



## LAN ZUZENBIDEA

# LANGILEEN ORDEZKARITZA ENPRESAN

1

*Aitor BENGOTXEA eta Koldo IRURZUN*

**AURKIBIDEA:** I. Enpresa eta Lan-Zuzenbidea.-II. Langileen parte hartzea enpresaren kudeaketan.-III. Langileen ordezkari-tza enpresan: ordezkari-tza bateratua eta ordezkari-tza sindikala.-IV. Ordezkari-tza bateratua: langileen delegatua eta enpresa-batzordea.-1. Organo bateratuak.-2. Hauteskundeak.- 3. Funtzioak.- 4. Bermeak.-V. Ordezkari-tza sindikala: atal sindikala eta delegatu sindikala.-1. Afiliatutako langileen eskubideak.-2. Atal sindikala.-3. Delegatu sindikala.-VI. Laneko arriskuak aurrebabesteko ordezkari-tza berezia: prebentzioko delegatuak eta segurtasun eta osasuneko batzordea.-VII. Langileen ordezkari-tza funtzio publikoan: langileen delegatuak eta langileen juntak.-VIII. Biltzeko eskubidea enpresan: langileen asanblada.

## I. Enpresa eta Lan-Zuzenbidea

Enpresa berez fenomeno ekonomikoa da, ez baitu nortasun juridikorik. Enpresa merkatura ondasunak eta zerbitzuak ekoizten dituen entitatea da. Enpresaburua da nortasun juridikoa duena, lan- zuzenbideak Langileen Estatutuko (LE) 1. artikuluan dioen moduan, lan-kontratuko subjektu gisa, baina inon ez dugu aurkitzen enpresaren kontzeptu juridikoa. Hala ere, lan-zuzenbideak enpresaren eremua erreferentzi bezala erabiltzen du, bertan harreman juridiko laboralak garatzen direlako.

Ikuspegi juridiko batetik, enpresa elementu pertsonal eta elementu materialez osaturiko entitatea da. Enpresaburuari, bere zuzendaritza boterean oinarrituz, mota desberdineko elementu guztien (langileak, ekoizpen-ondasunak, dirua...) antolakuntza koordinatua dagokio, era horretan enpresak bere funtzio ekonomikoa bete dezan: merkatura zuzendutako ondasun edota zerbitzuen ekoizpena.

Enpresan diharduten enpresaburu eta langileen arteko harreman juridikoa lan-kontratuaren bitartez bideratzen da. Beraz, lan-zuzenbidearen ikuspegitik, enpresa lan-harremanak garatzen diren ohiko eremua da.

Enpresako langileak dimensio indibidual edo kolektiboan kontsidera daitezke. Teknikoki, enpresaburuaren lotura langileekin lan- kontratu indibidualek bideratzen dute. Baina zuzenbideak, enpresa bakoitzeko langile multzoak (pertsonala) enpresaburuaren aurrean dituen interes komunak kontuan hartuz, kolektiboa ordezkatzeko formulak sortu ditu, ondoren aztertuko ditugunak: ordezkari-tza bateratua eta ordezkari-tza sindikala.

## II. Langileen parte hartzea enpresaren kudeaketan

Doktrina klasikoari jarraituz, enpresaburua enpresaren kudeatzaile bakarra da. Ekoizpen baliabideen jabe izanik eta langileak bere menpe daudenez, lan-kontratutik eratortzen den zuzendaritza boterearen arabera, berari dagokio enpresaren jarduera zuzentzea. Langileek enpresarekin duten harreman guztia soldata baten truke lan-indarraren ekarpena mugatzen da, beraz, langileen parte hartzea enpresaren zuzendaritzan bezero edo hornitzaileek dutenaren parekoa da: hutsaren hurrengoa.



Baina, ideologia politikoaren bilakaeraren ildotik, eskema liberal klasikoari aurre eginez demokrazia industrialaren leloa planteatzen da, hots, enpresako botere egitura demokratizatu beharra, langileen borondatea kontuan hartuz. Honela, langileen parte hartzea enpresan aldarrikatzen da.

"Langileen parte hartzea enpresan" esaten denean, fenomeno desberdinak uler daitezke: parte hartze mota desberdinak daude. Alde batetik parte hartzea kapitalen izan daiteke, zeinean langileak enpresako kapitalaren zati baten jabeak diren. Adibide nagusia Espainiar Zuzenbidean lan-sozietateak dira (4/1997 legea, martxoak 24koa). Parte hartzea baita ere mozkinetan izan daiteke; zenbait hitzarmen kolektibotan formula hau erregulatzen da, soldata osagarri gisa, enpresako jarduerak ematen dituen etekin ekonomikoen arabera.

Baina guri atal honetan interesatzen zaiguna da parte hartzea enpresaren kudeaketan, zuzendaritzan, enpresako langileen ordezkarien funtzio bezala.

Kooperatibetan, bazkide langileei ez zaie lan-zuzenbidea aplikatzen, langile izateaz gain enpresaren jabeak direlako. Dena den, azpimarratu behar dugu kooperatibetan bazkide langileek hiru parte hartze motak gauzatzen dituztela: enpresako kapitalaren jabe dira; mozkinetan parte hartzen dute, erretornu kooperatiboaren bitartez; eta enpresaren kudeaketan parte hartzen dute, kontseilu errektorea hautatzen dutelako.

Zuzenbide konparatuari so eginez gero, eta batzuetan sistema baten barruan gai desberdinen arabera, enpresako kudeaketan parte hartze eredu desberdinak aurkitzen ditugu. Autogestioan, langileek kudeatzen dutenean enpresa, parte hartzearen gehieneko intentsitatea gertatzen da. Beste maila batean kogestioaren sistema genuke, kasu honetan enpresako administrazio kontseiluan, kapitalaren ordezkarietz gain, langileen ordezkariak daude. Beraz, kudeaketa guztien artean egiten dute, eta sistema hau batez ere Alemanian erabiltzen da. Beste eredu bat, Espainian indarrean dagoena, kudeaketa enpresaburuaren eskuetan egonik, parte hartzea informazio eta kontsultara mugatzean datza. Kasu honetan enpresako langile guztien ordezkari den organo baten bitartez (langileen delegatua eta enpresa-batzordea) gauzatzen da nolabaiteko parte hartze hori.

Espainiar Zuzenbidean, Konstituzioak dio botere publikoek parte hartze mota desberdinak sustatuko dituztela (Konst.129.2 art.). Agindu honen legezko garapena Langileen Estatutuan egin da; alde batetik, "parte hartzea enpresan" langileen oinarrizko eskubide gisa aldarrikatzen da (LE-ko 4.1. g) art.), eta, bestalde, parte hartzeko tresna bezala ordezkaritza bateratuko organoak erregulatzen dira (langileen delegatuak eta enpresa-batzordea), parte hartzeko beste moten kalterik gabe (LE-ko 61. art.).

Langileen Estatutuak erregulatzen duen sistema kritikagarria da, oso eskasa izateagatik, langileen delegatu eta enpresa-batzordearen funtzioak aztertuz gero, funtsean zenbait gaietan informazio eta kontsultarako eskubidera mugatzen direla ondorioztatzen delako. Nekez kontsidera daiteke eskuduntza horien bitartez enpresaren kudeaketan parte hartzea gauzatu daitekeenik, eta horregatik Konstituzioko 129.2 artikuluan jasotzen den agindua garatzear dagoela kontsidera genezake.

