

# Langilearen uko egitea mugagabeko lan harremanari. Auzitegi Gorenaren jurisprudentziaren iruzkina

(The workers waiver of an indefinite job relation.  
A commentary of the Supreme Courts jurisprudence)

Isabel OTXOA CRESPO

Lan eta Gizarte Segurantzako irakasle laguna  
Euskal Herriko Unibertsitatea. Lan Harremanen Eskola  
Sarriena auzoa z/g  
48940 Leioa

BIBLID [1137-1951 (1997), 2; 85-90]

**Z**an harreman berean behin-behineko kontratu anitz izenpetu dituenean, langileak, askotan, irazpen erreklamazioa aurkeztu ohi du azken kontratuaren bukaeran, bere lan harremana mugagabea dela argudiatuz. Lan kontratuaren behin betiko izaera aldarrikatzeko zioa, aurreko edozein kontratutan egondako lege akatsa izan daiteke. Azterlan honetan, Auzitegi Gorenaren gaieretik jarrera aldaketa aztertzen da eta, aldi berean, zein eragin izan dezakeen 8/1997 Errege Dekretuak arautzen duen enplegua sustatzeko mugagabeko kontratuaren erregimenean.

**E**l trabajador que ha suscrito varios contratos temporales, con frecuencia presenta demanda de despido a la terminación del último de ellos, argumentando el carácter indefinido de la relación laboral. El fundamento de la reclamación puede ser un defecto legal habido en cualquiera de los contratos anteriores. En este trabajo se analiza el cambio de la postura jurisprudencial sobre el tema y asimismo qué consecuencias puede tener en el régimen del contrato indefinido de fomento de empleo del Real Decreto 8/1997.

**Z**e travailleur qui a souscrit plusieurs contrats temporaires, tente souvent une action de licenciement à la fin du dernier d'entre eux alléguant le caractère indéfini de la relation laborale. La raison de la réclamation est souvent un défaut légal existant dans n'importe lequel des contrats antérieurs. Dans ce travail on analyse le changement de l'attitude jurisprudentielle sur le sujet et, de ce fait, quelles peuvent en être les conséquences dans le régime du contrat indéfini d'encouragement (de développement) d'emploi du Royal Décret 8/1997.

---

1. **Sarrera.** 2. **Azken kontratua aztertzearen teoria.** 3.1 Jurisprudentzia aldaketa. 3.2. Mugagabeko kontratuari uko egitea. 3.3. Lan harremanaren etenaren eragina. 3.4. Kito agiriaren balioa. 4. **Mugagabeko kontratazioa sustatzeko kontratua.**

---

## 1. Sarrera

Komentatuko den jurisprudenziaren sorburua aski ezaguna da, hots, enpresa berean lan eginda, behin-behineko kontratu anitz elkarren segidan sinatzen dituzten langileen egoera. Izenpetutako kontratuek izaera berdina edo desberdina izan dezakete eta haien artean batzuetan etenak, eta inoiz kito agiriak ere, egon daitezke.

Azkeneko kontratuaren bukaeran langileak, berriro ere kontratatuko ez dutela ikusitakoan, irazpen erreklamazioa aurkezten du, lan harremana mugagabea zela argudiatuz.

Harremanaren finkotasuna erreklamatzeko arrazoiak hainbat dira, eta maiz, azken kontratua baino lehen egindako behin-behineko kontratuen lege hausteei dagozkie. Garai batean, Auzitegi Gorenaren arabera soil-soilik aztertu behar zen azken kontratuaren legezkotasuna, aurreko kontratuak kontuan hartu gabe. Doktrina honen erakusle 1996ko urtarrilaren 24ko (AS 194) eta apirilaren 19ko (AS 3330) epaiak dira, azken hauek 1994ko maiatzaren 16ko (AS 4208) eta maiatzaren 23ko (AS 5361) epaien irizpideari eutsiz.

1997ko hiru epaitan, otsailaren 20koan (AS 1457), otsailaren 21ekoan (AS 1572) eta martxoaren 25ekoan (AS 2619), Auzitegi Gorenak aipatu jurisprudentzia zuzendu du, jarrera tradizionalera bueltatuz, hots, lan harremana bere osotasunean eta denboran zehar hartu behar dela kontuan.

