



LAN ZUZENBIDEA ASKATASUN SINDIKALA

*Aitor BENGOTXEA ALKORTA
Koldo IRURZUN UGALDE*

AURKIBIDEA: I. Garapen historikoa.-1. Debeku aroa.-2. Tolerantzi aroa.-3. Aintzatespen juridikoa.-**II. Askatasun sindikala: funtsezko edukia.**-1. Sarrera.-2. Eskubide indibidualak.-2.1. Eremu subjektiboa edo nor den eskubide hauen jabe.-2.2. Eremu objektiboa edo zeintzuk diren eskubide indibidualak.-2.2.1. Sindikatuak sortzeko eskubidea.-2.2.2. Afiliatzeko eskubidea edo askatasun positiboa.-2.2.3. Ez afiliatzeko eskubidea edo askatasun negatiboa.-2.2.4. Jarduera sindikaleko eskubidea.-3. Eskubide kolektiboak.-3.1. Libreki antolatzeko eskubidea.-3.2. Libreki jarduteko eskubidea.-**III. Askatasun sindikala: ordezkartasuna eta eduki gehigarria.**-1. Sarrera.-2. Estatu mailako ordezkartasun nagusia.-3. Autonomi Erkidegoetako ordezkartasun nagusia.-4. Ordezkartasun soila edo nahikoa.-**IV. Askatasun sindikala: urrapena eta babesa.**-1. Eskubidearen urrapena.-1.1. Botere publikoak.-1.2. Enpresaburuak.-1.3. Sindikatuak.-2. Eskubidearen babesa.-2.1. Botere publikoak.-2.1.1. Nazioarteko babesa.-2.1.2. Estatu mailako babesa.-2.2. Subjektu pribatuak.

I. Garapen historikoa

Askatasun sindikalaren aintzatespen juridikoa, hau da, sindikatzeko eskubidearen aintzatespena, esan daiteke XIX. mendearen erditik aurrera, langileriaren presioz lortutako eskubidea dela.

Orokorki eskubidea aintzatetsi bitarteko bidearen urratsak honako eskeman laburbil daitezke:

1. Debeku aroa

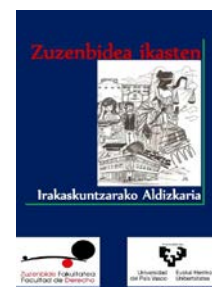
Aro hau, Estatu liberal-kapitalistaren sorrerarekin bat dator. Garai honetan enpresa da produkzio sistemaren funtsezko unitatea eta lan erlazio menperatzailea, kapitalismoa. Lan harremana sortzean langile eta enpresaburuaren arteko jatorrizko desorekak klase menperatzailea eta menpeko klaseak sorrarazten ditu eta azkenengo hauentzat lan eta bizi baldintza eskasak.

Testuinguru honetan, miserian aurkitzen den langileria klaseak, Estatuaren jarrera pasiboaren aurrean, antolaketa kolektiboko lehen esperientziak jartzen ditu martxan egoera hori gainditzeko eta bere burua babesteko xedez .

Antolaketa kolektibo hori egitura ezberdinen bidez gauzatuko da: hasiera batean egitura egonkorrik gabeko antolaketa izango da. Aldiz, denboran zehar egitura egonkorrik dituzten elkarteak sortuko dira, hala nola elkarlaguntza elkarteak, erresistentzia elkarteak, kooperatibak, mutuak eta baita sindikatuak ere.

Horrela, miseria eta menpekotasun egoera gainditzeko antolaketa kolektiboaren bidea hartu izanak, langileria gizarte burgesaren interesentzako kontrabotere bihurtzen du.

Berehala, ezarritako orden burgesa babesteko, langile elkarteak debekatu egiten dira, merkatu librean enpresaburu eta langilearen artean hirugarren subjekturik egotea komenigarria ez denaren aitzakipean; are gehiago, Kode Penalek langileen elkartzea delitu kontsideratzen dute (adibidez Espainiako 1822ko Kode Penalak delitutzat jotzen du prezioak -eskulanarena barne- aldatzeko elkartzea).





Estatu liberalaren debekuzko joera horren adibide adierazgarri bezala Frantziako 1791ko [Le chapelier legea](#), zeinak 1. artikuluan zera baitio: "...frantziar Konstituzioaren oinarrietako bat maila eta lanbide bereko korporazio mota guztiak desagerraraztea izanik, debekatua dago edozein aitzakipean eta modutan haiek egitatez berrezartzea". Lege baliokideak onartu ziren Ingalaterran (*Combination Act*, 1799) edo Espainian (Torenoren Dekretua, 1812).

2. Tolerantzi aroa

Nahiz eta langileen elkartzea debekatua egon, antolaketa prozesuak klandestinitatean jarraitu zuen, ohi denez gertaerek arauari aurrea hartuz.

Estatu burgesa, pausoz pauso, langile elkarteak onartzen joango da, errepresioak langileriarengan sistemaren aurkako erantzun bortitzagoa eragin zezakeela ikusirik (Errusiar Iraultza lekuko).

Lehenik, dena den, sistema zalantzan jartzen ez zuten elkarteak onartu ziren, hala nola langileen kultur eta hezkuntza elkarteak, elkarlaguntza elkarteak etab., eta ondoren, profesionalak.

Edozein kasutan, elkarteak onartzeak ez du esan nahi eskubiderik aintzatetsi zenik, baizik eta elkartze profesionalaren debekua bertan behera utzi zela.

3. Aintzatespen juridikoa

Hainbat faktorek eragin zuten langile elkarteen -eta horien artean, sindikatuen- aintzatespena eta arautzea:

(1) Estatu berehala ohartu zen sistema zalantzan jar zezaketen kolektiboak (horien artean sindikatuak) aintzatetsiz eta arautuz, sisteman barneratzea edo integratzea lortuko zuela eta hori zela autodefentsarako kontrol motarik egokiena. Azken finean klase gatazka juridikoki bideratzeak Estatu burgesaren funtsezko zutabeak mantentzea suposatzen zuen, langileriarik elkartze eskubide kolektiboa aintzatestearen truke.

(2) Dena den, estatuaren ikuspuntu aldaketa eragiteko, funtsezkoa izan zen langile elkarteen presioa

Hasiera batetan, sindikatuak elkarte arrunten moldearen bidez onartu zituzten. Espainian 1887ko Elkarteen Lege Orokorrak bide eman zion [UGT](#) (1888), [CNT](#) (1910) edo [ELA](#) (1911) sindikatuen sorrerari.

Ondoren, Estatu batzuetan lehenago, besteetan geroago, askatasun sindikala, lan arloko elkartzeko molde juridiko berezitu bezala aintzatetsi zen eta nazioarte mailako araudietan ere islatu zen. Lehenengo aldiz Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) sorrera dokumentuan, 1919an, non sindikatze askatasuna oinarritzotzat jotzen baita. Aurrerago, 1948 eta 1949an, LANEren 87 eta 98. Hitzarmenetan, askatasun sindikala, eskubidearen babesa eta negoziazio kolektiboa arautu ziren.

Aintzatespena borobiltzeko, Nazio Batuen Erakundearen (aurrerantzean NBE) [Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalean 1948an](#), 23.4 artikuluan esaten da: "gizaki orok beste batzuekin batera, sindikatuak sortzeko eta berorietara afiliatzeko eskubidea du, bere interesen defentsarako."

Antzeko esamoldea erabiliz, eskubide bera aintzatesten du, [1966.eko Eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Itunak](#), 22.artikuluan, gizaki orok "bere interesak babesteko, sindikatuak sortzeko eta berorietara afiliatzeko" eskubidea duela esatean.

Dena den, aldarrikapenak utzi eta errealitate etorrira esan behar da, gauregun ere, eskubide honen egikaritzak oztopo eta zailtasun haundiak dituela mundu osoan. Horren



lekuko, sindikalisten [erahilketak](#), mehatxuak, debekuak etab., askotan gobernuen eta enpresa handien ezagutza eta babesarekin.

II. Askatasun sindikala: funtsezko edukia

1. Sarrera

Askatasun sindikala, funtsean, langileak beren interesak defendatu eta sustatzeko duten elkartzeko eskubidea da.

Nazioarte mailan [Lanaren Nazioarteko Erakundearen \(LANE\) 87. Hitzarmenean](#) aintzatetsi zen eskubide hori, 1948an, eta Espainiako barne araudiaren zati izatera pasa zen 1977. urtean berretsi eta argitaratu zenetik.

Konstituzioko 96.1 artikulua esanetan, Hitzarmenak Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzen direnetik barne araudiaren zati bihurtzen dira.

Bestalde, 1978. urteko Espainiako Konstituzioak, 28.1 artikuluan aintzatesten du askatasun sindikala, funtsezko edo oinarrizko eskubide bezala.

Oinarrizko eskubide izaera horren ondorioz, askatasun sindikalak beste oinarrizko edozein eskubideren eraentza juridikoa izango du. Hona hemen, eraentza berezi horren aspekturik azpimarragarrienak:

(1) Garapena lege organikoz egin beharko da. Askatasun Sindikalaren legezko garapena abuztuaren 2ko 11/ 1985 [Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren \(ASLO\)](#) bidez egin zen.

(2) Garapenean eskubideari itxura edo izaera ematen dion “funtsezko edukia” errespetatu beharko da. Auzitegi Konstituzionalak hainbat epaietan (adibidez [168/1996](#) edo [145/1999](#) epaiak) “funtsezko edukia” eta “eduki gehigarria” bereizi ditu. Lehenak, laborazalduta, Konstituzioan du jatorria, eskubidea ezagutgarria egiten duen edukia da eta, hori gabe, eskubidea desitxuratuko litzateke. Legezko garapenean derrigor errespetatu beharrekoa da. Bigarrena, aldiz, legegileak sortutakoa da, lagungarria eta aldagarria da. Legegileak mugatu, eraldatu edo deuseztatu dezake eta eduki honen ezean ere eskubidea ezagutgarria da. Gai honetan, izenburuak dioen bezala, funtsezko edukia aztertuko da.

(3) Eta, babes berezia dauka, gainontzeko oinarrizko eskubideek bezala, honela, Auzitegi arrunten aurrean lehentasuneko prozedura laburtuaren bidez galda daiteke, eta hori lortu ezean, aurkatze bide arruntak agortuta, Babes helegitearen bidez Auzitegi Konstituzionalaren babesa eskatu ahal izango da.

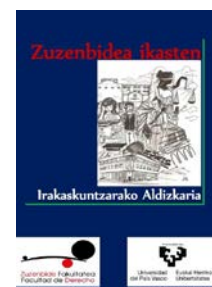
Askatasun sindikala aldi berean eskubide konplexu bat da, hainbat eskubide barneratzen baititu, horietako batzuen jabe edo edukitzaile langileak dira, indibidualki edo banako gisa harturik eta besteen jabe sindikatuak.

2. Eskubide indibidualak

2.1. Eremu subjektiboa edo nor den eskubide hauen jabe

Atal honetako eskubideen jabe, langiletariko bakoitza da. Horrek “langile” kontzeptua argitzea eskatzen du.

ASLOko 1.2 artikulua lege honen ondorioetarako langiletzat jotzen ditu, bai besteren konturako soldatapekoak bai funtzionarioak. Ez da horrela gertatzen Langileen Estatutuan (LE), non 1.1 artikuluan, langiletzat hartzen baitira besteren konturako soldatapekoak, funtzionarioak kanporatuz.