Europako Batasunaren (EB) eremuan, 1994/45 Direktibak, irailak 22koa, dimentsio komunitarioa duten enpresa eta enpresa-taldeetan langileen parte hartzea kudeaketan erregulatzen du. Direktiba hau, Espainiar Estatuan, 10/1997 Legeak garatu du, apirilak 24koa (Europar dimentsioko enpresa eta enpresa-taldeetako langileen informazio eta kontsultarako eskubideei buruzko Legea).

Dimentsio komunitarioko enpresak dira EBko Estatuetan, oro har, 1000 langile edo gehiago dituztenak, gainera gutxienez bi Estatu kidetan 150 edo langile gehiago izanik. Dimentsio komunitarioko enpresa taldeak dira, legearen arabera, EBko Estatuetan, oro har, 1000 langile edo gehiago dituztenak, eta, gutxienez, taldeko bi enpresak 150 edo langile gehiago dituztenean EBko Estatu desberdinetan.

Enpresa hauetan Europako enpresa-batzordeak egotea aurreikusten da. Batzorde honetan Estatu desberdinetako langileen ordezkariak daude. Batzorde hauek sortzen ez





dituzten enpresetan, beste prozedura alternatiboen bitartez langileen informazio eta kontsultarako eskubideak bermatu behar dira.

### III. Langileen ordezkariak enpresan: ordezkariak bateratua eta ordezkariak sindikalak

Enpresa barruan, langileen eta enpresaburuaren arteko interes kontrajarriak direla eta, enpresako langileen ordezkariak kolektiboko organoak daude. Organo hauen zeregina langileen interes komunak defendatzea da, enpresaburuaren solaskide gisa arituz.

Langileen interesak defendatzeko bi ordezkariak-mota daude: bateratua eta sindikalak. Lehenengo kasuan, ordezkariak enpresako langile guztien artean hautatzen dira, eta, bide batez, organo bateratu horietan langile guztien ordezkariak gauzatzen da, kolektibo osoaren interesak defendatuz. Beraz, organo hauetako hautesle, hautagai eta kide izateko galdatzen den betekizun bakarra enpresa horretako langilea izatea da (ik. 4.2.1.).

Aldiz, ordezkariak-sindikalen ezaugarri eta zeregin nagusia hau da: enpresan sindikatu batera afiliatuak dauden langileen interesak defendatzea, langile guztien interes orokorrak ahaztu gabe. Ordezkariak mota hau sindikatu bakoitzaren barne-egituraketaren eremuan kokatzen da, eta enpresa barruko organo sindikal hauetako hautesle eta kideek dagokien sindikatura afiliatuta egon behar dute.

Historikoki lehendabiziko ordezkariak mota, era espontaneo batean sortutakoa, bateratua izan zen. Langileen kolektiboaren interesak ordezkatzuz, enpresaburuaren aurrean solaskide gisa aritzeko langileen ordezkariak sortu ziren.

Sindikatuaren ohiko jarduera-eremua enpresa baino zabalagoa izan da, nahiz eta beti honela ez izan. Kontuan hartu behar dugu sindikatuen eginkizun tipikoa langileen interes orokorrak defendatzea izan dela, langileri osoa gizarte-klasetzat hartuz. Historian zehar sindikatuek asko erabili izan dute ofizioaren eremua, eremu handiagoekin batera. Arrazoi honengatik ulergarria da sindikatuak ez egituratzea enpresa bakoitzeko langile konkretuen interesak defendatzeko moduan, bere helburuak askoz zabalagoak direlako. Gainera korronte sindikal batzuk organo bateratuei enpresaburuaren laguntzaile moduan jokatzeko leporatu izan diete, honela sistema kapitalista legitimatu eta indartuz.

Baina, bigarren fase batean, denbora eta esperientziaren poderioz, sindikatuek egokia eta beharrezkoa ikusten dute enpresa bakoitzean jardutea, enpresa barruko organo sindikalak sortuz. 1960ko hamarkadako bukaera aldean, Frantziako 68ko maiatza ostean, gertatzen da fenomeno hau zuzenbide konparatua, eta honela enpresa barruko ekintza sindikal antolatua hasten da, atal sindikalak legeztatzen direnean.

Bi ordezkariak mota desberdinen aurrean enpresaburuaren jarrera ez da neutrala izan; normalean enpresaburuak ordezkariak bateratuak nahiago izan dituzte. Honen arrazoia da azken hauek ordezkari sindikalek baino jarrera lagungarriago eta apalagoa erakutsi dutela oro har.

Gaur egun zuzenbide konparatua ohikoena da bi sistemak aldi berean indarrean egotea, enpresetan bi motetako ordezkariak daudelarik. Hala ere nabaritzen den joera ordezkari sindikalen aldekoa da. Kasu batzuetan hau da enpresa barruko ordezkariak bakarrik (adib. Erresuma Batua eta Irlanda), beste batzuetan (adib. Espainia), bi ordezkariak motak indarrean egonik, ordezkariak bateratuaren sindikalizazioa igar daiteke, gehienetan ordezkariak bateratuak sindikatuek aurkeztutako hautagai-zerrendetan aukeratuak baitira.

LANEK (Lanaren Nazioarteko Erakundea) (OIT) gai hau batez ere 135. Hitzarmenean tratatzen du. Arau honetan hiru ezaugarri azpimarratu behar ditugu: bi ordezkariak motak onartzen dira, ordezkariak sindikalak sustatzen da, bestearekiko lehenetsia emanez nolabait, eta azkenik bi motako ordezkarien arteko elkarlaguntza bultzatzen da (5. art.).





Espainiako ereduari dagokionez, ordezkariak bikoitzaren sistema da indarrean dagoena. Konstituzioa aztertuz gero, bertan ordezkariak sindikala babesten duten artikulua aurki ditzakegu (Konst. 7 eta 28.1, batez ere). Aldiz, ordezkariak bateratuaren euskarri konstituzional bakarra, ez zuzena baizik eta zeharkakoa, 129.2 artikulua aipatzen duen "parte hartzea" da, organo bateratuek parte hartze hori gauzatzen duten heinean. Lege mailan, LE-ko II. Tituluan ordezkariak bateratua islatzen duten organoak erregulatzen dira: langileen delegatuak eta enpresa-batzordeak. Ordezkariak sindikala ahalbideratzen duten organoak atal sindikalak eta delegatu sindikalak dira, ASLO-ko IV. Tituluan aurki daitezkeenak. Aurrerantzean aztertuko ditugu.

### IV. Ordezkariak bateratua: langileen delegatua eta enpresa-batzordea

#### 1. Organo bateratuak

Langileen ordezkariak kolektiboa enpresan bi organoren bitartez gauzatzen da, bata indibiduala, langileen delegatua, eta bestea kolegiatua, enpresa-batzordea. Organo hauek enpresako langile guztiak ordezkatzeko dituzte, beraien interesak defendatuz. Bere erregulazioa LE-ko 61-76 arteko artikuluetan aurki dezakegu. "Langileen legezko ordezkariak" dira, eta, legeak kakoen arteko espresioa erabiltzen duenean, bi organo hauei buruz ari dela ulertu behar da beti. Langileen delegatuak eta enpresa batzordeetako kideak langile guztien artean hautatzen dituzte, eta derrigorrez enpresako langileak izan behar dute (LE-ko 67.2 art.).