## 2. Azken kontratua aztertzearen teoria

Dagoeneko gainditutako doktrinaren arabera, kontratu bat baino gehiagoren babesean enpresa berean lan egindako langileek, kontratu bakoitza izenpetzean lan harreman berria sortzeari beren onespén baliagarria ematen

zioten. Hortaz, lan harremanaren baldintzak, hauen artean iraupena, azken kontratua aldeek ezarritakoak ziren.

Aurretik egindako kontratuen baliotasun azterketa bidegabea zen, kontratuok, langilearen oniritziarekin, iraungita zeudelako. Langilearen onespénaren froga, kontratu haien bukaeran irazpen erreklamaziorik aurkeztu ez izana zen.

Doktrina hau lehendabizi adierazten duten epaiak 1994ko maiatzaren 16koa eta 23koa dira. Aipatu epaietan demandatua erakunde publikoa zen eta ustez lege iruzurrean egindako kontratuen artean etenak bazeuden<sup>1</sup>. Ezaugarri berdinak zituen AGren 1996ko urtarrilaren 24ko epaiak. Langileen Estatutuaren arauak erakunde publikoei ere aplikagarriak direla doktrinak onartzen duen arren, haien kontratazio akatsei dagokienez jurisprudentzia malgua izan ohi da.

Hala ere, doktrina hau 1996ko apirilaren 16ko epaian enpresa pribatu batera zabaldu zen, jarraian egindako behin-behineko kontratu batzuen kasua astergai zelarik. Garraio enpresa bateko langileak bi kontratu sinatu zituen jarraian: lehena ebentuala, bigarrena enplegua sustatzekoa. Azken hau bukatutakoan enpresak amaitutzat eman zuen lan harremana, eta orduantxe planteatu zuen langileak kontratu ebentualaren legezkotasun eza. Ebazpen honen arabera, azken kontratua besterik ez zen aztertu behar.

Kasu guztietan, Auzitegi Gorenaren 1996ko urtarrilaren 24ko Epaiak (AS 194) zioenez:

*“izenpetu diren kontratuen artean, azkena bakarrik aztertu behar da, honen iraungitzea baita interesatuak aurkatu duena, zeren aurrekoak langileak onartu baitzituen. Lehengo harremanek azkenekoan ez dute inolako eraginik...”*

Jurisprudentzia honek Epaitegi Nagusietan izan zuen islada, bereziki 1996. urtean. Horrela, kanpaina jarraietan kontratu ebentualekin aritutako langileei finko-eteneko izaera erreklamatzeko aukera ukatu zitzaizkien, kanpaina bakoitzaren bukaeran, ohi denez eta nahitaez, kitoak sinatzen zituztelako<sup>2</sup>. Ontzat eman zen lan harremanaren iraungitzea, praktika kontratu bat agortu eta hurrengo egunean (kito agiria tartean) izenpetu zen, enplegu sustapenerako kontratua bukatu zenean, praktika kontratua nulua izan zela aitortu arren (Gaztela eta Leon AN 96-09-3, AS 3442).

---

1. Auzi bietan demandatua Correos y Telégrafos delakoa erakunde autonomoa zen. Lehenengo kasuan etena egon zen: martxoaren 10etik-aldi baterako kontratu baten bukaera- uztailaren 1era -inpugnatutakoaren hasiera. Bigarren kasuan, epaiaren erreferentzian etenen datak ez dira agertzen baina egon bazirela esaten da.

2. Asturias AN 96-11-29, AS 4351; Gaztela eta Leon AN 96-12-3 AS 4001. Kanariak AN 96-12-3, AS 4026 Epaiak, ordea, kontrako irizpidea erakusten du, hots, lan harremana hasieratik aztertu behar dela.

Lege iruzurrean egindako obra kontratuak lan harremanaren behin betikotasuna eragiten zuela ukatu zen, langileak, askatasunez Salaren iritziz, jarraian beste hiru behin-behineko kontratu sinatu zituelako (Euskal Autonomi Erkidegoaren AN 1996-11-5, AS 3757)<sup>3</sup>.