Konstituzioko 28.1 artikulua eta ASLOk, bi talde horiei buruzko xehetasunak ematen dituzte:

(1) Besteren konturako soldatapeko langileei dagokienez: ASLOko 3.1 artikulua, soldatapeko langileekin parekatzen ditu beste subjektu batzuk, nahiz eta bete-betean definizio horren barnean ezin diren kontsideratu. Hau da, espreski barneratzen ditu antzeko egoera sozioekonomikoa duten ondorengo taldeak.

(a) Beren konturako langileak edo [autonomoak](#), soldatepeko langilerik ez duten bitartean, soldatapekoekin parekatzen ditu, antzeko egoera sozioekonomikoa dutenez. [Eskubidearen jabe](#) bihurtzen ditu, muga batekin, ordea: sindikatuak sortzeko eskubidea ukatzen zaie (ikus 2.1 eskubide indibidualen edukia).

(b) Modu berean eta nahiz eta lan harremanik indarrean ez izan, ASLOko 3.1 artikulua espreski bihurtzen ditu askatasun sindikaleko eskubidearen jabe jubilatua, ezgaituak eta langabeak, autonomoen muga bera izanik.

Deigarria gertatzen da araudiak bi kasuetan ezarritako mugapena, hau da, beraien sindikatu propioak ezin sortzearena. Are gehiago, zaila da ulertzea erabaki horren zentzua, autonomo, jubilatua edo langabetuek ekintza sindikala garatu eta kolektiboki antolatu ahal izango dutelako¹, beste sindikatu batetan afiliatuta bada ere. Beraz, helburua ez dirudi beraien aldarrikapenak eta interesak isileraztea izan denik, baina orduan erakunde sindikal propioak ez onartzeak ez dauka oinarri sendorik. Auzitegi Konstituzionalak honi buruz bere jarrera azaldu duenean, adibidez [98/1985 Epaian \(2.o.j.\)](#), onargarrizat jo du mugapena, argudiatuz sindikatuaren zerizan nagusia enplegatzailearen aurrean kontrabotere bezala jardutea dela, greba edo negoziaketa kolektiboa bezalako tresnen bidez, baina aztertutako talde hauek, alegia, autonomo, jubilatua, langabetu eta ezgaituek, enplegatzailek ez dutenez beraien sindikatua sortzearen zentzua desagertzen da eta onargarria da AKren ustetan eskubide hori aztertutako kolektiboek ez aitortzea.

Hala eta guztiz argudioa ez da erabat sendoa, enplegatzailek ezean ere, kolektibo hauek beren interesak noren aurrean aldarrikatu badutelako, hain zuzen, Estatuarekin duten interes gatazka nabaria da.

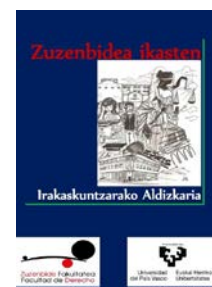
(2) Funtzionarioei dagokienez, oro har, eskubidearen jabe dira, baina hala ere Konstituzioko 28.1 artikulua aukera ematen dio legegileari funtzionarioekiko berezitasunak arautzeko. Eta legegileak bi alorretan uste izan du berezitasunak agertzen direla eta komenigarria zela aparte arautzea: horrela, aparteko legez garatu ditu funtzionarioen lan baldintzen zehaztapen prozedurari dagokiona eta funtzionarioen ordezkari organoek dagokiona. [Langile Publikoen Estatutuan](#) (5/2015 Errege Dekretu Legegilea) arautzen dira aipatu berezitasunak, eta gainontzekoan askatasun sindikaleko legeria arrunta, hau da, ASLO legea izango da aplikagarria².

Aurretiaz aipatutakoak, oro har, funtzioniengan dauka eragina, baina bada eraentza orokor honetatik at geratzen diren hiru funtzionari talde zehatz:

- (1) Epaile, magistratu eta fiskalak.
- (2) Indar armatuetako eta izaera militarra duten segurtasun indarretako kideak.
- (3) Izaera militarra ez duten segurtasun indarretako kideak.

Horien jardura arloek (justizia, segurtasuna eta defentsa) babesten dituzten ondasun juridikoak delikatuak izanik, langile talde bezala elkartzeko eta beren interesak estatuak ordezkatzeko dituen interes orokorrei kontrajartzeko ahalmenak mugatzea edo horietatik salbuestea erabaki du araugileak.

1 Konfederazio sindikal handiek egitura bereziak sortu ohi dituzte kolektibo hauetako pertsonak afiliatu daitezten. Adibidez Comisiones Obreras (CCOO) sindikatuaren kasuan jubilatuen eta pentsiodunen federazioa existitzen da (<http://www.pensionistas.ccoo.es/webpensionistas>).
[2 Funtzionarioen askatasun sindikalaz idatzi diren hainbat monografiaren zerrenda lortzeko sakatu hemen.](#)





Konstituzioak (127.1 art.) eta ASLOk (1.4 art.), epaile, magistratu eta fiskalak askatasun sindikaleko eskubidetik salbuesten ditu, baita Indar Armatueta eta izaera militarreko segurtasun indarretako funtzionarioak ere (Konstituzioko 28.1 eta ASLOko 1.3 artikulua batera irakurtzearen ondorioz). Halere, batzuk zein besteek, elkarteak sortu ditzakete Konstituzioko 22. artikuluan aitortzen den elkartzeko eskubidearen babesean. Epaile eta magistratuen elkarten eraentza juridikoa zehazki Botere Judizialaren Lege Organikoaren 401. artikuluan jasotzen da, eta, horren arabera, elkarteak sortu ditzakete³, besteren artean, beraien interes profesionalak babesteko. Fiskalen araudia berriz Ministeritza Fiskalaren Estatutu Organikoa da, eta bertako 54. artikuluan zehazten da funtzionari hauen elkarten⁴ eraentza juridikoa, interes profesionalen babesa ere zilegia izanik. Hortaz, zergatik ukatu sindikatuak sortzeko eskubidea?

Indar Armatueta (Ejerzitoko) eta izaera militarreko segurtasun indarretako funtzionarioak (Guardia Zibilak) ere salbuetsita daude ASLOko 1.3. artikulua aginduz. Halere eztabaida juridikoa sortu da, zehazki, Guardia Zibilaren interes profesionalak aldarriatzeko bideak direla eta. Sindikaturik sortu ezin badute ere elkarteak sortu ditzakete, Konstituzioko 22. artikulua babesean, interes ekonomiko eta profesionalak defendatzeko, beti ere, izaera sindikala duten jarduerarik gauzatzen ez badute, grebaz edo antzeko gatazka kolektiboko tresnaz baliatu gabe, eta negoziazio kolektiborik ere ezingo dute garatu. Eztabaidagai izan zen, 2010eko irailan, lan baldintzak aldarrikatzeko manifestazio deialdi bat ekintza sindikal debekatua zen edo aldarrikapen profesional zilegia zen. Estatuko Gobernuaren Delegatuak hasera batetan debekatu bazuen ere Madrigo Autonomiako Auzitegi Gorenak, [847/2010 epaian](#), aldarrikapen profesionala zelakoan baimendu zuen. Eta militarrekin lotuta, aipatzekoa, eraikin militarretan lan egiten duten langile zibil ez-funtzionarioek ezingo dutela bertan jardura sindikalik burutu.

Azkenik, izaera militarra ez duten segurtasun indarren (polizien) eskubidea lege berezi baten bidez arautzeko agindua ematen du ASLOk (1.5 art.). Agindu hau Segurtasun Indar eta Gorputzen 2/1986 Lege Organikoarekin (LOFCS), segurtasun indarren eraentza arautzen duen legearekin bete zen, eta oro har, esan daiteke, funtzionari hauen askatasun sindikala aitortzen duela, mugapen nagusi batekin, greba eskubidearen debekua (6.8 artikulua), Auzitegi Konstituzionalak berretsi duen bezala⁵.

Defentsa eta segurtasun indarretako kideei emaniko tratua berezi hau nazioarte mailako Askatasun Sindikalaren 87 Hitzarmenean ere aurrikusia zegoen, eta nolabait ere hori Estatuek funtzionario hauekiko izan duten ardura bereziaren isla da; alegia, estatuaren biolentzia egikaritzen duten funtzionario hauen antolaketa kolektiboa neurri batean kontrolpean edukitzearen ardura adierazten du trataera berezi horrek. Estatu Espainiarraren kasuan are gehiago, 1981eko otsailaren 23an izandako Tejeroren estatu kolpe ahaleginaren gertakariak oraindik ere oroimenean zirenean.

Bestalde, langile atzeritarrei dagokionez, Auzitegi Konstituzionalak, [236/2007 epaian](#), adierazi du, langile espainiarren askatasun sindikaleko eskubide berdina dituztela, Espainian egoteko eta lanerako baimenak izanda edo izan gabe ere. Erabaki honekin, AKak 4/2000 Atzeritarren Legea, arlo honetan, konstituziokontra kotzat jo eta indargabetu zuen.

Azkenik, eztabaida sortu da ea enpresaburuak ere askatasun sindikalaren jabe ba ote diren. Aldekoen argudioa juridikoa da batipat, eta ASLOko xedapen derogatzaileen oinarritutakoa. Horren arabera, enpresaburu elkarteak ere Konstituzioko 28.1 artikuluan aldarrikatutako askatasun sindikaleko eskubidearen jabe dira.

3 Horren lekuko [Jueces para la Democracia](#), [Asociación Profesional de la Magistratura](#) edo [Asociación de Jueces y Magistrados Francisco de Vitoria](#) elkarte profesionalak.

4 Fiskalen elkarte profesionalen artean [Unión Progresista de Fiscales](#) edo [Asociación de Fiscales](#) aipa daitezke.

5 [Auzitegi Konstituzionalaren Autoa 99/2009, martxoaren 23.](#)





Aipatu xedapenak, 1977ko Elkartek Sindikalaren Legea (ESL) indargabetzen du, salbu enpresaburuei dagokien atalean, zeina araudi baliagarria izango baita enpresaburuen askatasun sindikala arautzeko. Beraz aparteko legez araututa, ESLn eta ez ASLOn, baina askatasun sindikalaren jabe dira.

Aurkako aldean, eskubidearen jatorri eta izaerari buruzko argudioak aipatu dira. Hain zuzen, eskubidearen jatorria enpresaburuen boterea orekatzeko asmoarekin antolatutako egitura kolektiboak babestea bazen eta langileriaren borroka eta presio prozesu baten ondorio bada, naturaz kontrakoa litzateke eskubide hori enpresaburuei ere aintzatestea.

Eztabaida honi amaiera emanez, Auzitegi Konstituzionalak dio, [52/1992](#) eta [75/1992](#)⁶epaietan, enpresaburuen elkartek⁷ sortzeko eskubidea Konstituzioko 22. artikuluan kokatu behar dela, alegia, elkartek arruntak arautzen diren horretan, eta ez askatasun sindikala aitortzen duen 28.1 artikuluan. Auzitegi Gorenaren epaiak ere badaude hildo horretatik, besteren artean [3295/2009 epaia](#).