Azpitarratu behar da bi organoek funtzio eta berme berberak dituztela; beraz bien arteko desberdintasuna ez da kualitatiboa, kuantitatiboa baizik. Enpresa-batzordeak aurkituko ditugu lantoki batean 50 edo langile gehiago daudenean, eta langile-kopurua txikiagoa denean langileen delegatuak egongo dira, gutxienez 6 langile baldin badaude, aurrerago ikusiko den bezala. Beraz erreferentzi puntu nagusia lantokia da; bertan dagoen langile-kopurua, eta ez enpresa.

Langile-kopurua zehazteko orduan kontuan hartuko dira, langile finkoen gain, aldi baterako langileak. Hala ere, azken langile hauen kontratua urtebetekoa edo iraupen gutxiagokoa denean, legeak erregela berezi bat aurreikusten du: hauteskundearen aurreko urtebeteko epean, aldi baterako kontratu hauen bitartez lan egindako berrehun egun edo zatiki bakoitzagatik langile bat zenbatuko da (LE-ko 72.2.b).

Langileen delegatuak ordezkariak kolektiboko organo indibidualak dira 50 baino gutxiago eta 10 baino langile gehiago dituzten lantokietan. Langile-kopurua gehienez 30ekoa denean delegatu bat egongo da, 31 eta 49ren arteko langile dauden kasuetan langileen hiru delegatu izango direlarik. Azkenik, lantokiko langile-kopurua 6 eta 10 artekoa denean langileen delegatu bat egon daiteke; erabakia langileen esku uzten du legeak (LE-ko 62.1 art.).

Delegatu bat baino gehiago daudenean, batera jardungo dute. Erabakiak hartzeko orduan desadostasunak baldin badaude, gehiengoaren iritzia nagusituko da (LE-ko 62.2 art.).

Enpresa-batzordea organo kolegiatua da. Bere kideen kopurua gutxienez 5ekoa eta gehienez 75ekoa izango da. Elementu hau zehazteko legeak eskala bat ezartzen du, kideen zenbatekoa langileen kopuruaren arabera ezartzen delarik (LE-ko 66.1 art.).

Enpresa-batzordearen barne-funtzionamenduari dagokionez, derrigorrezkoa da kideen artean mahaiburua eta idazkaria aukeratzea. Era berean, prozedurako erregelamendu propioa egin behar dute barne-jardura erregulatzeko. Batzordea bi hilero bildu behar da, edo kideen herenak ala ordezkaturiko langileen herenak honela eskatzen duen bakoitzean (LE-ko 66.2 art.).



Enpresa-batzordeak hiru motakoak izan daitezke: enpresa-batzorde arrunta, enpresa-batzorde bateratua eta lantokiarteko batzordea.

Enpresa-batzorde arrunta osatuko da 50 edo langile gehiago dituzten lantokietan (LE-ko 63.1 art.). Enpresa-batzorde bateratua eratuko da enpresa batek bi edo lantoki gehiago dituenean probintzia berean edo udalerrri mugakideetan, lantoki horiek bakarka kontsideratuta ez direnean 50 langileko kopurura heltzen, baina bai lantoki desberdinetako langileak batuz gero. Kasu hauetan lantoki guztietarako enpresa-batzorde bateratua eratuko da (LE-ko 63.2 art.).

Lantokiarteko batzordea hitzarmen kolektibo baten bitartez bakarrik sor daiteke. Gehienez 13 kide edukiko ditu, lantokietako batzordeetako kideen artean hautatuak, eta bere osieran sindikatuen proportzionaltasuna kontuan hartu behar da, hauteskundeetako emaitzen arabera. Lantokiarteko batzordearen funtzioak berau sorrarazten duen hitzarmen kolektiboak ezartzen dituenak izango dira (LE-ko 63.3 art.).

Ondoren langileen delegatuak eta enpresa batzordeetako kideak komunean dituzten zenbait ezaugarri ikusiko ditugu: agintaldiaren iraupena, errelokazioa eta ordezkapena.

Ordezkari bateratuaren agintaldiaren iraupena 4 urtekoa izango da, eta, epe hori amaitzean hauteskunde berriak ez badira sustatzen, agintaldia luzatu egingo da. Ordezkari berak berrautatuak izan daitezke, mugarik gabe.

Errelokazioari dagokionez, ordezkariak hautatu dituzten langileen herenak honela eskatutako asanbladaren bitartez gerta daitezke, bilera horretan langileen gehiengo absolutua errelokazioaren alde azaltzen baldin bada. Hala ere, errelokazioa ezingo da gertatu hitzarmen kolektibo bat izapidetzen ari den bitartean, eta ezin da birplanteatu ordezkari beraren errelokazioa azken proposamenetik gutxienez 6 hilabete igaro arte.

Edozein arrazoigatik ordezkari bateratu baten lekua bete gabe gelditzen bada, legeak honako erregelak aurreikusten ditu: postua bete gabe uzten duena langileen delegatu bat baldin bada, hauteskundeetan botutan hurren geratu den hautagaia izango da ordezkaria. Enpresa-batzorde bateko kide bat denean ordeztu beharrekoa, ordezkaria hautagai-zerrenda bereko hurrengo langilea izango da. Bi kasuetan ordezkariak agintaldia bukatu arte iraungo du.

## 2. Hauteskundeak

Ordezkari bateratuak aukeratzeko prozesuak "hauteskunde sindikalak" izena jasotzen du hizkuntza arruntean, batez ere hedabideetan. Ikuspegi tekniko-juridiko batetik ezin da, inolaz ere, izen hori onartu. Azken finean ordezkari bateratuak hautatzen dira, ez sindikalak. Gertatzen dena da elkarren arteko erlazioa nabaria dela, gehienetan ordezkari bateratuak sindikatuetatara afiliaturiko langileak baitira, sindikatuek aurkeztutako zerrendetan azaltzen direnak. Gainera, sindikatuak hauteskundeak sustatzeko legitimaturik daude.

Hauteskundeak erregulatzen dituzten iturriak LE-ko 67 eta 69-76 artetako artikuluetan eta 1844/1994 irailak 9ko Errege Dekretuan aurkitzen ditugu.

Hauteskunde hauen ezaugarri nagusia bere balio bikoitza da. Lehenik eta behin, ordezkari bateratuak aukeratzeko balio dute eta, honen ondorioz, bigarren funtzio bat betetzen dute: sindikatu desberdinen ordezkarietasunaren neurketa, sindikatuek aurkeztutako zerrendek jasotzen dituzten emaitzen arabera. Horregatik, ordezkarietasun nagusiko sindikatuak eta nahiko ordezkarietasuneko sindikatuak zeintzuk diren erabakitzeke orduan, neurketa-irizpidea organo bateratuak aukeratzeko hauteskundeak dira.



### 2.1. *Hautesleak eta hautagaiak*

Hautesle izateko betekizunak hauek dira: 16 urte baino gehiago edukitzea eta, gutxienez, hilabete bateko antzintasuna enpresa edo lantokian.

Hautagai izateko, 18 urte beteak eta enpresan gutxienez sei hilabetetako antzintasuna edukitzea galdatzen du legeak. Hala ere, zenbait sektoretan, langileen mugikortasunaren arrazoiak direla eta, hitzarmen kolektiboaren bitartez antzintasunaren galdapena murriztea aurreikusten da, gehienez hiru hilabetetara.

Aurreko betekizunak betez gero, langile atzerritarrak eta aldi baterako langileak hautesle edota hautagai izan daitezke, langile finkoen baldintza beretan.