### 3.1 Jurisprudentzia aldaketa

1997ko otsailaren 20ko Auzitegi Gorenaren Epaiak, elkarren segidako kontratuei buruz<sup>4</sup>, aurreko doktrinara itzultzea dakar<sup>5</sup>. Auzitegiaren jarrera ondokoa da:

- Lan harremanaren benetako errealitatea nagusitzen da, harremana adierazteko egiten diren kontratuen gainetik.
- Lan harreman berean kontratu anitz egiten direnean, hauetariko edozeinek kausarik ez badu, edo baliogabea bada nahitaezko dituen arauak ez betetzeagatik, harremana behin betiko bihurtzen da, kontratu akastuna edozein izanik ere.
- Baliogabea den aldi baterako kontratuaren ondoren egin diren itxurazko aldaberritzeek ezin izango dute dagoeneko behin betikoa den harremana behin-behineko bihurtu.
- Aldi baterako kontratuen artean etenak daudenean, aztertu beharra dago benetako arrazoiaren batengatik egin ote diren ala harreman berria gertatu denaren itxura emateko asmoz gauzatu ote diren. Azken kasu honetan, harreman berbera da, eten labur batek ez baitu kausarik gabeko bukaera konbalidatzen, etenaren helburua lortutako finkotasunaren ondorioak saihestea delako.

Auzitegi Gorenaren bigarren epaiak, 1997ko otsailaren 21ekoak alegia, osagai berria gehitzen du, kontratu arteko epeari dagokiona, hain zuzen. Denboran zehar lan harremana bat bakarria dela aintzat hartuta ere, azken kontratua bakarrik aztertzea onartzen du, gainontzeko kontratuen amaieran langileak irazpena aurkatzeko dituen hogeitun pasatzen utzi baldin bazituen.

Doktrina hau finko-etenen irazpen prozedurei aplikatzean, 20 eguneko epea sasoiaren hasieran hasten dela ulertu behar da, orduan gauzatzen baita enpresak lanera deitzeko betebeharra (AGE 1991-12-18, RJ 9081).

### 3.2 Mugagabeko kontratuari uko egitea

Azken kontratua soilik ala harreman osoa aztertu behar den eztabaidatzen denean, funtsean langileak eskubideei uko egin ote diezaiekeen eztabaidatzen ari da. Zehazki, langileak behin betiko harremanari uko egitea legezkoa denentz, eta baliagarria ote den hurrengo kontratua, zeinaren bidez lortutako lan egonkortasuna galtzea ituntzen den.

Langileen Estatutuaren 3.1 c) artikulua arabera, alderdien borondatea lan harremanaren iturrien artean dago, baina ezin dira legezko xedapenen edo hitzarmen kolektiboaren kontrakoak diren baldintzak ezarri. Halaber, Langilearen Estatutuaren 3.5. artikuluari jarraiki, langileek ezin dute nahitaezko zuzenbideko arauak arrezagutzen dizkieten eskubideez xedatu,

**“ Auzitegi Gorenak jurisprudentzia zuzendu du, jarrera tradizionalera bueltatuz, hots, lan harremana bere osotasunean eta denboran zehar hartu behar dela kontuan. ”**