Ariketa praktikoa: askatasun sindikalaren jabetza

2.2. Eremitu objektiboa edo zeintzuk diren eskubide indibidualak

Zehazki, lau eskubide aipa daitezke atal honetan:

- (1) Sindikatuak sortzeko eskubidea,
- (2) Afiliatzeko eskubidea edo askatasun positiboa,
- (3) Ez-afiliatzeko eskubidea edo askatasun negatiboa, eta
- (4) Jarduera sindikaleko eskubidea

2.2.1. Sindikatuak sortzeko eskubidea (Konstituzioko 7 eta 28.1 eta ASLOko 4,2 artikulua)

2.2.1.1. Sindikatuen sorrera prozedura

Eskubide honek sindikatuak libreki sortzeko askatasuna babesten du, beti ere, bere egitura eta funtzionamendua printzipio demokratikoekin bat badator (Espainiako Konstituzioko 7. eta 28,1 artk.).

Sindikatuak sortzea borondatezko aukera bat izango da, langileek libreki egindakoa, beren interesak kolektiboki defendatzeko tresna egokia delakoan.

Bestalde, eskubide honek estatuarekiko askatasuna babesten du, ez baita beharko administrazioaren aurretiazko baimenik sindikatuak sortzeko, eta desegiteko erabakia botere judizialak har dezake bakarrik, beti ere, araudia larriki urratu izanagatik.

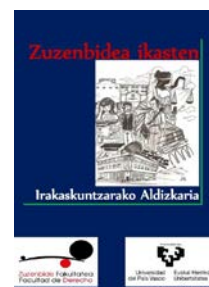
Dena den, araudiaren arabera, [sindikatuaren estatutuetan](#) gutxieneko eduki batzuk jaso behar dira, zehazki ASLOko 4.2 artikuluan aipatzen direnak:

- (1) Sindikatuaren izena. Ezingo da dagoeneko existitzen den beste sindikatu baten berdina edo langileek nahasteko bezain antzekoa izan⁸.
- (2) Helbidea eta sindikatuaren jardueraren lurralde eremua eta eremu futzionala.

6 Adibidez, 75/1992ko epaiaren 5. oinarri juridikoa: “las organizaciones empresariales no son en todo caso equiparables a los sindicatos de trabajadores. Por más que la Constitución les atribuya análoga relevancia a unas y otros (art.7), el asociacionismo empresarial no se encuentra tutelado por el específico derecho reconocido en el art.28.1 CE que se refiere solo a los sindicatos de trabajadores...”

7 Enpresaburu elkarleen artean aipagarrienak Estatu mailan [CEOE](#) eta [CEPYME](#) dira, Euskadin [CONFEBASK](#), Nafarroan [CEN](#), Gipuzkoan [ADEGI](#), Bizkaian [CEBEK](#) edo Araban [SEA](#).

8 Sindikatuen izenaren inguruko eztabaidarik egon da Auzitegien aurrean. Adibide gisara SAE eta SATSEren arteko liskarra, [Auzitegi Gorenaren 2006ko urtarrilako 17ko epai](#) batek ebatzi zuena.





(3) Sindikatuaren ordezkaritza, gobernu eta administrazio organuak eta haien funtzionamendua, hala nola, berorietako karguen hautaketa sistema, zeina printzipio demokratikoen arabera izan beharko baita.

(4) Afiliatu izaera lortu eta galtzeko betebeharrak eta prozedurak⁹, hala nola estatutuak eraldatzeko modua eta sindikatua batzeko edo desegiteko modua

(5) Sindikatuaren eraentza ekonomikoa, zehaztuz baliabideen izaera, jatorria eta erabilera, hala nola afiliatuek egoera ekonomikoaren berri izateko modua.

Begi bistakoa denez araudiak ahalmen zabalak ematen dizkie sindikatuaren sortzaileei erakundea askatasunez antolatzeko arlo guztietan. Bai sindikatuaren hedadurari dagokionez bai barne egituraketari dagokionez. Ondorioz era guztietako sindikatuak aurki genitzake.

Hedadura geografikoari dagokionez Estatu osora zabaltzen direnak, autonomikoak, probintzialak, eskualdekoak edota enpresa bakar baten hesparruan jarduten dutenak ere existitzen dira.

Gauza bera hedadura funtzionalari dagokionez. Batzuk, jarduera arlo bateko sindikatuak dira (industriako sindikatuak ere esaten zaie) eta sektore jakin bateko langileak elkartzen dituzte, alde batetara utzita beraien lanbide zehatza. Adibidez Metaleko sindikatu batetan sektore horretako langile guztiak afiliatu ahal izango dute beren lanbidea edozein izanik ere (ajustatzaile, montatzaile, fresatzaile, administrari, garbitzaile, etab.). Beste batzuk, lanbide edo ofizio bakar bateko sindikatuak dira, adibidez medikuen sindikatuak edota erizainenak.

Egiturari dagokionez, badaude sindikatu simple edo arruntak eta baita sindikatu konplexu edo konfederakundeak. Azken hauek sektore desberdinetako federazioak biltzen dituzte sindikatu bakar baten egiturapean, ELA, LAB, CCOO edo UGTren kasu, eta, ondorioz, langileri eremu zabalago bat besarkatzen dute, gizarte ohiarztun zabalagoa izanik aldi berean.

Bestalde publizitate efektuetarako, estatutuak [lan agintaritzaren](#) aurrean gordailatu beharko dira eta bulego publikoa aldizkari ofizialean argitaratzeaz arduratuko da, akatsik ez dagoen bitartean. Aipatutako edukietakoren bat faltako balitz, hura osatzeko eskatuko die bulego publikoak eragileei 10 eguneko epean. Hori betez gero, prozedurak aurrera jarraituko du eta argitaratu egingo da. Bestela, prozedura berri bat ireki beharko lukete eragileek.

Edukiak osatuta baleude, baina Administrazioak usteko balu Estatutuek eskubideren bat urratzen dutela edo arauen baten aurkakoak direla, Ministeritza Fiskalaren bidez, Epaitegietara jo dezake deuseztatzea eskatuz, Laneko Prozedura Legearen 171. artikulua erabiliz¹⁰. Administrazioaren kontrola formazkoa da beraz, eta, edukiari buruzkoa, Epaitegiek bakarrik egin dezakete oinarritzko eskubide bat eztabaidagai izanik.

2.2.1.2 Sindikatuen eraentza juridikoa eta erantzukizuna

Behin sindikatu sortuta, izaera juridiko betea izango du eta bere jardueran zehar zuzenbidea aplikatuko zaio beste pertsona juridiko orori bezala. Besteren artean, bere ekintzen erantzule izango da. Honen inguruan ASLOk, 5.1 eta 5.2 artikulutan, kontutan hartzeko bi erantzukizun arau berezi jasotzen ditu.

9 Honekin zuzenean lotuta sindikatuak, Estutuetan edo aparteko Erreglamenduetan, disziplinako barne arauak izan ohi dituzte. Bertan, hoben edo faltak eta sartzioak, disziplina organuak eta prozedurak arautu ohi dituzte. Adibide gisa ikus [CCOOen Disziplina Erreglamendua](#).

10 LPLko 171.1 artikulua: "Fiskaltzak eta zuzeneko interes pertsonal eta legitimoa egiaztatzen duen orok eskatu ahal izango dute gordailuan jarri eta publiko egin diren sindikatuen estatutuak zuzenbidearen arabera ez direla dioen deklarazio judiziala, bai sindikatuok eratze-fasean daudenean, bai nortasun juridikoa eskuratua dutenean".





Alde batetik, ASLOk, 5.1 artikuluan, adierazten du, sindikatuak bere ekintzen edo erabakien erantzule izango direla, beti ere, dagokion barne organuak eta eskumena izanik eginikoak edo hartutakoak badira. Ondorioz, sindikatuko ordezkari batek, bere eskumenez gaindi erabakitakoak edo eginikoak ez lirateke sindikatuaren ardura.

Eta bestetik, ASLOko 5.2 artikulua arabera, printzipioz eta arau orokor bezala, sindikatua ez da bere afiliatuen ekintza indibidualen erantzule izango, salbu frogatzen bada, eta hor arau orokorraren salbuespena, sindikatuaren ordezkari lanetan edo haren aginduz jardun zutela. Beraz sindikatuaren ekimen organiko edo bultzadarik ez dagoen bitartean erakundea ez da erantzule izango. Adibidez, [Galiziako Auzitegi Nagusiaren 2005-4-26ko Epaian](#), agindurik eman ez zuenez, sindikatua ez zen, greba batetan zehar, afiliatuek eragindako kalteen erantzule gertatu.

2.2.2 Afiliatzeko eskubidea edo askatasun positiboa (Konstituzioko 28.1 eta ASLOko 2.1.b artikulua)

Langilea, bere aukerako sindikatu afiliatu daiteke, eta modu berean sindikatua utz dezake.

Dena den, afiliatze eskubidea ez da absolutua, aukerako sindikatuaren estatutuaren afiliatzeko baldintzei buruz ezarritako arauak bete beharko baitira. Baldintza bezala ohizkoa da izen emateaz gain, kuotak ordaintzeko eta estatutuak zintzo betetzeko konpremezua hartzea.

Hemendik aurrera sindikatu bakoitzak baldintza bereziak jar ditzake. Araudiak ez du erregulatu baldintza hauek norainokoak izan daitezkeen. Hortaz, kasuz kasu, auzitegiak izango dira baldintzen mugak jarri beharko dituztenak. Orain arte onargarritzat jo dute, adibidez, estatutuek afiliazio bikoitza debekatu izatea, eta ondorioz, aurretiaz beste sindikatu batean dagoen langileari afiliazioa ukatzea. Era berean, ontzat eman dute langileak sindikatuaren eremu funtzionaleko lanbideren batean jardun dezan baldintza bezala ezartzea.

Aldiz doktrinaren esanetan, Alonso Olearen kasu, ez lirateke onargarriak Konstituzioko 14. artikuluko egoera pertsonaletakoren batean (sexua, arraza, erlijio, etab) oinarritutako baldintzak.

Bestalde, eskubide honek sindikatua uzteko ahalmena barneratzen du, horrek batzutan sortu ditzakeen arazoekin, adibidez, [ordezkari karguak dituzten afiliatuek sindikatua uzten dutenean](#).

Azkenik, eskubide honen edukia da, baita ere, langilea afiliatuta egotearen datua edo ezagutza bere [intimitatearen parte](#) dela, beraz, beraien baimenik gabe, sindikatuak ezingo du jakinerazi afiliatuen zerrendarik¹¹. Ahalmen honen helburua, afiliatuta egoteagatik, enpresaburuaren errepresalien aurrean babestea da. Ondorioz, enpresaburuak, Administrazioak edo beste edonork horren inguruko ikerketarik egingo balu eskubidearen aurka jarduten legoke. Noski, batzutan zeharkabidez eta bestetan zuzenean, afiliatuak bere lotura jakinerazten badu hor ez legoke eskubide urratzerik, adibidez, lantokiko hauteskundeetan sindikatu baten zerrendetan agertzen bada.

