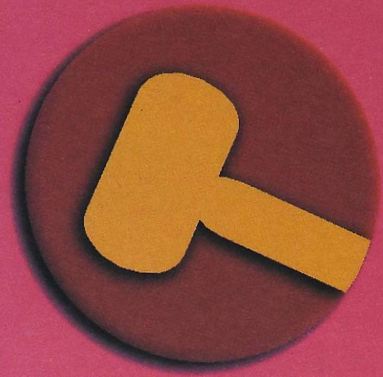


SHi
juridikoa



4.

Langile
ordezkarien
eskubideak eta
bermeak

S i n d i k a l H e z i k e t a

LAB
Hezkuntza

ZA
BAL
TZEN

Zbkia

SUK 000 22

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

4.

**Langile
jaun/andreen
orezkari
jaun/andreen
eskubideak
eta bermeak.**

4. Langile jaun/andreen orezkari jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

Idazleak: **Joxean Lozano (Abokatua).**

Txema Mugire (Gizarte Graduatua).

Argitaratzailea: **Ipar Hegoa Fundazioak**



4.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

Langile jaun/andreen orezkari jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

Sarrera

Enpresa-komiteen eta pertsonalaren ordezkarien
funtzionamendua

Zentroarteko komitea

Pertsonalaren ordezkarien eta enpresa-komiteetako
kideen bermeak

Pertsonalaren ordezkarien eta enpresa-komiteetako
kideen eskuduntzak.

Lokalak eta iragarpen-taula

Batzartzeko eskubidea

Sekzio sindikalak eta ordezkari sindikalak

4. Langile jaun/andreen ordezkari jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

Lan hau burutzean, langile jaun/andreen ordezkari zaretenez, zuon lana erraztuko dizuen tresna bat prestatzen saiatu gara.

Testuak eskema-diseinu bat du, baina halako erakoa non, lehenengo irakurketa batek gaien kokatzen laguntzeaz gain, eguneroko ekintza sindikaleko une guztietan gidatzen ere balio diezaizuekeen. Gure asmoa, kasu honetan, prestakuntza-lan klasiko bat prestatzea baino gehiago, langile jaun/andreen ordezkariaren joka-arloan aplikagarri diren legezko artikulua modu ordenatuan bilduta kontsulta-gida benetan praktikoa izan da, arazoan aurrean kokatzea eta kasu batzuetan gainera ekintza sindikalari bidea ireki-ko dion argi berdea pizten laguntzea xedetzat jarrita.

Tratatzen ditugun gaien artean, batzuek eurek bakarrik ematen dute liburu baterako gaia eta guk aipamen soil bat baino ez dugu egiten, baina lan honen helburua langileen ordezkariak enpresan dituzten eskubide eta bermeekin zerikusi duen guztia ahal den neurrian laburbiltzea baino besterik ez denez, ez dugu gehiagorik egin.

Aipatuko ditugun lege horiek, ez dira gure legeak; baina kasu gehienetan bezala, gaurregun gizarte-errealitatea aldatzeko gai ez garen heinean, eurekin bizi beharko dugu; beraz, hobe zaigu ezagutu eta gu langile jaun/andreentzat hoberen den moduan erabiltzea.

Indarren koerlazioagatik edo beste arrazoi batzuegatik, baina beti ez gara gai izaten enpresariei eserarazi eta gure lan-egoera, hitzaren zentzurik zabalenean ulertuta, hobetzen behartzeko. Gure eskubideen ezagutzak eta horiek errespetarazteko borondate tinkoak gertaldi horietan derrigor ditzakete enpresariak jarreraz aldatzera.

Aipatu behar dugu lan hau enpresa-komiteetako kide eta pertsonalaren ordezkari diren langileei zuzendurik dagoela, eta ez beste inori. Funtzionarioek eta beste mota batzuetako langile jaun/andreek, adibidez kooperatibistek, beste problematika berezi bat dute; beraz hemen esaten duguna ezingo zaie horiei beti aplikatu.

Ordezkarari unitarien

(Enpresa Komite eta
Pertsonalaren Ordezkarrien)

funtzionamendua.

Enpresa komiteak.

LEko 66.2 artikulua

Enpresa edo lantegiko komiteek Komiteko Lehendakari eta Idazkari bat hautatuko dute komiteki-deen artean eta prozedura-araudi propioa landuko dute; araudi horrek ezingo du eduki legean xedatuaren kontrako ezer eta kopia bana bidali beharko zaie lan-agintaritzari, erregistra dezan, eta enpresari.

LEko 65.1 artikulua

Enpresa-komiteari, organo bildua denez, bere eskuduntzen eremuarekin zerikusi duen guztian eta kideen gehiengoak erabakiz ekintza administratiboak edo judizialak egikaritzeko ahalmena aintzatesten zaio.

Iruzkina

• Erabakiak hartzeko orduan interpretazio aukerakoena, erabakiak gehiengo erlatiboz hartu behar direla da (hau da: enpresa-komitekideen guztizkoaren erdia gehi bateko "quoruma" gutxienez egonik horien erdia gehi baten oniritziarekin alegia), nahiz eta kontuan ukan behar den sor dai-



tezkeen zalantzak argitzen dituen legejakintzarik oraindik ez dela eman.