3. Aipatu kasuan, demandatua Osakidetza zen. Langile bati aldi baterako segidako kontratu anitz egin zizkion, 1984ko 11ren 4az geroztik. Kontratuen artean oso eten laburrak zeuden eta azkena enplegua sustatzekoa izan zen, 1992ko 11aren 1etik. Azken kontratua aztertzeko doktrinari helduz, ez da bidezkotzat jotzen 1990eko 2ren 1etik 1992ko 2ren 17ra irauan zuen kontratuan egindako lege-hausteak aztertzea, geroztik langileak hiru aldi baterako kontratu sinatuta zituelako. Hauetatik lehena, 1992ko 2ren 20koa, Salaren iritziz, langileak askatasunez sinatua zen.
4. AS 1457, Leonardo Bris Montes txostengilea izan zen. Demandatuak, Kanarietako Hezkuntza, Kultura eta Kirol Sailak 90-04-5 eta 93-07-31 artean izan zuen langilea enplegu sustapenerako kontratuean, beraz kontrataziorako gehieneko epea gaindituz. 93-08-1 datan interinitate kontratua izenpetu zuen, eta honen bukaeran lan harremanaren iraungitzea jakinarazi zitzaion. Iraungitzea bidegabeko irazpena zela deklaratu zen. Auzian zehar, demandatuaren eskaera izan zen bakar-bakarrik azken kontratua azter zedin.
5. Ikus. AG 92-05-18, RJ 3564; 92-06-20, RJ 4602; 93-03-29, RJ 2218; 93-09-21, RJ 6892; 93-11-3, RJ 8539; 93-11-12, RJ 8684; 94-05-10, RJ 4014.

eskubideok lortu aurretik zein eskuratu ondoren. Xedapen egintza baliogabea izango litzateke.

Lan kontratuaren iraupenari buruzko Langileen Estatutuaren 15. artikulua xedapenak, nahitaezko zuzenbide absolutukoak dira. Doktrinaren arabera, lan zuzenbidearen funtsezko egitura osatzen dute eta ordena publikokoak dira<sup>6</sup>.

11/94 Legeak Langileen Estatutuaren 15.1. artikuluari eginiko aldaketa, alegia, lan kontratuaren ustezko izaera mugagabea ezabatzea, ez da funtsezkoa izan. Orain ere, lan ordenamenduak behin betiko kontratuari lehenatasuna ematen dio<sup>7</sup>. Aldi baterako kontratuak egin ahal diren supostuak arautuak dira eta behin-behinekotasunak legearen babes zehatza behar du.

Kode Zibilaren 6.3. artikulua Langilearen Estatutuaren 9.1. artikuluekin harremanean jarriko honako hau ondorioztatzen da: aldi baterako kontratazioak baliagarria izateko ezinbesteko ukanbeharrak betetzen ez baditu, denborazko klausula deuseza da. Kontratuak gainontzekoan baliaduna izaten jarraitzen du, eta egokiak diren arauekin osatzen behin betiko bihurtzen da<sup>8</sup>. Langileen Estatutuaren 15.3. artikulua arabera, lege iruzurrean egindako kontratua "iuris et de iure" mugagabekotzat jotzen da. Debekuzko zein aginduzko arauen aurka edo lege iruzurrean egindako kontratuetan, klausula ezlegezkoen ordez klausula egokiak ezartzeak ez dakar egingo diren zerbitzuen benetako izaerari egokitutako aldi baterako kontratu berria eratzea<sup>9</sup>. Ondorioa ordea, kontratua behin betiko bihurtzea da<sup>10</sup>.

Jurisprudentziak eta doktrinak nahitaezko zuzenbideko arauari uko egiteko debekua ñabartu dute. Debekua eskubideei uko egite hutsari dagokio, langileak dituen eskubideei kontrapartidari gabe uko egiten dienean. Transakzioa ez dago galarazia; horrela gertatzen da xedapen-egintza balio ekonomikoa duten konpentsazioen truke egiten denean, konpentsaziook uko egindako eskubidearen baliokideak baldin badira<sup>11</sup>.

Arazoa horrela kokaturik, debekuaren funtsa uste batean datza, hots, eskubideei uko

**“ ... etena enpresak inposatua eta aldi baterakoa izan dela frogaturik, kitoak ez du efektu iraungikorra izango eta kontratu berriak ez du aurreko harremanetik bereizitako lan harreman berririk sortuko.**

”

egiten dien langileak askatasunez jokatzeko duenaren usteen. Komentatzen ari garen kasuan, askatasunik eza langilearen jokabidearen inguruabarretatik ondorioztatzen da. Bata bestearen ondoren izenpetzen dituzten kontratuak eta kitoak enplegua mantentzearen truke, besterik ez.