Hautagai-zerrendak aurkezteko legitimazioa bikoitza da, hots, zerrenda sindikalak eta ez- sindikalak onartzen dira. Lehenengo motari dagokionez, legalki eraturako sindikatu oro aurkez daiteke, eta baita ere sindikatuen arteko koalizioak. Langile-talde independente batek hautagai-zerrenda bat aurkeztu nahi duenean, honako betekizuna galdatzen zaio: gutxienez, bete beharreko postuen hirukoitza suposatzen duen sinadura-kopuruaren babesa edukitzea, bere lantoki eta hauteskunde-kolegio bereko langileen artean lortutakoa (LE-ko 69.3 art.). Bestalde, kontuan eduki behar da hautagaiak aurkezteko eskubidea askatasun sindikalaren funtsezko edukiaren eremuan kokatzen dela (ASLO-ko 2.2. d) art.).

### 2.2. *Hauteskundearen sustapena*

Hauteskunde-sustapena hiru kasutan gerta daiteke: lantoki edo enpresa berri bat sortzen bada, enpresa bateko langile kopurua handituz gero, edo ordezkarien agintaldia amaitzen denean.

Hauteskundearen sustapenaren bitartez hauteskunde-prozesuari hasiera ematen zaio. Sustapenarako legitimaturik dauden subjektuak hauek dira: ordezkari-tasun nagusiko sindikatuak, enpresan gutxienez ordezkari bateratuen %10-a duten sindikatuak, eta lantokiko langileak, gehiengoak honela erabakitzen badu (LE-ko 67.1 art.).

Sustatzaileek, aurreabisuaren bitartez, hauteskundeak egitearen erabakiaren berri eman behar dute. Aurreabisoak bi norabide jarraitu behar ditu: alde batetik erabakia enpresaren ordezkari-tzari (zuzendaritza) jakinarazi behar zaio eta, bestetik, Lan-Administrazioari; dagokion Administrazio zentral edo autonomikoko organoari. Aurreabisoa, gutxienez hauteskunde-prozesua hasi baino hilabete lehenago egin behar da.

Printzipioz, hauteskundeak lantoki edo enpresa bakoitzean egingo dira, era autonomo batean, baino legeak eremu lurraldetar eta funtzional batean edo zenbait eremutan hauteskunde orokorrak egiteko aukera aurreikusten du, ordezkari-tasun nagusiko sindikatu edota nahiko ordezkari-tasuneko sindikatuen artean aldez aurretik adostuz gero.

### 2.3. *Hauteskunde-mahaiak*

Legeak agintzen duenaren arabera, enpresa edo lantokian, mahai bat eraturiko da 250 langile edo zatikia duen hauteskunde-kolegio bakoitzeko (LE-ko 73.1 art.). Langileen delegatuak hautatu behar direnean kolegio bakar bat dago, bertan langile guztiak aurkitzen direlarik. Aldiz, hauteskundeak enpresa- batzordea aukeratzeko egiten direnean, bi kolegio osatuko dira, talde profesionalen arabera: bata tekniko eta administratiboentzat eta bestea espezialista eta kualifikatu gabeentzat. Enpresa konkretuen osaketa profesional berezia dela eta, legeak hirugarren kolegio bat sortzea aurreikusten du, hitzarmen kolektiboaren bitartez. Ikus daitezkeenez langileak, bere talde profesionalen arabera, kolegio desberdinetan banatzen dira. Honen arrazoia ximplea da: enpresa-batzordearen baitan talde profesional desberdinak era egokian ordezkari-tatuak egotea, guztien interesak defendatuak egon daitezken.



Horregatik legeak espresuki adierazten du batzordearen osaketan talde profesionalen proportzionaltasuna gordeko dela (LE-ko 71.1 art.).

Mahaiaren osaketari dagokionez, arau zehatzak daude. Mahaiburua enpresan antzinasun handiena duen langilea izango da, eta mahaikideak hautesle zahar eta gazteena diren bi langileak. Azken honek idazkari-funtzioak beteko ditu, era berean. Guztiok ordezkioak edukiko dituzte, aipatutako antzinasun eta adinaren irizpideen arabera (LE-ko 73.3 art.). Debekatua dago mahaikideak, aldi berean, hautagai izatea (LE-ko 73.4 art.). Bestalde, hautagai edo hautagai-zerrenda bakoitzak ikustaileak bidal ditzake hauteskunde-mahaietara eta enpresaburuak, modu berean, bere ordezkari bat izenda dezake bozketan eta ondorengo zenbaketan egoteko (LE-ko 73.5 art.).

Oro har, hauteskunde-mahaiaren funtzioa hauteskunde-prozesu osoa bideratzea dela esan genezake. Besteak beste, langileen errolda publikatu, aukeratu beharreko ordezkarien kopurua zehaztu, erreklamazioak ebatzi, botoen zenbaketa egin eta emaitzen akta jaso. (LE-ko 73.2, 74. 2 eta 3 artk.).

#### 2.4. *Hauteskunde-sistema*

Legean hauteskunde-sistema desberdinak aurreikusten dira hautatu beharrekoak langileen delegatuak (LE-ko 70. art.) edo, aldiz, enpresa-batzordeko kideak direnerako (LE-ko 71. art.).

Langileen delegatuak hautatu behar direnean, gehiengoaren sistema erabiltzen da. Zerrenda ireki bakar batean aurkezten dira hautagai guztiak; independenteak nahiz sindikatu baten izenean azaltzen direnak. Hautesle bakoitzak aukera ditzake, gehienez, hauteskunde horretan atera daitezkeen adina hautagai, hots, bat edo hiru, enpresa edo lantoki konkretuko langile-kopuruaren arabera.

Aukeratu beharrekoak enpresa-batzordeko kideak direnean sistema proportzionala erabiltzen da. Kandidatura bakoitzak hautagai-zerrenda bat aurkezten du, eta hautesleek kandidatura bakar bati eman diezaiokete botoa, beraz zerrenda itxien sistema aplikatzen da.

#### 2.5. *Bozketeta eta bere emaitza*

Bozketan eta, oro har, hauteskunde-prozesu osoan, enpresaburuak beharrezko baliabideak jarri behar ditu (LE-ko 75. art.).

Bozketeta lantokian egin behar da, eta lanorduetan. Hala ere, legean postaz bozkatzeko aukera aurreikusten da.

Botoa librea, sekretua, pertsonala eta zuzena izango da. Txartelak itxiak dauden hauteskontzietan sartuko dira, hauteskunde politikoetan egiten den moduan.

Bozketaren ondoren botoen zenbaketa egiten da. Emaitzen akta jasoko da, bertan mahaikide guztiek eta, baldin badaude, ikuskatzaileek eta enpresaburuaren ordezkariak sinatuko dutelarik. Lan- Administrazioako organoak emaitzen akta erregistratuko du, ala akta erregistratzeari uko egingo dio, legezko betekizunak betetzearen arabera: hauteskunde-sustapena jakinaraztea, akta irakurtzeko modukoa izatea, etab. (LE-ko 75.7 art.). Erregistratzearen ukapena gizarte-arloko jurisdikzioaren aurrean aurka daiteke (GJLko 133 art. eta hurr.).

Aukeratu beharrekoak langileen delegatuak edo enpresa-batzordeko kideak izatearen arabera, hauteskunde-sistema desberdina denez gero, hautatuak zeintzuk diren zehazteko orduan sistema desberdina da baita ere.

