behar die gutxienez:10 langileri, 100 langiletik beherako enpresetan.Langileen %10i, 100-300 langile arteko enpresetan.30 langileri, 300 langiletik gorako enpresetan.Langileri osoa, 5 langiletik gorako enpresetan. |
| **ALDERDIETAKO EDOZEIN DESAGERTU DELAKO, EZINTASUN-EGOERAN DAGOELAKO EDO ERRETIROA HARTU DUELAKO** | Honako egoera hauek bereizten dira:Enpresaburuaren heriotzaEnpresaburuak erretiroa hartzea edo ezintasun-egoeran geratzea........................................................Langilearen heriotza....................................................Langilearen ezintasun-egoeraLangileak erretiroa hartzea | **Hilabete bateko kalte-ordaina**.Oinordekoek: **15 eguneko kalte-ordaina, lan egindako urte kopurua edozein izanda. Zor zaizkion ordainak ere.** |  |