Presuntzioa, Kode Zibilaren 1253. artikulua aplikazioan datza, frogatutako egitatearen eta frogatutako eman nahi denaren artean lotura zehatz eta zuzena dago, giza irizpidearen erregelen arabera. Frogatutako egitatea: langileak, aurkezten zaizkion aldi baterako kontratu eta kito guztiak sinatzen ditu, lan harremana mantentzen den bitartean. Enplegatzaileak lan harremana bukatzeko benetako borondatea adierazten duenean, orduan eta ez lehenago, eskatzen du langileak finkoa dela onestea. Frogatutako eman nahi dena: langileak onartzen ditu bai kontratu bakoitzaren irautze formala eta baita ondorengo kontratuen izenpetzea, lan harremanari eusteko nahian hain zuzen. Negozio juridikoari onospena ematen

6. MARTIN VALVERDE A., RODRIGUEZ SAÑUDO, F. eta GARCIA MURCIA J., *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 1994, 414-415 orr.

7. PASCUAL ALLEN, Carmen, "Forma, periodo de prueba y duración del contrato de trabajo", Egile Batzuek, *La reforma del mercado laboral*, Valladolid, Lex nova 1994, 80-82 orr.

8. CAMPS RUIZ, Luis Miguel, *La contratación laboral temporal*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995, 15-16 orr.

9. Baieztapen hau, jakina denez, jurisprudentziak ñabarduta izan da Administrazio Publikoaren kontratuei dagokienez.

10. BEJARANO HERNANDEZ, Andres, "Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad", *Relaciones Laborales*, 1997ko urtarrilaren 1eko zkia.k., 25 eta ondorengo orr.

11. Egile Batzuek QUESADA SEGURA, R.ak koordinatuta, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. 1994, 96 orr.

badio ere, askatasun eza nabariak jokatzen du langileak. Giza irizpidearen erregelek ez diote bestelako interpretaziori biderik ematen, beti ere kontratatzaileen arteko desberdintasuna onartzen bada, bai lan harremanaren hasieran, bai honek dirauen bitartean.

### 3.3 Lan harremanaren etenaren eragina

Lan harremanaren batasun printzipioa onartuta, eta behin betiko langileek sinatutako kontratuetan denborazko klausulak baliogabeak direla aintzat hartuta, kontratuen arteko etenei eman behar zaie legezko irtenbidea. Auzitegi Gorenaren arabera<sup>12</sup>, lan lotura iraungi denentz aztertu beharko da. Loturaren iraupenari buruz irizpide errealista aplikatu behar da, eta:

*“kontratua iraungitzeko ezin da aldean borondate adierazpena bakarrik kontuan hartu, zeren aurreko lan harremanaren bukaera ez onartzeagatik enplegua galtzearen beldurrak langilearen borondatea biziki baldintza baitezake.” (AG 96-01-17, AS 4122).*

Aldaberritze iraungitzailea onartuko da soilik obligazioaren aldaketan oinarriturik badago, bestela ez. Horrexegatik, harremanak berdina izaten jarraitzen duenean, kontratu aniztasunak ez ditu lan harreman desberdinak sortzen.

Lan harremanaren jarraipena moztea helburu duten kontratuak, fede onaren printzipioa arautzen duen Kode Zibilaren 6.4. artikulua aurkakoak dira. Honen arabera, alde kontratatzaileek negozio juridikoa burutzean modu egokian jokatu behar dute, kontratuak dituen berezko helburuak sor ditzan, eta ezin izango dituzte ezarri helburuak desbideratzen dituzten eta aldeentzat kaltegarriak diren klausulak. (AG 95-10-5, AS 4968). Beraz, etena enpresak inposatua eta aldi baterakoa izan dela frogaturik, kitoak ez du efektu iraungikorra izango eta kontratu berriak ez du aurreko harremanetik bereizitako lan harreman berririk sortuko.

Lege iruzurraren doktrina, irazpenaren aurka jotzeko epea igarota zegoela ere aplikatu izan da<sup>13</sup>, zerbitzuak hurbil bazeuden eta jarduera homogenea bazen.