Langileen delegatuen kasuan, hautatuak suertatuko dira boto gehien jasotzen dituzten hautagaiak. Berdinketa balego, hautatua antzinasun handiagoko langilea izango litzateke (LE-ko 70. art.).





Hauteskundearen enpresa-batzordeko kideak aukeratzeko egiten denean, zerrenda bakoitzak dagozkion eserlekuak lortuko ditu, honako eragiketaren arabera: zerrenda horrek lortutako boto baliadunen kopurua bete beharreko postu-kopuruaz zatitu ondoren, lortzen den zatikia. Hala ere bete gabeko postuak gelditzen badira soberan, boto-hondar handiena duten kandidatei esleituko zaizkie. Honetaz gain, kandidatura batek enpresa-batzordeko kide bat lortu ahal izateko, gutxienez dagozkion kolegioko botoen %5a lortu behar du (LE-ko 71. art.).

## 2.6. *Emaitza eta sindikatuen ordezkariatasunaren zehaztapena*

Gorago aipatu den bezala, hauteskundeetako emaitzen arabera, hots, ordezkari bateratuen afiliazio sindikalaren arabera, sindikatuen ordezkariatasuna zehaztuko da. Honela "ordezkariatasun nagusiko sindikatuak" zeintzuk diren erabakitzen da, kalifikazio honetatik eratorritzen diren ondorio guztietarako.

Aktak jasotzen dituzten Lan-Administrazioko bulego publikoek emaitza guztien datuak etengabe eguneratu beharko dituzte, beraien artean koordinatuz. Era honetan, bulego hauek uneoro sindikatu desberdinen ordezkariatasun maila adierazteko moduan egon beharko dute. Sindikatuak, momentu bakoitzean bere ordezkariatasuna frogatu ahal izateko, gaitasun ordezkariak erakusten duten ziurtagiriak eskatuko dituzte aipatutako organo publikoetan (LE-ko 75.7. eta ASLO-ko 1go xed. gehi.).

## 2.7. *Erreklamazioak*

Hauteskundeei buruzko erreklamazioei erantzuteko, arbitraiako prozedura ezartzen da legean, baina, aktaren erregistroaren ukapenean, aurkapena zuzenean gizarte-arloko jurisdikzioaren aurrean egin daiteke (LE-ko 76. art.).

Hauteskunde mahaiaren ebazpenak eta jardura aurka daitezke, oro har, akatsak dituztela uste denean. Legitimaziodun arazoan interes legitimoa duen edonor izango da, enpresaburua barne.

Arbitroak neutraltasun eta profesionaltasuneko printzipioen arabera aukeratu dira, Zuzenbidean lizentziatu, Gizarte graduatu edo titulu baliokidea dutenen artean. Arbitroak izendatzeko, sindikatu nagusien arteko aho-bateko akordioa eskatzen da; Estatu eta Komunitate Autonomoko mailakoak eta gatazkaren eremuan gutxienez ordezkari bateratuen %10a dutenak. Honen ezean, autoritate laboralak erabakiko du izendatze-sistema, aipatutako printzipioen arabera. Hala ere, zuzenean gatazkako subjektu diren agenteek arbitro desberdin bat izendatzea erabaki dezakete.

Legean abstentzio eta errekusazio kausak aurreikusten dira, besteak beste, arazoan interes pertsonala edukitzea, interesatuen senide izatea, beraiekiko adiskidetasun handia edo arieriotasun nabaria edukitzea.

Arbitraiako prozedura Lan-Administrazioko bulego publikoari, hauteskundearen sustatzaileei eta hautagaiei idazki bana bidaliz hasten da. Arbitroak, alderdi interesatuei entzun eta egokitzat jotzen dituen frogak eta eginbideen ondoren, laudoa emango du. Laudoak, planteatutako arazoa Zuzenbidearen arabera ebatzi behar du.

Laudoa aurka daiteke gizarte-arloko jurisdikzioaren aurrean, Gizarte arloko Jurisdikzioaren Legean aurreikusten den prozedura bereziaren bitartez (GJL-ko 127. art. eta hurr.)





### 3. Funtzioak

#### 3.1. Sarrera

Langileen delegatuek eta enpresa-batzordeek funtzio berberak dituzte egungo legediaren arabera (LE-ko 62.2 art.).

Funtzioak zeintzuk diren finkatzeko, hiru iturri nagusi aztertu behar dira: oro har, bi organoak "langileen legezko ordezkariak" direnez gero, lege desberdinetan formula hori erabiliz eskuduntzak esleitzen direnean, aipatutako organo bateratuei dagozkiela ulertu behar da, eta ez organo sindikalei. Bestalde, eskuduntza gehienak LE-ko 64. artikuluan aurkitzen dira. Honetaz gain hitzarmen kolektiboek funtzio gehiago esleitzen ohi dizkiete organo bateratuei.

Funtzioen izaerari dagokionez, esan daiteke, oro har, langileen ordezkariak ez dutela parte hartzen enpresaren kudeaketan. Arlo honetako legeriak argi uzten du nork zuzentzen eta kudeatzen duen enpresa: enpresaburuak. Azken finean, organo bateratuen eskuduntzak, lau atal nagusi hauetara mugatzen dira batez ere (LE-ko 64. art.): informazio aktiboa (kontsultatua izateko eskubidea), informazio pasiboa (informatua izateko eskubidea), lan-legediaren betetze zuzenaren kontrola, eta negoziazio kolektiboa (enpresa edo enpresa azpiko eremuan). Azken funtzio hau ez da ohikoa zuzenbide konparatuan.

#### 3.2. Funtzioak

Langileen delegatuen eta enpresa-batzordeen funtzio nagusiak honela sailka daitezke (batez ere, LE-ko 64. art.):

##### 3.2.1. Informazioa: informazio pasiborako eskubidea

Organo bateratuek eskubidea dute enpresaburuarengandik informazioa jasotzeko zenbait gairi buruz:

- (1) Gutxienez hiruhilero informazioa jaso enpresaren egoerari buruz: ekoizpena eta ekoizpen- programa, salmentak, enpleguaren bilakaera enpresan, enpresaren sektore ekonomikoko bilakaera orokorra eta kontratu berriak egiteko aurreikuspenak.
- (2) Enpresaren urteroko kontuak ezagutzeko eskubidea: balantzea, emaitzen kontua eta memoria.
- (3) Falta oso larriengatik ezarritako zehapen guztien informazioa jasotzea. Informazioa zehapena ezarri ondoren eman daiteke; legeak ez du galdatzen alde aurretik izatea.
- (4) Gutxienez hiruhilero absentismoko, lan-osasuneko, eta istripuetako datuak jasotzea.
- (5) Idatziz egin behar diren lan-kontratu guztien "oinarrizko kopia" jasotzeko eskubidea. Baita ere enpresaburuak jakinarazi behar ditu kontratu hauen balizko luzapen eta iraungipenak.
- (6) Langileen funtzio aldaketa, funtzio berriak ez direnean langilearen talde profesionalekoak (LE-ko 39.2 art.).
- (7) Langileen leku aldaketak (LE-ko 40.1 art.).

Enpresaburuak informazio pasiborako hauetako edozein eskubide urratzen badu, urrapen larria kontsideratu behar da LE-ko 95.7 artikulua arabera.