2.2.3 Ez afiliatzeko eskubidea edo askatasun negatiboa (Konstituzioko 28.1 eta ASLOko 2.1.b artikulua)

Sindikatuetatik at mantentzeko aukera babesten du eskubideak kasu honetan. Hain zuzen langilea afiliatzera behartua izan ez dadin babestea da helburua. Neurri batean,

[11 Arazo honen harira Auzitegi Konstituzionalak 145/1999 epaia eman zuen, eta ebazpen hori komentatuz Paz Menendez Sebastian irakasleak idatzitako “Libertad sindical y libertad ideológica” artikulua irakur daiteke gai sakontzeko.](#)





Francoren garaiko sindikatu bakarrera afiliatzeko betebeharraren aurkako erreakzio ere bada.

Dena den, baldin eta era berean -Espainian gertatzen den moduan- araudiak sindikatua sustatzeko konpromezua barneratzen badu (alderdi politikoekin batera Konstituzioak funtsezko erakunde kontsideratzen ditu, haiek 6. artikuluan eta hauek 7. ean) hainbatetan printzipio bien arteko tentsioa orekatzea izango da helburua.

Beraz, batetik norbanakoen ez afiliatzeko eskubidearen, eta bestetik, sindikatuak bultzatzeko estatuaren betebeharraren konstituzionalaren arteko oreka.

Bestalde askatasun negatiboaren hedadurari dagokionez, Auzitegi Konstituzionalak adierazi du, adibidez [68/1982 Epaian](#), eskubide hau zentzurik zabalenean ulertu behar dela. Hain zuzen, eskubide honen kontrakoak kontsideratuz, bai zuzenean langilea afiliatzera behartzen duten jarrerak, eta bai zeharkako moduren batez langilea afiliatzera bultzatzen duen jarrera ere, adibidez, afiliatuz gero [lanpostu bat lortzea edo mantentzea](#) errezagoa bihurtzen bada.

2.2.4 Jarduera sindikaleko eskubidea (ASLOko 2.1.d artikulua)

Eskubide honek, batetik, afiliatuak sindikatuko partaide den neurrian bere erakundearen baitan dituen jarduera eskubideak babesten ditu. Hau da, bere iritzia eta botoa emateko eskubidea, sindikatuaren norabide eta programa osatzeko prozesuan ekarpenak egiteko eta parte hartzeko eskubidea, barne karguetara aurkezteko edo hautagaiak hautatzeko eskubidea, sindikatuaren informazioa eta zerbitzuak jasotzeko eskubidea, edota egoera ekonomikoaren berri izateko eskubidea. Azken finean elkarte bateko bazkide denaren antzeko eskubideak.

Bestalde, sindikatuaren kanpoalderako ekintzetan parte hartzeko eskubidea babesten da, hots, mobilizazioetan, asanbladetan, informazio banaketan, grebetan, eta abarretan parte hartzeko eskubidea. Noski, eskubide honek ere babesten du sindikatuaren ordezkarien kanpoalderako jarduna, adibidez negoziazio mahaietan, dagokionean, oztoporik gabe egotea; arauak aitortutako eskubideak, esate baterako, ordu kreditua erabiltzeko eskubidea, etab.

3. Eskubide kolektiboak

Askatasun sindikaleko funtsezko edo oinarrizko eskubideak sindikatu guztiei dagozkie, beren arteko inongo desberdintasunik eta salbuespenik gabe.

Sindikatuak sortzearen helburua, antolaketa kolektiboaren bidez langileriarri dagozkion interesak defendatzea eta sustatzea da eta xede hori bera aintzatetsi die sindikatuei Konstituzioak 7. artikuluan.

Noski, helburu hori garatzeko, sindikatuak beharrezkoak dituzte horretarako tresna edo eskubideak, gutxienekoak hauek:

(1) Libreki antolatzeko eskubidea. Hau, bai [LANEko 87. Hitzarmenean](#) (3.1 eta 5. artikulua) eta bai Konstituzioko 28.1 artikuluan jasotzen da, eta ASLOn garatu 2.2 artikuluan.

(2) Libreki jarduteko eskubidea. Eskubide hau, aldiz, ez LANEko 87. Hitzarmenak, ez Konstituzioko 28.1 artikulua ez dute jasotzen (azken finean Konstituzioko 28.1 artikulua LANEko 87. Hitzarmenaren kopia delako), eta Auzitegi Konstituzionalaren interpretazio bidez ondoren legegileak ASLOko 2.2 artikuluan jaso du.



3.1. Libreki antolatzeke eskubidea

Gizartean, eta lan harremanen eremuan konkretuki, sindikatuei dagokien kontrapisu lana egiteko nahitaezkoa da, hasteko, beren barne antolaketa eta funtzionamendua libreak izan daitezen.

Horretarako ASLOko 2.2.a artikulua espreski aitortzen du sindikatuen eskubidea barne arauak emateko. Horietan, zuzendaritza organoak, administrazio organoak, bilera eta deialdiak egiteko prozedurak, disziplina arauak, kargu-hautatze bideak eta abar arautzen dira (ikus 2.2.1 puntua).

Beraz, barne arautzea librea da, baina muga orokor batekin: aipatu arauak printzipio demokratikoetan oinarritu beharko dute.

Bigarren, sindikatuek beren helburuak libreki erabakiko dituzte, eta baita horiek lortzeko norabideak eta ekintza programak ere (ASLOko 2.2 a artikulua).

Aspaldiko eztabaida da, sindikatuen helburuei buruzkoa. Sindikatuen zeregina “langileen interesen” defentsa izanik, gakoak “interes” horien izaera zehaztean datza, “interesen” arabera bideratuko baitira helburuak.

Batzuentzat, defendatu beharreko interesak, langileak lan eremuarekiko duen erlaziotik eratorritakoak dira. Besteentzat, langilea ez bakarrik lan-harremanetako partaide, baizik eta gizartearen partaide kontsideratzen eratorritako interesen defentsa egin behar da. Ondorioz, lehenengoentzat sindikatuen helburua lan-harremanen eremura mugatuko da eta bigarrenentzat sindikatuen helburua orokorragoa izango da, gizartea izanik “interesen” defentsarako eremua.

Bistan da gure ingurunean bigarren ereduko sindikalgitza dugula batipat, eta sindikatuek hainbat ardura hartu dute gizarteko arlo zabaletan, langilearen eremua gizarte osoa baita. Horrela, bake prozesua bultzatzea, euskara eta kulturaren ardura, [hezkontza](#), etxebizitza, [garraioa eta ingurugiroa](#), intsumisioa, [sistema ekonomikoa](#), eta beste hainbat arazoz ardura hartu dute sindikatuek eta ez bakarrik lan baldintzekikoa.

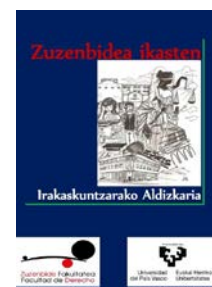
Hirugarren, antolaketa eta funtzionamendu askatasun horrek suposatzen du sindikatuek beren borondatez elkarri hurbiltzeko aukera izatea, bai jarduera zehazterako, jarrera eta estrategia amankomuna mantenduz bai egonkortasunez batzeko, adibidez sindikatu bat besteari atxikiz edo koordinazio egiturak sortuz.

Zentzu horretan, Konstituzioko 28.1 artikulua eta ASLOko 2.2.b artikulua aitortzen dute askatasun sindikalak barneratzen duela sindikatuen eskubidea konfederazioak osatzeko eta nazioarteko antolakunde sindikalak sortzeko edo beroietara afiliatzeko.

Horrela nazioarte mailan ezagunak dira, batetik, European, [Europako Sindikatuen Konfederakundea](#) (ETUC) eta, mundu mailan, [Munduko Federazio Sindikala](#) (WFTU) edo [Nazioarteko Konfederazio Sindikala](#) (ITUC). [LAB sindikatu WFTU erakundeko kidea da eta ELA ITUCekoa.](#)

Laugarren, antolaketa eta funtzionamendu “libreak”, sindikatuaren borondatea askea izatea suposatzen du. Hau da, botere publikoekiko, enpresaburuekiko edo beste kanpo agenteekiko menpekotasunik gabea. Printzipio honekin lotuta, eztabaidagai da, beraien [oinarritako dirusarrerak botere publikoetatik](#) lortzen dituzten sindikatuak, UGT edo CCOOren kasu, benetan noraino diren askeak edo, aldiz, noraino beraien jarrera menpekoa den. Batzuen ustez menpekotasun ekonomiko horrek langileen interesen defentsa “epela” egitera behartzen ditu.

Bestalde, funtsezkoa da sindikatuen sorrera, jarduera eta ondorengo gertakizunak (batzuek, atxikitzeak eta beste eraldaketak) eta bere kasuan desegitea ere botere judizialak bakarrik kontrolatu ahal izatea, eta ez Administrazioak (ASLOko 2.2.c artikulua).





3.2. Libreki jarduteko eskubidea

Sindikatuak langileen interesen defentsa gauzatzeko, antolaketa eskubideak bezain garrantzitsuak dira jarduera eskubideak. Konstituzioan, aldiz, askatasun sindikala arautzean ez da eskubide horien aipamenik egiten. Dena den, Auzitegi Konstituzionalak [98/1985 Epaian](#) esan du, askatasun sindikalaren funtsezko eduki izango direla sindikatuari Konstituzioan, 7. artikuluan, emandako helburua betetzeko nahitaezkoak diren jarduera eskubideak. Beraz, ulertu behar da, eskubide kolektiboen kasuan, Konstituzioko 28.1 artikuluko eskubide zerrenda ez dela itxia, agortua edo behin-betikoa, adibide gisakoa baizik. Jurisprudentzia hori bereganatuz, jarduera eskubideak ASLOko 2.2.d artikuluan barneratu dira.

Araudiak sindikatu orori, sortu hutsagatik, aintzatesten dizkion funtsezko jarduera eskubideak hauek dira:

- (1) Negoziazio kolektiboko eskubidea.
- (2) Greba eskubidea.
- (3) Gatazka kolektibo eta indibidualak planteatzeko eskubidea.
- (4) Langileen eta funtzionarioen ordezkari organoetarako hauteskunderetan hautagaiak aurkezteko eskubidea.

Ondoren, jurisprudentziak nahitaezko funtsezko eduki kolektibotzat jo ditu hurrengoak:

- (1) Bilera eskubidea.
- (2) Ordezkaritza sindikalaren babes eskubidea.

III. Askatasun sindikala: ordezkariatasuna eta eduki gehigarria

1. Sarrera

Askatasun sindikalak, eta zehazki, sindikatuak libreki sortzeko eskubideak dakarren ondorioz nabarmenena sindikatu aniztasuna da.

300 sindikatu baino gehiago daude estatuan eta 50 inguru gure Autonomi Erkidegoan. Hauen artean badira ideologia desberdinetakoak, adibidez, sindikatu sozialistak, anarkistak, sozialdemokratikak. Badira langileriaren eta gizartearen arazoei planteamendu estrategiko desberdinekin erantzuten dieten sindikatuak, adibidez, krisi garaian, batzuk akordio bidea hartuz ([UGT](#) edo [CCOO](#)ek Gobernuarekin Pentsioen Erreforma adostuz), beste batzuk aldarrikapena eta aurkatze demokratikoarena hartzen duten bitartean ([ELA](#), [LAB](#), [ESK](#) edo [STEE-EILAS](#)ek Greba orokorrak deitu zituzten Pentsioen Erreformen aurka). Badira lurralde eremu desberdinetan jarduten dutenak (batzuk Estatu osoan dihardutenak, eta beste batzuk Autonomi Erkidegoko mailakoak edo probintzia mailakoak); eta era berean, badira eremu funtzional edo jarduera eremu desberdina dutenak (batzuek sektore bakarrean dihardute -adibidez STEE/EILAS, irakaskuntzako langileen sindikatu- eta beste batzuek sektore aniztatan -sindikatu erraldoien kasua: UGT, CC.OO, ELA, edo LAB sindikatuak sektore bakoitzean federazio edo atal bat dute-).