Antzinasun plusa noiztik zenbatu eztabaidatu denean, Auzitegi Gorenak behin baino gehiagotan aztertu behar izan du aldi baterako kontratuaren iraungitzea, amaitu den aldi baterako kontratu baten ondoren beste kontratu bat izenpetu denean, dela aldi baterakoa dela mugagabea.

Ohiko jurisprudentziarako, langileak behin-behineko kontratua duenean eta ondoren, etenik gabe, behin betiko langile bihurtzen denean, antzinasuna neurtzeko abiapuntua lehenengo kontratua da<sup>14</sup>. Honen oinarria, lan prestazioaren izaera bateratua da.

Aurrezki Kutxen praktikak sortu ditu kasaziozko epai batzuk<sup>15</sup>. Bada, Aurrezki Kutxek lehendabizi langileak behin-behineko kontratatzen zituzten eta hilabete arteko etenak egin ondoren



12. Gaia Aurrezki Kutxen aurkako epaiketa batzuetan planteatu da. Langileak aldi baterako kontratatzen zituzten eta kontratuak bukatu ondoren, kitoak sinatuta eta zazpi egunetik hilabeteko tarteaz utzita, berrituz kontratatzen zituzten, behin betiko. Ikus. AG 93-11-12, RJ 8684; 95-04-10, RJ 3034; 95-10-5, AS 4968; 96-09-20, RJ 6581.
13. AG 93-03-29, RJ 2218. Bi langilek aldi baterako eta legearen aurkako kontratu anitz sinatu ondoren, kasu batean 17 egun igarota, bestean 27 egun, azken kontratu bana sinatu zuten, hauek enplegua sustatzekoak eta formalki legezkoak izanik. Aurreko kontratuaren lege iruzurra egonenez, lan harremanaren etena eta kitoak eraginik gabekoak direla aldarrikatzen du epaiak. AG 94-05-10, RJ 4014 epaian, behin betiko kontratu baten ondorengo aldi baterako kontratuaren balioa aztertzean, bi eguneko etenak ez dio mugagabeko kontratuaren bukaerari baliorik ematen, kausarik gabekoa izan zelako.
14. Adibide gisa, AG 96-01-17, RJ 4122. Aipatu kasuan, enpresak kontratu ebentualak eta jarraian obrakoak egin zituen. Supostu honetan ere antzinasuna hasieratik zenbatzen da, lan harremanak ez baitauka zertan mugagabekoa izan beharrik langileak antzinasun plusa kontratu ahal izateko.
15. Ikus 12. oharra.

behin betiko kontratuak egiten zizkieten. Izan ere, ez zen kontratuen baliagarritasuna eztabaidatu, antzinasunaren abiapuntu data baizik. Ordenamendu juridikoaren erantzuna zera izan da: antzinasuna harremanaren hasieratik neurtu behar dela, etenaren helburua antzinasuna arautzen duen xedapenaren aplikazioa ekiditea delako. Beraz, lege iruzurrean burututako egintza denez, ez du egokia den arauaren aplikazioa saihestuko.

### 3.4 Kito agiriaren balioa

Kontratuen artean sinatutako kitoen balioak, kontratuen segidarekin eta lan harremanaren balizko izaera mugagabearekin dauka erlazioa.

Oro har, kitoaren bidez langileak baliozkoa den borondate adierazpena egiten duenik ezin da ukatu. Printzipioz, lan harremanaren bukaerari onespren baliagarria ematen dio<sup>16</sup>, baina langileak kitoaren balioa inpugnatzen badu, hau aztertu beharko da.

Lan Auzitegi Zentralak zioenaren arabera<sup>17</sup>, kito agiriak lan harremanak sortutako obligazio guztietatik balio askatzaile osoa izan zezan, beharrezkoa zera zen: testuan argi eta garbi adierazita egotea, edo eta testutik aldean borondate sendoa ateratzea. Alderdien asmoa, Kode Zibilarren 1282. artikuluaaren arabera, beren aurreko, aldi bereko edo ondorengo egintzetatik ondoriozta daiteke.

