

Europako Auzitegiaren epaiak ahalbideratzen dituen finkotasuna eta kalte-ordainak eskatzeko erreklamazioak bideratzeko argibideak

2026ko apirilean Europako Batasuneko Justizia Auzitegiak epai garrantzitsu bat ebatzi zuen. Horrek administrazio publikoetan iruzurrean kontratatutako langileen finkotasuna eta kalte-ordainak erreklamatzeko bideak irekitzen ditu. LABek apirilean bertan bere jarrera helarazi zien langileei INFO eta oharren bidez.

Epaiak dio behin-behinekotasuna murrizteko Espainiako Estatuan hartutako neurriak ez direla nahikoa, eta aldi baterako kontratazioan, prekaritatean, gertatzen diren gehiegikeriek ez dutela behar besteko kalte-ordainik jasotzen. Hala ere, Auzitegiak ez du inolako neurririk proposatzen, horretarako eskumena Madril-ek duelako.

Euskal Herriak ez duela bere langile publikoen lan baldintzak zehazteko aukerarik ere salatzen du LABek, eta argi du zerbitzu publikoetako behin-behinekotasun maila murrizteko eta egonkortasuna lortzeko mobilizazioa eta borroka direla bidea. Baina negoziazio kolektiboak, eta borroka instituzionalak eta juridikoak ere garrantzia handia dute lan baldintzak inposizioen bidez ezartzen direnean.

Hain zuzen, dokumentu honetan, langileei borroka guztietan parte hartzeko deia egiteaz gain, eremu juridikoan ere borrokatzeko aukera luzatu nahi diegu. Honela, beren burua behin-behinekotasunaren zentzugabekeria honetan sartuta ikusten duten langile guztiei beren egoera aztertzeko eta beren atal sindikaleko ordezkariekin partekatzeko eskatzen diegu. Bideragarri izatekotan, LABek beren eskura jarriko ditu zerbitzu juridikoak finkotasuna edota kalte-ordainak erreklamatzeko.

Hona hemen langileen zalantzak argitzeko LABek presatu duen galdera-erantzunen sorta bat:

Europako Batasuneko Justizia Auzitegiaren azken epaiaren inguruko galdera-erantzunak

1. Nori aplikatzen zaio epai hau?

Erantzuna: Langile laboralei soilik aplikatzen zaie.

Epaiak ez da funtzionario/estatutario interinoentzat. Eta momentuz ez dago jurisprudentziarik esaten duenik funtzionario/estatutario interinoei aplikatu ahal zaaienik. Etorkizunean bide hau irekiko balitz, sindikatuan aztertuko genuke.

2. Zer eska dezakete langileek?

Erantzuna: Finkotasuna eta kalte-ordaina eska ditzakete.

Finkotasuna duten langileen kasuan ere kalte-ordaina eska dezakete. Ez dira bi gauzak batera eskatu behar.

Kalte-ordainen kasuan, 3 motatakoak eskatu daitezke (aurrerago azalduta) eta hauek kasuan kasu aztertu behar dira.

3. Noiztik dago indarrean eta zein da erreklamazioa egiteko erreferentziazko epea?

Erantzuna: Auzitegi Gorenaren epaiak atera zenetik dago indarrean, 2026ko maiatzaren 11tik. Hala ere, LABen, segurtasun juridikoagatik, Europako Batasuneko epaiaren data hartuko dugu kontuan; hau da, 2026ko apirilaren 14a.

Beraz, kontuan hartu behar dugu langile laboralen kalte-ordainetarako urte bateko epea dugula.

Finkotasunari buruz

4. Zeintzuk dira finkotasuna lortzeko baldintzak?

Erantzuna: Bi baldintza hauek bete behar dira aldi berean: EPE (Enplegu Publikoko Eskaintza) gaindituta izatea eta kontratazioan lege-iruzurra jasan izana 3 urtez.

Kontratazioan 3 urteko lege-iruzurra (hau da kontratazio zuzena ez izatea) ez da zertan jarraitua izan.

Edozein zalantza izanez gero, dokumentazioa guztia eskatuko dugu eta abokatuekin aztertuko dugu lege-iruzurra izan den ala ez.

5. Zer esan nahi du zehazki "EPE gaindituta" izateak kasu honetan?

Erantzuna: Hautaketa-prozesua amaitu ondoren, kontratu finkoak sinatu behar izan direla esan nahi du.

Kasu batzuetan, hautaketa prozesuak azterketarik gabekoak izan dira (meritu lehiaketak). Kasu horietan, tentuz aztertuko dugu baldintza hori betetzen duten.

6. Zein prozedurek EZ dute balio finkotasuna eskatzeko?

Erantzuna: Honako hauek ez dute finkotasuna eskatzeko bide gisa balio:

- > Kontratazio zerrendek.
- > Lan-poltsak osatzeko gainditu diren azterketa prozesuak.
- > Behin-behineko promozioek.

7. Noiz jotzen da "kontratazioan iruzurra" dagoela?

Erantzuna: Langilea plaza batean 3 urte baino gehiago kontratatuta egon denean.

- > *Ohar garrantzitsua:* Ordezkapenak ez dute balio iruzurrezko egoera hori frogatzeko.

Kalte-ordainak

1. Nork eskatu dezake kalte-ordaina?

Erantzuna: Kontratazioan iruzur egoeran egon diren langileak.

Langileen egungo egoera finkoa edo behin-behinekoa izanda ere.

Urtebeteko epearekin eskatu daiteke, hortik gorakoa bada, ez.

Kaleratzeen kasuan 20 eguneko epea dago.

2. Zenbat kalte-ordain mota daude eta zeintzuk dira?

Erantzuna: 3 mota kalte-ordain osagarri konpontzaile nagusi daude:

a) Izaera iraungitzailea (*extintiva*): Gehienez 20 lan-eguneko soldata urteko, 12 hilabeteko mugarekin (tasatuta dago).

- › Esaterako, hautaketa prozesu baten ondorioz, beste hautagai batek plaza lortu duenean eta behin-behineko kontratazioan abusu egoeran egon den langilea zezatzen dutenean.

b) Konpentsatzailea (*compensatoria*): Behin-behinekotasun egoerak sortutako zaurgarritasunagatik. Iraganen jasandako kaltea konpontzea dute helburu. 2 kalte ordain ezberdin aurreikusten dira; biak eskatu behar dira egon izan badira eta frogatu egin behar da.

- › Kalte materialak eta moralak:

- *Kalte materialak:* Langileari finkoa ez izateagatik aplikatu ez zaizkion hobekuntzak.

- Abusu egoeran egon izan ez balitz langileak onura ekonomikoak erreklamatu ahal izango zituen (adibidez, soldaten aldea edota lizentzia eta baimen batzuk hartu ezin izana).

- *Kalte moralak:* Behin-behinekotasunak eragindako kalte pertsonalak.

- *Langileei eragindako kalte moralen arabera.* Gutxienezko kalte-ordain bat ezarriko da, baina langileak frogatzen badu kalteak handiagoak izan direla aitortu egingo dira. Horretarako, Gizarte Ordenaren Arau-hausteen eta Zehapenen Legea erabili daiteke (*Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social*).

c) Kalte ordain osagarri konpontzailea (*indemnización adicional reparadora*): Kaleratze demandarekin eskatu behar da.