Aniztasun hau sustatu nahi izan du araugileak, ikuspuntu desberdinak agertzea suposatzen duelako; baina bestetik, aniztasunak langileriaren indarren banaketa dakarrenez, interesen defentsan eraginkortasuna edo efikazia gutxitu dezake. Bi printzipio hauen (aniztasunaren eta eraginkortasunaren) arteko oreka mantentzea garrantzitsua da.

Horretarako, sindikatuak sortzeko eskubidea bete-betean mantentzen da, baina aldi berean sistema bat arautzen da, sindikatuen artean indartsuenak, langile gehien ordezkatzeko





duinak bereizteko eta aukeratzeko, langileriaren interes orokorren ordezkari izateko behintzat, arazo edo lan harremanetako aspektu batzuetan.

Gainera aukeraketa horrekin estatuak eta enpresaburuek langileriaren ordezkaritza eta bozeramaile zehatzak aurkitu nahi izan dituzte, krisi ekonomikoa gestionatzerakoan edota akordioak lortzerakoan erantzukizun zehatzak aurkitzeko.

Aukeratutako sindikatu hauetako bakoitzari “ordezkaritza nagusiko sindikatu” (ONS) izena ematen zaio eta izaera juridiko berezi hori lortzen dutenek “eskubide gehigarri” batzuk lortuko dituzte, legegileak bere borondatez sortuak eta ez Konstituzioak agindutakoak. Ondorioz, ordezkaritza nagusiko sindikatuek, sindikatu orori dagokion funtsezko eskubideez gain, eskubide berezi edo “gehigarri” batzuk izango dituzte.

Funtsezko eskubideak, Konstituzioaren arabera legegileak nahitaez errespetatu eta sindikatu orori aintzatetsi beharrekoak dira. Aldiz, legegileak eskubide gehigarri hauek sortzeko agindurik ez zuen eta bere borondatez aintzatetsi ditu. Beraz, sortu bezala eraldatu edo desegin ditzake. Baina dirauten bitartean askatasun sindikalaren babesean daude, oinarrizko eskubideei dagokien babes sistema aplikagarria izanik..

Sindikatu batzuk aukeratzeko eta hoi-er eskubide bereziak emateak honako galdera sorrerazten du: noraino ote da diskriminazioa beste sindikatuekiko?

Auzitegi Konstituzionalak tratu desberdina ematea onargarria dela adierazi du, baldin eta horren helburua langileen interesen defentsa eraginkorragoa lortzea bada eta beti ere aukeraketa erizpide edo kriterio objektiboen arabera egiten bada.

Adibidez 32/1990 Epaian honela dio:

“Este Tribunal ha afirmado reiteradamente que... no excluye la posibilidad de tratamiento desigual de los Sindicatos, en función de su representatividad, siempre que ello se haga con arreglo a criterios objetivos y la diferencia de trato responda a una finalidad constitucionalmente legítima y sea proporcionada y razonable.”

Edo zentzu berean 7/1990 Epaian:

“...es posible introducir diferencias entre los Sindicatos para asegurar la efectividad de la actividad que se les encomienda, siempre que estas diferencias se introduzcan con arreglo a criterios objetivos que aseguren que en la selección no se van a introducir diferenciaciones caprichosas y arbitrarias”.

Legeak erizpide objektibo desberdinak arautu zitzakeen sindikatuen arteko aukeraketa egiteko. Hainbat herrialdetan, adibidez, afiliatuen kopurua erabiltzen da. Espainiako araudiaren kasuan, funtsezko erizpidea, sindikatuek ordezkaritza bateratuko ordezkariak hautatzeko hauteskundeetan lortutako emaitzena izango da.

Hala ere bada bigarren irizpide bat, lehenengoari lotua eta haren menpekoa, hortaz bigarren mailakoa dena: irradiazio irizpidea.

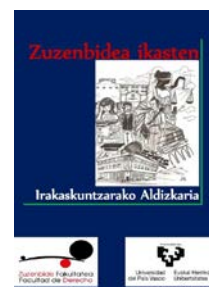
Bi irizpide horien mamia aztertu aurretik esan ASLOk 6 eta 7 artikuluetan lurralde eremuaren arabera bi mailatan banatzen duela ordezkaritza nagusia, Estatu maila eta Autonomi Erkidego maila.

2. Estatu mailako ordezkaritza nagusia

Esan bezala sindikatuek izaera juridiko berezi hori bi irizpideren arabera lor dezakete: hauteskunde emaitzen arabera eta irradiazioz.

Hauteskunde emaitzen irizpidea da funtsezko irizpidea. Honen arabera Estatu guztiko enpresa eta administrazio unitateetan, beren ordezkariak hautatzeko langileek egiten dituzten hauteskundeetako emaitzak hartzen dira kontutan.

Hautagai bezala aurkezteko langileak independente modura ager daitezke, edo afiliatuta badaude, beren sindikatuen izenean. Ondorioz ordezkariak independente bezala edo bestela sindikatu baten izenean hautatuak izango dira, nahiz eta enpresako langile





guztien artean aukeratuak izan eta lantegiko plantilla osoaren ordezkariak izango diren. Errealitatean % 98, sindikatuen izenean aurkeztutako hautagaiak dira¹².

Aipatu hauteskundearen funtsezko helburua, beraz, lantegietan ordezkariak aukeratzea da. Baina aldi berean hauteskunde hauek sindikatuen indarra edo ordezkariaren neurtzeko erabiltzen du araudiak eta ondorioz Lan Agintaritzak.

Hain zuzen, estatuko lantoki eta administrazio unitateetan hautatzen diren ordezkarien % 10 edo gehiago lortzen duten sindikatuek ordezkariaren nagusiko izaera lortuko dute. Estatu Espainolean, sistema hau indarrean jarri zenetik ospatutako hauteskunde guztietan, Comisiones Obreras (CC.OO) eta Union General de Trabajadores (UGT) izan dira ONS izaera lortu duten sindikatu bakarrak, beti ere, hauetako bakoitzak, gutxigorabera, ordezkarien %40ekin¹³. Estatu bi sindikatu handien artean ordezkariaren %80a inguru osatzen dute, horregatik esan ohi da, Espainiako sindikalgitza anitza dela (300 sindikatu inguru existitzen direlako) baina aldi berean konzentratua, aipatutako bien artean gehiago nagusia zenbatzen bait dute. Noski, ordezkariaren zabala izateko CC.OO eta UGT bezalako konfederakunde erraldoia izan behar da, lurraldeari begira estatu osoan eta jarduerari dagokionez arlo guztietara zabaltzen dena.

Bestalde, hauteskunde sistemaren bigarren funtzio hau dela eta, erraz uler daitezke sindikatuen interes berezia hautagaiak ahalik eta lantoki edo unitate gehienetan bere izenean aurkezteko, lortzen dituen ordezkarien arabera neurtzen baita sindikatu bakoitzaren ordezkariaren orokorra.

Ordezkariaren nagusia lortzeko beste modua irradiazio bidezkoa da. Bigarren mailako edo menpeko irizpidea da.

ASLOko 6.2 b artikulua dionez irradiaziozko ordezkariaren nagusia lortzen dute: dagoeneko hauteskunde emaitzen arabera (lehenengo irizpidearen arauera, alegia) ordezkariaren nagusia lortu duen sindikatu bati atxekitako sindikatuek.

Atxekimendu edo elkartzetik eratorritako ordezkariaren da. Dena den, irradiazioa ez da automatikoa. Hain zuzen, Auzitegi Konstituzionalak [98/1985 epaian](#), argitu duenez, sindikatuak irradiazioa lortzeko, gutxieneko presentzia izan behar du bere jardueraren eremuan. Baina Auzitegi Konstituzionalak ez du zehaztu kopuru konkretuetan zenbatekoa behar duen izan presentziak.

Bestalde, irradiazioz jasotako ordezkariaren nagusia mugatua da eskubideen egikaritzearen eremuari dagokionez. Hain zuzen, ordezkariaren nagusia irradiazioz jasotzen duen sindikatuak, bere jardueraren eremuan bakarrik egin behar izango ditu eskubideak. Aldiz, Estatuan nahiz Autonomi Erkidegoaren barruan, ordezkariaren nagusia hauteskunde emaitzen arabera jasotzen dutenek, eremu geografiko eta funtzional guztietan egikaritze ditzakete beren eskubideak.

Beraz, bide nagusitik (hauteskunde emaitzena) edo menpekotik (irradiazioarena) ordezkariaren nagusia lortzen duten sindikatuei araudiak eskubide berezi batzuk ematen dizkie: eskubide gehigarriak.

Sindikatu hauek, funtsezko eskubideez gain gehigarriak ere izango dituzte, beren askatasun sindikaleko eskubidearen edukia beste sindikatuena baina zabalagoa bihurtuz. Egoera hau, lehenago esan den bezala, langileen interesen defentsarik eraginkorrenaren alde arautzen da, legegilearen eta Auzitegi Konstituzionalaren esanetan.

Eskubide gehigarriak hauek dira:

12 Lan eta Inmigratio Ministeritzak 2009ko Urtarrilaren 1ean argitaratutakoaren arabera, estatu osoko langile eta funtzionarioen artean aukeratuak izango diren ordezkariaren kopuru osoa 325.057koa da. Hauetatik 6.058 bakarrik dira sindikatuen hautagaitzatik kanpo edo zerrenda independenteetakoak, beraz %1.9.

13 Lan eta Inmigratio Ministeritzak 2009ko Urtarrilaren 1ean argitaratutakoaren arabera, Estatu osoko 325.057 ordezkariaren nagusia, CC.OO sindikatuak 126.893 lortu zituen, beraz, %39 eta UGTk 120.721, hau da, %37.1. Bien artean ordezkariaren nagusia %76.1.



(1) Partehartze instituzionala: Administrazioa hainbat erakunde publikotan parte hartzea.

Lan harremanekin erlazioa duten hainbat erakunde publikotako organuek egitura hirukoitza dute, hau da, beren osaketan langileen, enpresaburuen eta administrazioaren ordezkariak aurrikusten dute (adibidez, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoa, [Kontseilu Ekonomiko eta Soziala](#), Gizarte Segurantzako Instituto Nazionala, [Ondare Sindikalaren Batzordea](#), [Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Aholukaria](#), etab).

Kasu hauetan, langileei dagokien ordezkariak lekua ordezkari nagusiko sindikatuek beteko dute. Ordezkariak lan hau aurrera eramateko sindikatuek subentzioak jasotzen dituzte eta horretara zuzentzen da [1971/2008 Errege Dekretua](#).