Kontratuen arteko kitoen kasuan, argi dago borondatea ez dela lan harremana amaitzea, honen efektu batzuk galaraztea baizik. Jurisprudentziak<sup>18</sup> ukatu egin du agiri honek mugagabeko harremana iraungitzeko eta aldi batekoa sortarazteko balio duela, Langileen Estatutuaren 3.5. artikulua debekatutako eskubideei uko egitea delako. Izan ere, kitoa eta kontratua ukoaren baliabideak dira, beren bidez saiatzen baita lege iruzurra egiten.

Lan prestazioaren arabera finko-eteneko izaera duten langileek, kontratu ebentualak sinatzen dituzte lan sasoi bakoitzean, eta baita honen bukaeran kitoak ere. Baina finko-eteneko izaera erreklamatzeko dutenean, kitoa ez da oztopo aurreko sasoi guztietako lan harremanak aintzat hartuak izan daitezkeen, kitoa sasoiaren

bukaera bakoitzeko formalitate hutsa delako<sup>19</sup>. Honen froga da enpresak urtero langile berberak deitzen dituela, lan motari egokitzen ez zaion aldi baterako kontratua eskaintzen badie ere.

Kitoari, zilegizko kausarik gabeko negozio juridiko delakoan, balio askatzailea ukatu zaio hainbat kasutan. Auzitegi Gorenaren 1990eko ekainaren 19ko (RJ 5486) Epaian, langileak sinatutako kitoa deuseza deklaratu zen. Bada, frogaldiaren epea igarota zegoen arren, langileak frogaldia gainditu ez zuenaren arrazoipean sinatu zuelako kitoa. Izan ere, aipatu epaiak honela dio:

*“kitoa sinatzean lan harremana iraungitzeko egokia ez den arrazoiak ematen bada, kausa dorpeak eragindako negozio juridikoa dela ulertu beharko da, eta ondorioz deuseza gertatuko da.”*

AGren 1990eko uztailaren 6ko (RJ 6066) Epaiak deuseza deklaratu du lan harremanaren bukaeran izenpetutako kitoa, legearen aurkako zioan oinarrituta dagoelako. Kasu honetan, behin-behineko harremanaren bukaera aipatzen zen arrazoi gisa, baina epaiak ez du onartzen kontratuaren izaera aldi batekoa zenik, lege iruzurrean elkarren segidan eginiko kontratuak zeudelako eta beraz lan harremana mugagabekoa zen.

## 4. Mugagabeko kontratazioa sustatzeko kontratua

Maiatzaren 16ko 8/1997 Errege Dekretuaren lehenengo xedapen gehigarriak mugagabeko kontratua sustatzeko kontratua arautzen du. Besteon artean, enpresan behin-behineko kontratuekin lanean dauden langileei egin dakieke kontratu berria. Jakina denez, mugagabeko kontratu arruntarekin daukan ezberdintasuna zera da: bidegabeko irazpen objetiboaren kasuan legeak ezarritako indemnitazioa urteko 33 eguneko delako, 24 hilabeteko soldata kopurua gainditu ezinik.

Aldi baterako kontratua mugagabeko bihurtzeak 8/97 Legearen erregimena izan dezan, bihurtze unean lan harremanaren benetako izaerak denborazkoa izan behar du. Horrela ez bada, komentatutako doktrinaren arabera, irazpen objetiboa bidegabeko gertatuz gero, mugagabeko kontratu arruntaren arauak aplikatu beharko dira.

16. AG 90-04-9, RJ 3431. Kitoa baliagarritzat jotzen da, langileak lan harremana amaitzeko borondate argia zeukalako, nahiago izan baitzuen desenplegu prestazioak hartzen hastea zalantzazko auzibidean sartzea baino.

17. Denen ordezkotza, ikus LAZ 89-05-3, AR 3441.

18. AG 88-09-13, RJ 6883; 86-11-18, RJ 6469.

19. Aipatu AG 91-12-18, RJ 9081 eta beste batzuek, hala nola AG 86-10-13, RJ 5447; 88-06-3, RJ 5213. Hauen arabera, sasoi bukaera bakoitzean langileek sinatutako kito agiriak, nahiz eta kito itxura izan, formalitate huts dira eta igarotako sasoiari dagozkie.