### 3.2.2. *Kontsulta: informazio aktiborako eskubidea*

Enpresaburuari iritzia jakinarazteko eta langile ordezkariari informatzeko eskubidea da.

Zenbait gairi buruz legeak enpresaburuari, erabakiak hartu baino lehen, langileen ordezkariari iritzia ezagutzera behartzen du, txosten baten bitartez, besteak beste kasu hauetan:

- (1) Lanaren antolakuntza enpresan: plantillaren berregituraketa, langileen kaleratzea, lanaldi- murrizketak, lanbide heziketako planak, sailkapen profesionaleko arazoak, etab.
- (2) Enpresaren "status" juridikoaren aldaketa: fusioa, absortzioa edo nolabaiteko "status" aldaketak enpresako enplegu mailan eragiten duenean.

Kontsulta derrigorrezkoa baina ez-loteslea da, eta enpresaburuak erabakirik hartuko balu kontsultatu gabe, legezko obligazioa edukirik, erabakia baliogabetu daiteke eta gainera urrapen administratibo larria da (LE-ko 95.7 art.).

Bestalde, enpresa-batzordeetako kide eta langileen delegatuek, ordezkariak dituzten langileei informatu beharko diete lan- harremanengan eragina duten arazo guztiei buruz. Hala ere, ezagutzen duten zenbait gairi buruz legeak isiltasun profesionaleko obligazioa ezartzen du, hots, informazioa ez zabaltzea, batez ere enpresako zuzendaritzak gaiak izaera erreserbatua duela adierazten duenean (LE-ko 65.2 art.).

### 3.2.3. *Legedia betetzearen kontrola*

Enpresan aplikagarri den lan eta gizarte segurantzako araudia betetzearen kontrola. Urrapenak salatzearen, enpresa-batzordeko kide eta langileen delegatuek, organo gisa, gaitasuna dute beharrezko diren jardura administratibo edo judizialak aurrera eramateko (LE-ko 65.1 art.).

Segurtasun eta higieneko arloan, legezko neurriak ez direnean betetzen, prebentzioko delegatuek ez badute egiten (ik. 6), ordezkariak bateratuek eskubidea dute enpresaburuari zuzenean neurri egokiak har ditzan erreklamatzeko eta, kasu larrietan, lan-jardura gelditzea agintzeko (LE-ko 19. 5 art.).

### 3.2.4. *Negoziazio kolektiboa*

Enpresako ordezkariak bateratuek, enpresa edo azpiko eremua duten hitzarmen kolektiboak negoziatzeko eskubidea dute (LE-ko 87.1 art.). Hitzarmen hauek eraginkortasun pertsonal orokorra izango dute, enpresa edo azpiko eremuko langile guztiei aplikatuko baitzaizkie.

Era berean, organo hauek enpresako akordioak negoziatzen dituzte, normalean hitzarmen kolektibo ezean eta beti ere bere menpe funtzionatzen duten tresna juridikoak. Gai ugarietan aurreikusten ditu legeak enpresako akordioak: sailkapen profesionaleko sistema, leku aldaketa kolektiboa, lan- baldintzen mamizko aldaketa, kaleratze kolektiboak, etab.

### 3.2.5. *Besterik*

Lan-araudiak beste zenbait funtzio heterogeneo uzten ditu ordezkariak bateratuen eskuetan: obra sozialen kudeaketan parte hartzea (LE-ko 64.1.10 art.), enpresako zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea produktibitatea hobegotzeko, hitzarmen





kolektiboetan erabakitakoaren arabera (LE-ko 64.1.11 art.), greba deialdia egitea, gatazka kolektiboko prozedura hastea, etab.

#### 4. Bermeak

Lan-zuzenbideak, ordezkariak bere zeregina bete ahal izatea bermatu nahi du. Horretarako, bi motako neurriak bereizi ditzakegu. Alde batetik, langileen ordezkariak enpresaburuaren zuzendaritza boterearekiko babes berezia jasotzen du, eta, bestalde, ordezkariak funtzioa posible egiteko sustapen neurriak aurreikusten dira. Hona hemen legezko gutxienezko bermeak, hitzarmen kolektiboan bitartez hobeagotu daitezkeenak (LE-ko 68. art.).

##### 4.1. Babes neurriak

Langileen interes komunak defendatzeko jardueran, ordezkari bateratuak enpresaburuaren interes kontrajarriarekin topo egiten dute maiz. Honen ondorioz, langileen ordezkariak enpresaburuaren balizko errepresalia edo oztopatze ekintzetatik at mantentzea ezinbestekoa da.

(1) Babesa kaleratzearen aurka: langileen ordezkari bateratua, bere funtzioa betetzeagatik, zigor moduan, ezin da kaleratua izan. Babes honek irauten du langileak bere ordezkari funtzioa amaitu ondorengo urtean zehar.

Kaleratze diziplinarioan, ordezkari bateratuak kontraesaneko espedientea egoteko eskubidea du, bertan bere eta gainontzeko ordezkarien iritzia emango delarik. Kaleratzea bidegabekoa dela deklaratu denean, kalte-ordaina edo berrartzearen arteko erabakia langileen ordezkariari dagokio. Kaleratze objektiboan eta kaleratze kolektiboan, langileen ordezkariak diren enpresan gelditzeko lehentasuna dute beste langile guztiekiko.

(2) Babesa gainontzeko zehapenen aurka: kaleratzearen kasuan gertatzen den bezala, langileak ezin du zehapenik jaso, zigor modura, bere ordezkari funtzioa betetzeagatik.

(3) Zehapen larri eta oso larrien kasuan, langileen ordezkariak kontraesaneko espedienterako eskubidea dauka, beste ordezkarien iritzia ezagutu ahal izateko.

(4) Enpresan gelditzeko lehentasuna mugikortasun geografikoko kasuetan (leku aldaketak eta desplazamenduak).

(5) Promozio ekonomiko edota profesionalean diskriminatua ez izatea bere ordezkari funtzioa betetzeagatik.

##### 4.2. Sustapen neurriak

Legean zenbait neurri aurreikusten dira, ordezkari bateratuak bere funtzioa bete ahal izateko tresna lagungarri gisa.

(1) Adierazpen askatasuna, bere zereginaren arloko gai guztiei buruz iritzia libreki ezagutarazteko (LE-ko 68. d) art.).

(2) Lan-arloko gaien buruzko materiala argitaratu eta banatzeko eskubidea, enpresako jardueran kalte gabe (LE-ko 68. d) art.).

(3) Informazioa zabaltzeko, iragarki-taula egon behar da lantokietan eta, enpresako ezaugarrien arabera, egoitza bat bertan ordezkariak elkartu eta lan egiteko (LE-ko 81. art.).

(4) Enpresa-batzordeetako kide eta langileen delegatuak bere funtzioa betetzeko denbora eduki dezaten, legean hilerdi ordaindutako zenbait lanordurik libre aurreikusten dira (LE-ko 68. e) art.). Ordu libreen kopurua gutxienez hilerdi 15ekoa da (100 langile arteko





lantokietan), eta gehienez 40 orduetako (750 baino langile gehiago dituzten lantokietan). Posible da hitzarmen kolektiboetan ordezkari desberdinei dagozkien orduak kontzentratzea erabakitzea, era honetan ordezkari bat edo batzuk lanetik erabat liberatuak gelditzen direlarik, ordainketaren kalterik gabe.