Era berean, partehartze hau Gobernuarekiko eta enpresaburu elkarteekiko harremanetara ere hedatzen da eta, aldebiko edo hiruko elkarrizketa sozialean langileen berezko ordezkari bihurtzen dira. Urrutira joan gabe CCOO eta UGT sindikatuek, Gobernuarekin eta CEOE enpresaburu elkarte nagusienarekin Pentsio Sistemaren Erreforma adostu zuten 2010ean.

(2) Eraginkortasun orokorra duten hitzarmenak negoziatzeko eskubidea.

Oro har, sindikatu guztiek dute negoziazio kolektiboa garatzeko eskubidea, baina eraginkortasun pertsonal mugatuko hitzarmenak negoziatzeko eskubidea da. Aldiz ordezkari nagusikoek negoziatzen dituzten hitzarmenek eraginkortasun orokorra izan dezakete. Hau da bere afiliatuentzat, ez afiliatuentzat eta beste sindikatuaren afiliatuentzat ere aplikagarriak gerta daitezkeen hitzarmenak negoziatzen dituzakete.

(3) Administrazio publikoan lan baldintzak zehazteko prozeduran parte hartzeko eskubidea.

Legeriak, funtzionarioen lan baldintzak ezartzeko sistema bezala ez du negoziazio kolektiboa aintzatesten, edo ez behintzat soldatapekoen parean. Horren ordez 5/2015 Errege Dekretu Legegileak prozedura berezi batzuk arautzen ditu lan baldintzak zehazteko. Horietan, batetik, administrazioaren arduradunek eta, bestetik, ordezkari nagusiko sindikatuek har dezakete parte.

(4) Laneko gatazka kolektiboak osatzeko prozedura ez-jurisdikzionaletan parte hartzeko eskubidea.

Auzitara jo gabe, gatazka kolektiboak kopontzeko bideak sortu dira. Gatazkei erabakia epaitegien bidez eman beharrean, prozedura hauek arazoaren erabakia bizkortu eta merketu egiten dute. Gainera gatazka guztiak ez dira epaitegietara bideratzekoak, hala nola interes gatazka edo gatazka ekonomiko deritzotenak. Batzuk pribatuak dira, sindikatu eta enpresaburuek elkarrekin sortutakoak bezalakoak. Gure artean Lan Harremanen Kontseiluaren baitan, [PRECO III](#) izenez ezagutzen den auzibidez kanpoko sistema antolatu dute. Honelakoak sortzea libre da, beraz printzipioz edozein sindikatu antolatu dezake, ondorioz ez da ONSen ahalmen berezia.

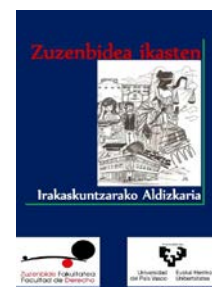
Bestalde Lan Administrazioek ere eskeintzen dute horrelako zerbitzu publikorik, eta hauetan, langileen aldetik, ordezkari nagusiko sindikatuek dute bide hauetako atea zabaltzeko ahalmena (ikus Gatazka kolektiboak).

(5) Enpresetan eta administrazioan langileen ordezkariak aukeratzeko hauteskundeak bultzatzeko eskubidea.

Printzipioz eskubide hau ordezkari nagusiko sindikatuari dagokien arren, legegileak eskudun egin ditu baita ere, langileen asanblada eta enpresan gutxienik ordezkariaren % 10 duten sindikatuak. Beraz hiru subjektu kolektibo desberdinek bultzatu ditzakete hauteskundeak.

(6) Higiezin publikoen erabilera lortzeko lehentasunezko eskubidea.

Jabetza publikoen artean, [Ondare Sindikal Metatua \(OSM\)](#) izenez ezagututako ondasun multzo bat bada, hainbat etxebizitzak, lokalek eta abarrek osatutakoa eta jatorria Francoren garaiko sindikatu bakarrean duena.





Hain zuzen Franco garaian existitzen zen sindikatu bakarrean langile guztiek egon behar zuten afiliatuta eta hari kotizatu. Kotizazio horiekin, estatuaren ekarpenekin eta abarrekin, ondare zabal bat osatzen joan zen (1978an 44.000 miloitan balioetsia eta 1.100 ondasun higiezinak osatua). Erregimen demokratikoaren etorrerarekin jabetza publiko izatera pasatzen dira eta [4/1986 Ondare Sindikalaren Legeak](#) ondasun horien norakoa arautzen du.

Legeak dio ondasun higiezin horiek sindikatuen antolaketa beharretarako erabiliko direla, eta lehentasuna ordezkari nagusiko sindikatuek izango dute.

Higiezinak lortzeko [prozedurari dagokionez](#), interesa duten sindikatuek Laneko Ministerioaren aurrean egin beharko dute beren eskaera, daukaten ordezkari egiaztatuz eta erabili nahiko lituzketen higiezinak zehaztuz. Ondare Sindikalaren Batzorde Aholkularia izeneko batzordeak (administrazioko 12, langileen 6 eta enpresaburuen 6 ordezkari osatua) aldeko edo aurkako informea emango du eta azkenean laneko ministroak erabakiko du erabiltzeko lagapenean ematen dien ala ez.

Erabilera dohainikoa da eta denboraz mugatua, ordezkari mantentzearen menpe dago, eta galtzen bada zesio edo lagapena errebisatu daiteke.

Bestalde, lege honek berak, Ondare Sindikal Historikoa delakoa arautzen du. Francoren aurka azaldu ziren sindikatuen ondasunek osatzen zuten (batipat UGT, CNT eta ELA sindikatuen ondasunak). Sindikatu hauei beren ondasunak kendu zizkien Francoren erregimenak eta ondasun hauei buruz legeak beren jatorrizko jabeen itzultzeko edota ezinezkoa bada balioidea dirutan emateko agintzen du (UGTren ondasunen 1978ko balioespena 6.000 miloi pezeta ingurukoa zen eta CNTrena 600 miloi pezeta ingurukoa).

3. Autonomi Erkidegoetako ordezkari nagusia

Estatu mailan bezala, kasu honetan ere bi irizpideren bidez lor daiteke ordezkari nagusia (ASLOko 7.art).

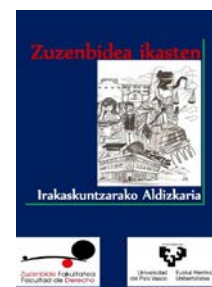
Hauteskunde emaitzen irizpidea:

Honen arabera, Autonomi Erkidegoko ordezkari nagusia lortzen dute, enpresetan eta administrazioan langile eta funtzionarioen ordezkari bateratuetatik gutxienik % 15 lortzen duten sindikatuek, beti ere gutxienik 1.500 ordezkari lortzen badituzte.

Beraz bi baldintza aldi berean bete behar dira: (a) % 15, hau da, Estatu mailan baino porzentaia handiagoa, han %10 eskatzen baita; (b) 1.500 ordezkari, baldintza gehigarria, Estatu mailan ez baita halakorik eskatzen.

ASLOk jasotzen duen arau zorrotz honen aurka inkonstituzionaltasun helegitea tarteratu zen, Autonomi Erkidegoetan baldintza astunagoak ezartzeko inongo arrazoirik ez dagoela salatuz. Auzitegi Konstituzionalak [98/1985 Epaian](#) baldintza hauen onargarritasuna erabaki zuen: epai horren arabera, zilegi da izaera juridiko hau lortzen duten sindikatuak ordezkari zabalagoa eskatzea, beren eremutik kanpo, Estatu mailan, egikaritzeko eskubide bat (partehartze instituzionala) ematen zaielako.

Auzitegi Konstituzionalaren 98/1985 Epaia, 14. oinarri juridikoa: “Para enjuiciar...las mayores exigencias impuestas...para obtener la condición de sindicato más representativo a nivel de Comunidad Autónoma es preciso tener en cuenta que... (se) concede a tales sindicatos no sólo las mismas prerrogativas que a los de nivel estatal en el ámbito específico de la respectiva Comunidad, sino también *la capacidad para ostentar la representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras Entidades u organismos de carácter estatal*. El papel reservado así a dichos sindicatos en el ámbito estatal tiene como contrapartida los peculiares requisitos que en orden a la representatividad les han sido impuestos. En atención a lo que se acaba de decir, no es irrazonable exigir de los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma unas condiciones adicionales que





garanticen su relevancia no solamente en el interior de la respectiva Comunidad, sino también en relación con el conjunto nacional...”.

Irradiazioaren irizpidea:

Irizpide honen bidez irradiaziozko ordezkariak lortzen dute, Autonomi Erkidegoan dagoeneko hauteskunde emaitzen arauera ordezkariak nagusia lortu duen sindikatu bati atxikitako sindikatuak.

Adibidez, IJAPA pelotarien sindikatuak ELAri atxikia dagoen neurrian, azken honen ordezkariak nagusia jasotzen du bere arlorako, beti ere, presentziarik izanez gero.

Estatu mailan bezala, irradiaziozko ordezkariak lortzen dutenek, beren jarduera eremuan bakarrik egikaritu ahal izango dituzte izaera juridiko horrek dakartzan eskubideak, eta eremu horretan presentziarik izanez gero.

Eskubideei dagokionez, Autonomi Erkidegoetako ordezkariak nagusiko sindikatuak Estatu mailakoan eskubide berak izango dituzte, kontuan hartuz Autonomi Erkidegoaren mailan egikaritu ahal izango dituztela, salbu partehartze instituzionaleko eskubidea, zeina Estatu mailan ere ejerzitate ahal izango duten.

Ondorioz ordezkariak nagusiaren kontzeptuak sailkapen bikoitza sorrarazten du sindikatuen artean: batetik “ordezkariak nagusiko sindikatuak” eta bestetik, “beste sindikatuak”.

4. Ordezkaritasun soila edo nahikoa

Halere, batzuen eta besteen artean araudiak kontuan hartzen ditu ordezkariak nagusia lortzen ez duten sindikatuak, baldin eta, beren jarduera eremuan errotuta egonik, gutxienez ordezkariaren % 10 badute (adibidez irakaskuntza sektorean STEE/EILAS). Horrelako ordezkariak duten sindikatuak erdibideko kontsiderazio edo maila bat dute eta “ordezkariak soila edo sinplea (OSS)” deituraz ezagutzen dira (ASLOko 7.2 artikulua).

Kasu honetan eremu zehatz horretan egikaritzeko eskubide hauek lortzen dituzte:

- (1) Eraginkortasun orokorreko hitzarmenak negoziatzeko eskubidea.
- (2) Administrazio publikoan lan baldintzen zehaztapenean parte hartzeko eskubidea.
- (3) Laneko gatazka kolektiboak konpontzeko prozedura ez-jurisdikzionaletara jotzeko eskubidea.
- (4) Enpresetan eta administrazioan langileen ordezkariak aukeratzeko hauteskundeak bultzatzeko eskubidea.

Ondorioz araudiak honako mailaketa hirukoitza egiten du sindikatuen artean, maila bakoitzean eskubideen zabalera desberdina izanik eta guztiek funtsezko edo oinarrizko eskubide kolektiboak izanik:

- (1) Ordezkaritasun nagusiko sindikatuak (ONS).
- (2) Ordezkaritasun soileko sindikatuak (OSS).
- (3) Beste sindikatu guztiak.