Era berean, prebentzioko delegatuei aplikagarri zaie ordaindutako lanordu libreei buruzko eraentza (LAAL-eko 37.1 art.) (ik.6.).

Ordezkariak funtzioak betetzeko ordu libre hauen erabileraren kontrola gai delikatu da. Oso zaila da ordu libre hauetan ordezkariak egiten duena kontrolatzea. Printzipioz "ordezkariak funtzioak" betetzea zentzu zabalean ulertu behar da, eta presumitzen da denbora libre horren erabilera egokia dela. Ordezkariak ordu horiek beste zereginetarako erabiliko balitu, enpresaburuaren botere diziplinariopean kokatuko litzateke.

## V. Ordezkariak sindikala: atal sindikala eta delegatu sindikala

Ikusitako moduan, enpresa barruan bi ordezkariak mota daude eta aldi berean funtzionatzen dute: ordezkariak bateratuak eta ordezkariak sindikala. Lehenengoari dagokionez, bere existentzia legeak agintzen du, gutxienezko langile kopurua duten lantoki guztietan, eta bere funtzioa enpresa edo lantokiko langile guztien interes kolektibo komunak defendatzea da. Ordezkari sindikalak, aldiz, afiliatutako langileen borondatearen arabera sortuko dira edo ez dira sortuko, eta printzipioz bere funtzioa dagokion sindikatura afiliatuak dauden langileen interesak defendatzera mugatzen da.

Sarritan bi ordezkariak moten funtzioak gurutzatu egiten dira, besteak beste negoziazio kolektiboan, biak eskuduntza duten neurrian. Legeak funtzio banaketa argia egiten ez duenez, estrategia sindikalak eta tokiko dinamikak erabakiko du bi ordezkariak moten arteko funtzio banaketa, askotan ordezkariak bateratuak zerrenda sindikaletan hautatuak izaten direla ahaztu gabe, honen ondorioz sortzen den interakzioarekin.

Bestalde, ordezkariak sindikalari buruz Askatasun Sindikaleko Lege Organikoak (ASLO) ezartzen duen erregulazioa aplikagarria da enpresa pribatuan eta baita ere funtzio publikoan. Askatasun sindikaleko titular langile eta funtzionarioak direnez (Konst. 28.1 art.), ASLO osoa aplikagarri da funtzio publikoan, eta ASLO-k "langile" dioenean, kontzeptu horren barruan funtzionario publikoak sartzen dira (ASLO-ko 1.2 art.). "Enpresako ordezkariak bateratuak" esaten denean (enpresa-batzordea eta langileen delegatua), funtzio publikoan bere baliokideak diren langileen juntak eta langileen delegatuak kontuan hartu behar dira.

### 1. Afiliatutako langileen eskubideak

Askatasun Sindikaleko Lege Organikoak (ASLO) zenbait eskubide ematen dizkie edozein sindikatura afiliaturiko langileei, enpresa barruan jarduera sindikala aurrera eraman ahal izateko, beti ere lanorduetatik kanpo eta enpresaren jarduera arrunta kaltetu gabe (ASLO-ko 8.1 art.).

- (1) Atal sindikalak sortzeko eskubidea, dagokion sindikatuko estatutuen arabera.
- (2) Bilerak egiteko eskubidea, enpresaburuari aldez aurretik abisatuz.
- (3) Kuotak jasotzeko eskubidea.
- (4) Informazio sindikala banatzeko eskubidea.
- (5) Sindikatuak igorritako informazioa jasotzeko eskubidea.



Ordezkaritasun nagusiko sindikatuetan, sindikatuaren barruan probintzia, Autonomi Erkidego edo Estatu mailako karguren bat betetzen duten langileek honako eskubide gehigarriak dituzte (ASLO-ko 9.1 art.):

- (1) Behar dituen ordaindu gabeko baimenak edukitzeko eskubidea, dagozkion funtzio sindikalak betetzeko. Enpresako beharrezan arabera, baimen kopurua mugatu daiteke.
- (2) Derrigorrezko eszedentzian egoteko eskubidea, edo egoera baliokidean funtzio publikoan, lanpostua gorde eta antzintasuna konputatzeko eskubidearekin.
- (3) Lantokietan sartzeko eskubidea, funtzio sindikalak betetzeko, alde aurretik enpresaburuari abisatuz eta ekoizpen prozesu arrunta kaltetu gabe.

Bestalde, hitzarmen kolektibo baten negoziaketan diharduen ordezkari sindikalak, behar dituen ordaindutako baimenentarako eskubidea dauka, bere enpresa hitzarmenaren aplikazio eremuan baldin badago (ASLO-ko 9.2 art.).

## 2. Atal sindikala

Lantoki edo enpresa bakoitzean, edozein sindikatura afiliatutako langileek atal sindikalak sor ditzakete. Beraz, lantoki bakoitzean, afiliatuak dituen sindikatu adina atal sindikal egon daiteke, beti ere langileen borondatearen arabera, beraiei baitagokiek atala sortzeko erabakia eta ez sindikatuari. Hori da legeak agintzen duena, hortik aurrera, atal sindikalak sortzeko xehetasunak sindikatu bakoitzeko estatutuak ezarriko ditu.

Atal sindikalen funtzioa, oro har, dagozkion sindikatura afiliatutakoen interesak defendatzean datza, aldi berean sindikatu osoaren estrategian lagunduz. ASLO-k gutxienerako eskubide batzuk ematen dizkie enpresan ordezkari bateratuak dituzten sindikatuen atalei, eta ordezkari nagusiko sindikatuaren atal sindikalei (ASLO-ko 8.2 art.). Gutxienerako eskubide hauek hobeagoak izan daitezke hitzarmen kolektiboaren bitartez.

- (1) Lantokian iragarki-taula egotea, atal sindikalak bere mezuek ezagutarazi ahal izateko bere afiliatuei eta, oro har, enpresako langilei.
- (2) Negoziazio kolektiborako eskubidea (LE-ko 87.1 art.), enpresa edo azpiko eremuko hitzarmen kolektiboetan.
- (3) 250 baino langile gehiago dituzten enpresa edo lantokietan, egoitza egoki bat erabiltzeko eskubidea, bere ordezkari funtzioa betetzeko.

## 3. Delegatu sindikala

Delegatu sindikalak atal sindikatuaren ordezkariak dira. Atal sindikal orotako langile afiliatuak bere ordezkaria, hots, delegatu sindikala, hauta dezakete. Baina ASLO-k eraentza juridiko berezia ezartzen du delegatu sindikalentzat soilik enpresa edo lantokiak 250 baino langile gehiago dituenenean eta, gainera, delegatu sindikala enpresan ordezkari bateratuak dituen sindikatu batekoa denean (ASLO-ko 10.1 art.). Beraz, bakarrik aipaturiko betekizunak betetzen direnean aplikatuko zaie delegatu sindikalei ASLO-ko eraentza, nahiz eta edozein atal sindikaleko kideek delegatu sindikala hautatu ahal izan, ordezkari edo bozeramaile soil gisa. ASLO-k ezarritako eraentza juridiko berezia, hitzarmen kolektiboaren bitartez hobeagoak daitezkeenak, ondokoa da:



- (1) Delegatu sindikalak batetik lau arte izan daitezke, lantokiko plantilla eta dagokion sindikatuak enpresako hauteskundeetan edukitako emaitzaren arabera.
- (2) Delegatu sindikalek ordezkari bateratuen berme berdina edukiko dituzte.
- (3) Delegatu sindikalek ondoko eskubideak dituzte:
  - (a) Enpresa-batzordeko kideei ematen zaien informazio berbera jasotzea, ordezkari bateratuek bezala ordezkari sindikalek isiltasun profesionaleko betebeharrak dutelarik.
  - (b) Enpresa-batzordeko eta segurtasun eta higieenez arduratzen den organoko bileretara joatea, hitz egiteko aukera bai baina botoa emateko eskubiderik gabe (LAAL-eko 38.2 art.), (ik. 6.).
  - (c) Enpresaburuak, oro har enpresako langileei eta bereziki dagokion sindikatuko afiliatuei buruzko neurri kolektiboak hartu baino lehen, delegatu sindikalen iritzia entzuteko obligazioa dauka, batez ere neurriak zehapen edo kaleratzeak direnean. Enpresaburuak, dagokion sindikatuko afiliatuen aurka, aipaturiko neurriak delegatu sindikalen iritzia entzun gabe hartzen baditu, kaleratze edo zehapenak, hurrenez hurren, bidegabeak edo deusezak izango dira (LPLko 104, 108 eta 115. artk.).

## VI. Laneko arriskuak aurreabesteko ordezkariak berezia: prebentzioko delegatuak eta segurtasun eta osasuneko batzordea

Laneko arriskuak aurreabesteko Legeak (LAAL), bi organo berezi ezartzen ditu enpresetan, laneko arriskuak aurreabesteko helburuarekin: prebentzioko delegatuak eta segurtasun eta osasuneko batzordea.

Prebentzioko delegatuak, legeak dioenez (LAAL-eko 35. art.), lantokiko ordezkari bateratuen artean hautatuak izango dira (langileen delegatuak eta enpresa-batzordeko kideak), aldi berean, hautesleak ordezkari bateratuak izango direlarik. Prebentzioko delegatuak ordezkari bateratuak dauden lantoki guztietan egon behar dute. Beraien funtzioa bete ahal izateko, segurtasun gaietan informazio eta kontsultarako eskubideak dituzte (ik. 4.3.2).

Bestalde, segurtasun eta osasuneko batzordea, enpresak laneko arriskuei aurre egiteko ohiko jardueran kontsultatu beharreko organoa da. Batzorde hau organo misto eta parekidea da, hots, bere partaideak prebentzioko delegatuak eta enpresaburuaren ordezkariak izango dira, kopuru berdinarekin bi aldeetan. Batzordea gutxienez 50 langile dituzten lantoki guztietan osatu behar da (LAAL-eko 38. art.).

Enpresa bateko lantokietan segurtasun eta osasuneko batzorde desberdinak daudenean, enpresaburuak eta langileen arteko akordioaren bidez lantokiarteko segurtasun eta osasuneko batzordea sor daiteke. Akordioak erabakiko ditu lantokiarteko batzordearen funtzioak (LAAL-eko 35. 3 art.).

## VII. Langileen ordezkariak funtzio publikoan: langileen delegatuak eta langileen juntak

Funtzionario publikoak, nahiz eta, funtsean, langileak izan, bere zerbitzua menpekoa eta besterentzat delako (Administrazio Publikoarentzat), lan-zuzenbidetik at aurkitzen dira, erabaki politiko baten ondorioz. Beraz, bere zerbitzu prestazioaren eraientza juridikoa zuzenbide administratiboko arauetan aurkitzen da.

Funtzionarioen ordezkariak bateratua Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuan (EBEP), 7/2007, apirilak 12ko legean erregulatzen da. Bertan, langileen delegatua eta langileen junta arautzen dira, funtzionarioen interesen ordezkari gisa. Organo hauek,





Langileen Estatutuko langileen delegatu eta enpresa-batzordeekin parekatuz gero, izaera oso antzekoa dela ikusten dugu.

Langileen delegatuak gutxienez 10 funtzionario eduki baina 50eko kopurura heltzen ez diren entitate lokaletan egongo dira, gutxienez 50 funtzionario dituzten hauteskunde unitateetan Langileen Juntak funtzionatuko duten bitartean.

Ordezkarri hauen hauteskunde sistema langileen ordezkariaren oso antzekoa da (18/1994 legea eta 1846/1994 ED). Beraien funtzioak, langileen ordezkariaren moduan, zenbait gai buruz informatuak eta kontsultatuak izatera eta legedia betetzearen kontrolera mugatzen dira. Azpimarratu behar da funtzionarioen ordezkari bateratuek ez dutela negoziazio kolektiborako eskubiderik, desberdintasun nagusia baita (EBEP-eko 40. art.). Ordezkariaren bermei dagokionez, berriz ere antzekotasun nabaria aurkitzen dugu (EBEP-eko 41. art.).

## VIII. Biltzeko eskubidea enpresan: langileen asanblada

Biltzeko eskubidea Konstituzioan (Konst. 21. art.) aldarrikatzen den funtsezko eskubide bat da, hiritar guztiek dutena. Baina lan-harremanetan eskubide honek kutsu berezia dauka: langileek lantokian biltzeko eskubidea dute (LE-ko 4.1 art.), enpresaburuak bere egoitzan eskubide honen egikaritzea onartu behar duen arren. Eskubide hau enpresa edo lantoki bakoitzaren eremuan egikaritu daiteke.

Beraz, langileek asanbladan biltzeko eskubidea dute, beraiei dagozkien arazoetatik informatu, eztabaidatu edota erabakiak hartzeko. Era honetan, langileen borondate kolektiboa adierazteko demokrazia zuzeneko instituzioa da asanblada, ordezkari eta bitartekari gabe. Bere eraentza juridikoa (deialdia, erabakiak, etab.) Langileen Estatutuan erregulatzen da (LE-ko 77-80 art.).

Asanbladarako deialdia egiteko legitimatuak daude enpresa- batzordea, langileen delegatuak, eta zuzenean langileak, gutxienez plantillako %33aren sustengua dutenean. Deialdia enpresaburuari jakinarazi behar zaio. Bileran langileen ordezkari bateratuek zuzenduko dute, nahiz eta deialdia beraiek ez egin, eta asanbladan gerta daitekeenaren erantzuleak dira.

Bileran lantokian egingo da, egoitza egokia baldin bada behintzat. Printzipioz, lanorduetatik kanpo izango da, enpresaburuarekin besterik adosten ez bada. Enpresaburuak bakarrik honako kasuetan uko egin diezaiokete bere lantokia uzteari: legeko aurreikuspenak betetzen ez direnean (deialdiaren jakinarazpena, etab.), azken asanbladako unetik gutxienez bi hilabete ez direnean igaro (erregela hau ez da aplikatzen, asanblada aplikagarri den hitzarmen kolektiboaz informatzeko denean), aurreko asanbladan sortutako kalteak ez direnean ordaindu, eta enpresa itxiera patronaleko egoeran dagoenean.

Bileran langileei dagokien edozein arazo aztertu daiteke: negoziazio kolektiboari buruzko informazioa, ordezkari bateratuen errebokazioa, enpresako langile guztiengan eragiten ez duen negoziazio kolektiborako ordezkariak hautatzea, etab (LE-ko 87.1 art.). Asanbladan hartzen diren erabakiak plantillako langile guztientzat lotesleak izan daitezten, gehiengo absolutuaren aldeko botoa galdatzen da. Botoa sekretua izan behar da, norberaren askatasuna balizko presioetatik at gera dadin.