IV. Askatasun sindikala: urrapena eta babesia

1. Eskubidearen urrapena

Askatasun sindikalaren aurkako edozein erasori “jokaera antisindikala” izena ematen zaio orokorki. Jokaera hauen artean bai askatasun sindikalaren alde indibiduala bai kolektiboa urratzen dutenak aurkitzen dira, hala nola, askatasun sindikalaren funtsezko edukiaren nahiz gehigarriaren aurkakoak.

Jatorriak ere oso desberdinak izan daitezke, edozein hiritar, elkarte, langile, etab. gerta baitaiteke askatasun sindikalaren urratzaile. Jatorri horien artean hiru dira ohizkoenak (botere publikoak, enpresaburuak eta sindikatuak) eta horietara mugatuko da azterketa.

1.1. Botere Publikoak

Botere Publikoen ohizko sailkapena erabiliz, jokaera antisindikalen jatorri izan daitezke bai *botere legegilea*, bai *ejekutiboa* eta baita *judiziala* ere.

Honela *legegileak* bere esku duen botere arauaren bidez askatasun sindikalaren aurkako legeak eman ditzake. Adibidez legean sindikatuen arteko bereizketak eginaz aurretiazko kriterio objektiboetan oinarritu gabe.

Adibideen artean: Auzitegi Konstituzionalak 98/85 epaian ASLO legearen hainbat artikuluko konstituzio kontrako kontsideratu zituen, eta gauza bera gertatu zen 259/2007 epaian, atzeritarren eskubideak arautzen dituen Lege Organikoa 4/2000 indargabetu zuelako askatasun sindikalari dagokionez “paperik gabeak” eskubidegabetzen zituelako.

Botere ejekutiboari dagokionez (ejekutiboa zentzu zabalean ulertzen dugu haren barnean tresna beterezale guztiak kontsideratuz, hau da, administrazio osoa barne delarik), Gobernutik abiatuz, zeinak bere erreglamenduen bidez askatasun sindikala urra dezakeen (adibidez funtzionarioei greba egiteko eskubidea oztopatuz) eta azken udaletxeraino (duela gutxi alkate batek sindikatu bati bere lokala irekitzeko baimena ukatu zion inongo arrazoirik eman gabe) izan daitezke eskubidearen erasotzaile.

Azkenik *botere judizialari* dagokionez, honek ere eskubidea urratu dezake. Konstituzioaren arabera botere judizialari hiritarren edo taldeen (kasu honetan langile edo sindikatuen) eskubideei babesia ematea dagokie. Baldin eta arazo konkretu bat auzitaratuko balitz eta ebazpena ematerakoan, auzitegiak edo epaileak eskubide horri babesik emango ez balio, bere betebeharra ez gauzatzeaz gain askatasun sindikala urratuko luke. Ondorioz Botere Judiziala bere erabakiak ezagutarazteko dituen tresna juridikoen bidez (nagusiki, epaiak, autoak eta probidentziak) urratzaile bihurtu daitezke.

1.2. Enpresaburuak

Jakina denez enpresaburuak lantegiaren barruan botere zabalak ditu lana antolatzeke eta zuzentzeko, eta aldi berean langileekiko santzio eskumena du. Botere hauek beharrezkoak diren edota zein neurri izan behar duten eztabaidatu gabe, eguneroko praktikak zera erakutsi du, askotan legezko botere horien babesean benetako jokaera antisindikalak gauzatu direla.

Jokaera antisindikalen horiek *langile indibidualen* aurkakoak edo *sindikatu*en aurkakoak izaten dira.

(1) *Langileei* dagokienez lan harremanaren edozein momentutan jasandako erasoak izaten dira:

(a) *Lan harremana sortzeko momentuan:*

Une honetan jokaera antisindikalak honelakoak izan daitezke: Enpresaburuak langilearekin kontratzerakoan sindikatu jakin batean afiliatzeko agindua eman diezaioke, edota aurrez





afiliatuta badago sindikatua uztera behartzen du, edota langilearen afiliazioari buruzko ikerketa egitea soila askatasun sindikalaren aurkakoa litzateke. Modu berean, urteetan, enpresaburuaren artean langileen zerrenda beltzak existitu dira, sindikalki aktiboak diren langileen izenak jasotzen dituztenak eta hauek ez kontratatzeko aholkua ematen dutenak.

(b) *Lan harremana garatzen den bitartean:*

Nahiz eta kontratuan zehatz-mehatz jasotzen diren langilearen betebeharrak, araudiak enpresaburuari muga batzuekin botere garrantzitsuak ematen dizkio lana antolatzeko eta ondorioz hasera batean adostutako lan baldintzak aldatzeko (*ius variandi* izenez ezagutzen den boterea) .

Arazoa, enpresaburuak legezko botere hori borondate antisindikalez, sindikalki aktiboa den langilea kaltetzeko erabiltzen duenean sortzen da. Ustez legezkoa den erabaki baten azpian (adibidez langilea enpresaren beste lantoki batera aldatzea) jokaera antisindikala gordetzen da (langilea aktiboa delako kaltetzeko borondatea).

Lan harremana garatzen deneko une honetan jokaera antisindikal mota asko aurki daitezke: langilearekin kontratuan adostutako betebeharrak eman beharrean, beheragoko mailakoak diren beste batzuk ematea; maila berdineko lanagatik soldata desberdina ematea; hitzarmenean agindutako azterketak egiteko baimenak ukatzea; lan txanda eta ordutegi astunenak apropos ematea; eta abar luzea.

Jokaera hauek salatzerako orduan langilearen arazorik larriena frogatzea izaten da, hain zuzen legezko itxura azaltzen baitute enpresaburuaren erabakiek, ”ius variandi” delakoaren babesean. Eta auzitan edozer salatzen duenari dagokio frogatzeko zama.

Zenbaiten ustetan frogaren zamari dagokionez azken urteotan Auzitegi Konstituzionalak bide berri bati ireki dio atea, zama hori langile eta enpresaburuaren artean banatzeko bideari ekinez. Horren arabera nahikoa da langileak jokaera antisindikalaren indiziorik edo arrastorik aurkeztu dezan. Auzitegiak ondoren enpresaburuari exigituko baitio bere jokaera legearen arabera izan dela azaltzea.

(2) Sindikatuen aurkako jokaera antisindikalak bi sailetan banatu ohi dira:

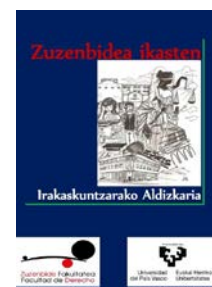
(a) Batetik, sindikatuen jarduera eskubideen aurka joan daitezke enpresaburuaren jokaerak. Horrela, adibidez, greba eskubidea oztopatzea (greba egiten ez duten langileak sarituz, edo kanpoko langileak kontratatuz grebak dirauen bitartean. Bi kasuetan enpresaburuaren jokaerak greba eskubidearen edukia deusezten du) edo ordezkariak aukeratzeko hauteskundeak egitea oztopatzea, etab. Azken finean, sindikatu jarduerari dagokion edozein eskubideren aurka doan portaera.

(b) Eta bestetik jokaera antisindikala kontsideratzen da sindikatuak kontrolatzeko asmoz enpresaburuak mantendutako jokabidea. Zentzu honetan historikoki ohizkoa zen enpresaburuak beraiek sindikatuak sortzea eta medio ekonomiko eta materialez hornitzea, noski, kontrolatzeko asmoz: enpresaburuaren menpeko “sindikatu horiak” izena ematen zaie halakoei.

Jokaera mota konkretu hau ASLOk bereziki aipatzen du 13. artikuluko 2. parrafoan: “Espreski, askatasun sindikalaren urrapen kontsideratuko dira, enplegu emaile batek edo enpresaburu elkarte batek bere menpeko edo kontrolpeko sindikatuen sorrera bultzatzea edo ekonomikoki edo beste modu batez, kontrolatzeko asmo berorrekin sindikatuak mantentzea suposatzen duten esku-sartze ekintzak.”

Enpresaburuengan jatorria duten urrapenen atala amaitzeko esan behar da, ikusi den bezala, portaerak mota askotakoak eta momentu anitzetan sor daitezkeela, eta arrazoi honegatik legegileak banan-bana debekatu beharrean arau orokor bat ematen duela ASLOko 12. artikuluan. Bertan deuseztat jotzen dira enpleguan edo lan baldintzetan enpresaburuak eginiko diskriminazioak , ekintza sindikalean jarduteagatik edo sindikatuen edozein ekintzari atxikitzeagatik.

Beraz 12.artikuluan orokorki arautzen dira enpresaburuaren urrapenak eta aipatu bezala 13. artikuluan portaera konkretu bat.





1.3. Sindikatuak

Sindikatuak, kontraesana badirudi ere, askatasun sindikalaren urratzaile izan daitezke. Eskubide indibidual nahiz kolektiboetara eraso diezaiekete.

(1) Indibidualak:

Sindikatuak bai beren *afiliatuen* eta bai *ez-afiliatuen* eskubideei eraso diezaiekete.

Afiliatuei dagokienez, gogoratu behar da ekintza sindikaleko eskubide indibidualak sindikatuaren barne antolaketan parte hartzeko afiliatuen ahalmena babesten duela. Hurrengo eskubideak besarkatzen ditu gutxienez aipaturiko eskubide indibidualak: erabakietan parte hartzeko eskubidea, sindikatuko karguak hautatzekoa, sindikatuaren programa eta ekintzak antolatzerakoan parte hartzeko eskubidea, egoera ekonomikoaren berri jakiteko eskubidea, informazioa jasotzekoa, bileretan parte hartzekoa, zerbitzuez baliatzekoa, etab.

Modu berean afiliatzeko baldintzak betetzen dituen langileari afiliazioa ukatzea afiliazio eskubidearen eta azken finean askatasun sindikaleko eskubidearen aurkako jokaera litzateke.

Edota barne araudiak ezartzen dituen prozedurak eta zio edo kausak kontutan izan gabe afiliatuta dagoen langilea kanporatzea ere eskubidearen aurkako jokaera antisindikala izango litzateke.

Langile *ez-afiliatuei* dagokienez, sindikatuak ez afiliatzeko eskubidea urratu izan dute.

Sindikatuaren izaeraren barnean eta helburuen artean dago ahalik eta langile gehien elkartzea interes amankomunak defendatzeko (are gehiago afiliatuen tasa eskasa izanik - gaur egun Estatu Espainiarrean %11 gutxi gora behera-). Afiliatuak lortzeko ahalegin horretan sindikatuak baliabide desberdinak erabili izan dituzte.

Batzuetan afiliazioa erakargarri egiteko sindikatuak saiatu dira afiliatuentzako hainbat zerbitzu antolatzen: zerbitzu juridikoak, bidaia agentziak, pentsio planak, formazio ikastaroak, etxebizitza kooperatiba, edota -adibidez, Alemanian- banketxeak. Bitarteko hauekin afiliatuak gehitzea eta erakartzen ahalegintzea guztiz zilegi da.

Bestetan berriz, hainbat medioren legezketasuna zalantzan jar daiteke. Horrela, sindikatuak eta enpresak afiliatuak bakarrik kontratatzea adostea eta antzeko itunek, langileen ez afiliatzeko eskubidea urratzen dute. Beraz, sindikatu eta enpresaren arteko horrelako hitzarmenak askatasun sindikalaren aurkakoak lirateke gure araudian. Halere, askotan adostu izan dira horrelako akordioak, “segurtasun sindikaleko klausula” izenez ezagutzen direnak eta hainbat arauditan gaur egun ere legezkoak dira.

Horien adibide bezala honako segurtasun sindikaleko klausulak:

(a) *Closed shop*: honen arabera, sindikatuak eta enpresaburuak akordioa sinatzen dute, enpresak sindikatu sinatzaileko langileak bakarrik kontratatuko dituela adostuz. Ondorioz afiliazioa nahitaezko baldintza bihurtzen da lanpostua lortzeko. Erresuma Batuan eta Belgikan indarrean daude.

(b) *Union shop*: akordio honen bidez langileek, afiliatuta ez badaude, beren lanpostua mantentzeko epe batean afiliatu beharko dute. Baldintza hori ez betetzeak irazpena edo despidoa izango du ondorioztat. Enpresaburuak nahi duen langilearekin kontrata dezake, baina epe baten barruan afiliatzeko baldintzapean (EEBBetan indarrean).

(c) *Preferential hiring*: lehenengoaren antzeko akordioa da. Honen arabera enpresaburuak lehentasunez hitzarmena sinatu duen sindikatuaren afiliatuak kontratatuko ditu. Lanposturen bat bete behar bada sindikatuak bere afiliatuak aurkez ditzake eta enpresaburuak horien artean egingo du aukera, salbu aurkeztutakoek lanpostuak behar



duen kualifikazioa betetzen ez badute. Gerta daiteke sindikatuak kandidaturik ez aurkeztea. Kasu honetan ere enpresaburuak nahi duen langilea kontrata dezake.

(d) *Maintenance of membership*: akordio honen arabera afiliatutako langileek nahitaez mantendu behar dute izaera hori lanpostuan jarraitu nahi badute. Enpresaburuak sindikatua uzten duten langileak irazitako konpromezua hartzen du.

Aipatutako segurtasun klausula hauetariko bakoitza bakarka edo aldi berean bat baino gehiago adostu daitezke. Edozein kasutan, esan bezala, sindikatuen lagungarri bihurtzen dira baina langile indibidualen eskubideen kalteetan (bereziki ez afiliatzeko eskubidea) eta ondorioz gure araudiak ez ditu onartzen.

Araudiak sindikatuen lagungarriak diren eta langileen eskubideen aurkakoak ez diren bi klausula jasotzen ditu ASLOko 11. artikuluan:

- (a) Agency shop edo hitzarmenak eragindako gastuetarako laguntza.
- (b) Check off edo kuoten erretentzioa.

Lehenengoaren helburua, sindikatuei hitzarmen kolektiboa negoziatzeak sortzen dizkien gastuak langileen artean banatzea da. Dena den ASLOko 11. artikulua dionez, langilearen baimen espresua beharko da gastuen banaketan parte hartzeko. Afiliatu eta ez afiliatuei egiten zaie gonbidapena.

Bigarrena, *check off* klausula afiliatuentzat dago pentsatua. Klausula honen arabera afiliatuen kuotak sindikatuak bildu beharrean (horrek suposa dezakeen gastu eta lanarekin) enpresaburuak bihurtzen da kuota biltzaile soldatetik dagokion kopurua erretentituz edo atxikiz eta ondoren sindikatuari emanaz. ASLOko 11. artikulua dionez, aukera afiliatu bakoitzaren esku dago. Afiliatuak hala erabakitzen badu, enpresaburuak legez behartuta dago kuotak biltzera, hau da, enpresaburuarentzat legezko obligazio bihurtzeko afiliatuaren erabakia. Honek noski agerian uzten du langilearen afiliazioa.

(2) Kolektiboak:

Sindikatuak beste sindikatuen eskubideei ere erasotu diezaiekete. Esate baterako, hainbat salaketa egon ohi dira, zeintzuetan sindikatu batek negoziazio kolektibo prozesu batean beste baten jarrera diskriminatzailea salatzen duen, batek bestea negoziazio mahaitik kanporatu duelako.

2. Eskubidearen babesa

Ikusi bezala askatasun sindikalaren aurkako jokaeren jatorriak desberdinak izan daitezke: botere publikoak, enpresaburuak eta sindikatuak bereziki, baina beste edozein erakunde, langile, edo oro har, edozein hiritar izan daitezke eskubidearen urratzaile (adibidez, sindikatu baten kaleko propaganda kentzen duen pertsona bat).

Araudiak jatorri guztiak kontutan izanik eskubidearen babes sistema antolatzen du, hobeto esan, sistema bikoitza antolatzen du, kontutan izanik erasotzailea *botere publikoak* diren edo *subjektu pribatuak* diren (enpresaburuak, sindikatuak, hiritarrak oro har). Gaia aztertzeko sailkapen hori jarraitzen da.

2.1. Botere publikoak

Botere publikoen jokaera antisindikalen aurka babesa nazioarteko erakundeen aurrean eta estatuko auzitegien aurrean ere eska daiteke.



2.1.1. Nazioarteko babesa

Nazioarte mailan botere publikoen urrapenak [LANE](#)ren aurrean eta *Europako Kontseiluaren* aurrean sala daitezke.

LANEren barruan [Askatasun Sindikaleko Komitea](#) (ASK) arduratzen da arazo honetaz.

Komitearen osaketa hirukoitza da, bederatzi kidek osatzen dute: hiru Estatuak ordezkatur, hiru enpresaburuak ordezkatur eta hiru langileak ordezkatur.

[Prozedurari dagokionez](#), Komite honek estatuetak botere publikoen aurkako salaketak jaso eta aztertzen ditu eta ondoren informe bat egiten du erabaki bat hartuz eta dagozkion neurriak proposatuz¹⁴. Informe edo txosten hori LANEko organo gorenari, Administrazio Kontseiluari igortzen dio, honek proposamena berea egin dezan, Administrazio Kontseilua baita Estatu urratzaileari bere jokaera antisindikala alda dezan eska diezaiokeen organoa. Beraz, informea berea egingo balu, dagozkion estatuari artamendu edo gomendio bat egingo lioke bere jokaera aldatzeko. Halere artamenduek ez dute estatuengan eraginkortasun juridikorik eta jokoan jartzen dena estatuen nazioarteko prestijioa da.

[Europako Kontseiluari](#) dagokionez, erakunde honek [Giza Eskubideen Babeserako Hitzarmena](#) onartu zuenean eskubide horien artean askatasun sindikaleko eskubidea aintzatetsi zuen, 11.1 artikuluan. Eta [Giza Eskubideen Europar Auzitegia](#) sortu zuen. Ondorioz estatuen botere publikoen aurkako salaketak aztertu eta epaituko ditu, jokaera antisindikalei buruzkoak barne.

Hala ere, LANEren artamenduekin gertatzen den bezala, auzitegi honen epaiek ere [ez dute eraginkortasun edo indar juridikorik](#) eta jokoan dagoena Estatuena nazioarteko ohorea da.

2.1.2. Estatu mailako babesa

Barne araudiak, jatorriaren arabera babes sistema hauek antolatzen ditu botere publikoei dagokienez:

(1) *Botere legegilearen* urrapenen aurrean bi prozedura dira posible.

(a) Konstituziokontarakotasun helegitea: lege bat askatasun sindikalaren aurkakoa balitz ondorengo subjektuek Auzitegi Konstituzionalaren aurrean sala dezakete: 50 diputatu edo senadorek, Gobernuako Presidenteak, Herri Defendatzaileak eta Autonomi Erkidegoetako Parlamentuek eta Gobernuak (Konstituzioko.162.1.a artikulua). Helegite hau araua argitaratzen denetik 3 hilabeteko epean egin behar da.

(b) Konstituziokontarakotasun arazoa: baldin eta epaile batek kasu konkretu bat erabakitzeke, konstituzioaren aurkakoa dela uste duen arau bat aplikatu beharko balu, arazo hau Auzitegi Konstituzionalaren aurrean planteatuko du, honek araua deuseza kontsidera dezan.

(2) *Botere ejekutiboaren* jokaera antisindikalen aurka auzitegi edo epaitegi arruntetara jo behar da, baina legeak oinarrizko eskubideentzat araututako prozedura bereziaren bidez, hau da, lehentasunezko prozedura laburtuaren bidez. [Gizarte arloko Jurisdikzioaren Legea](#) (36/2011 Legea), 177-184 art.etan arautzen da prozedura berezi hau.

Prozedura horretatik eratorritako epaiak eskubidea babestuko ez balu, bigarren prozedura baten atea irekiko litzateke. Auzitegi Konstituzionalaren aurrean eskubidearen babesa eskatuko litzateke anparozko helegitea eginuz.

14 Askatasun Sindikaleko Komitearen aurrean aurkezturiko salaketen, egindako txostenen eta emandako gomendioen datu base osoa helbide honetan aurkitu daiteke:

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=SP&hdroff=1&CFID=52165689&CFTOKEN=39621025>



(3) *Botere judizialean* jatorria duten jokaera antisindikalen aurka Auzitegi Konstituzionalera jo daiteke babes eskean anparozko helegitearen bidez.

2.2. Subjektu pribatuak

Araudiak babes sistema amankomuna erregulatzen du urratzailea edozein subjektu pribatu denean, hau da, enpresaburu, sindikatu, langile edo beste edozein hiritar edo erakunde pribaturen jokaera antisindikalen aurrean erabil daitezken tresna juridikoak berdinak dira. Honakoak:

(1) Lehentasunezko prozedura laburtua:

Gizarte arloko Jurisdikzioaren Legeak arautzen du lehen esan denez, zehazki 177-184 artikuluetan.

ASLOko 13. artikulua dionez, “askatasun sindikal eskubideak (...) kaltetuak kontsideratzen dituen edozein langile edo sindikatuk babes eska dezake (...) oinarrizko eskubideen (...) prozesuaren bidez.”

Beraz bai langileak eta bai sindikatuak prozedura berezi hau erabil dezakete. Gainera ASLOko 14. artikulua dionez, ustezko kaltetua langilea denean, bere sindikatua edota ordezkari nagusiko edozein sindikatu edozein prozesutan aurkez daitezke langilearen posizioa indartuz, 'coadyuvante' edo alderdialde figura prozesalaren bidez.

(2) Babes helegitea:

Printzipioz Auzitegi Konstituzionalaren aurrean aurkezten den helegite hau botere publikoek eragindako urrapenen aurka bakarrik jar daiteke. Hau da subjektu pribatuen jokaera antisindikalen aurrean babesteko ezingo litzateke erabili. Dena den Auzitegi Konstituzionalak, pribatuengan jatorria duten jokaeren aurka erabiltzea onartu du honako fikzio juridikoa erabiliz: printzipioz kaltetutako langile edo sindikatua prozedura laburtuaren bidez auzitegi arruntera doaz, hori bait da lehenengo baldintza. Auzitegi arruntak bere epaiaren bidez eskubideari babes eskeintzen badio, ongi. Bestela, auzitegi arruntak babesik emango ez balio, kontsideratzen da auzitegiak bere babes betebeharra ez duela kunplitzen eta ondorioz Auzitegi Konstituzionalak auzitegi arruntaren jokoerari portaera antisindikal baten trataera emango dio. Eta botere judizialaren jokaera antisindikalen aurrean Auzitegi Konstituzionaleko bidea irekitzen denez, anparozko helegitea jarri ahal izango da.