LEko 65.2 artikulua

Enpresa komite-kideek, eta komiteak berak, oro har, lanbidezko isilpea gordeko dute LEko 64. artikuluko 1 apartatuko 1, 2, 3, 4 eta 5. paragrafoei dagokien guztian, enpresa-komiteko kide izateari utzi ondoren ere, batez ere zuzendaritzak ezkutuko izaera berariaz ematen dien gai haietan. Dena

den, enpresak komiteari ematen dizkion dokumentuak (dena dela-koak izan) ezingo dira erabili harren esparru zehatzetik kanpo eta ematea motibatu zuten helburu ezberdinetarako.

LEko 66.2 artikulua

Enpresa-komiteak bi hilabetero bildu beharko dira edo bere kideen heren batek edo ordezkatu-rik langileen heren batek eskatzen duenean.

4. Langile jaun/andreen orezkari jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

Iruzkinak

• Aldizkakotasun hori bete behar bat bezala ezarrita dago eta edozein kidek eska dezake. Ezerk ez du eragozten funtzionamenduraudian ezartzen den aldizkakotasun hori bi hilebetekoa baino laburragoa izaterik.

• Langileen estatutuak puntu hauei buruz ezer esaten ez duen arren, deialdien berri komiteko osagai guztiari eman behar zaie, nahiz eta era ezberdinean eman (hitzez, idatziz, idatziz baina hartuaren adierazpenaz edo iragarpen-tauletan publizitatea eginda).

• Deialdian, gutxienez tokia, eguna, ordua eta bilerako eguneko gai-zerrenda agertu beharko dira.

• Agindurik ez dagoen arren, komeni da bilera bakoitzaren akta jasotzea idazkariak eta lehendakariak sinatuta eta bertan zer hauek agertzea: bilera-lekua, etorleen zerrenda, etorri ez direnen zerrenda, eztabaidatu diren gaiak (aurretik erabakitako eguneko gai-zerrendaren arabera), hartu diren erabakiak, bozketen emaitzak eta gorabeherak.

LEko 96. 88/8 L 37. artikulua

Langileek, euren ordezkariak eta sekzio sindikalen ordezkariak, legez edo ohituraz ezarrita dauden hitzmugetan biltzeko duten eskubidea erabiltzea eragozten duten egintzak edo ez-egiteak, legehauste oso larriak dira eta 500.000 pezetatik 15 milioi pezetara arteko isunekin zigor daitezke.

Pertsonalaren ordezkariak.

LEko 62.2 artikulua

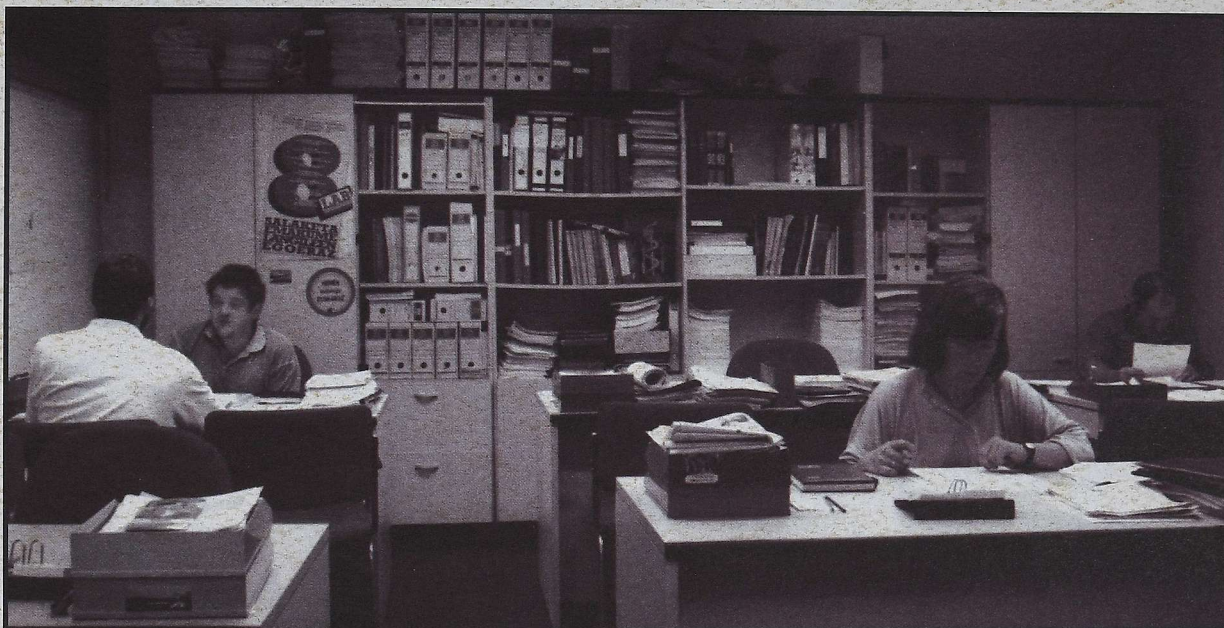
Pertsonalaren ordezkariak, enpresariaren aurrean elkar harturik erabiliko dute hautatuak izan direneko ordezkariak, ordezkari bakoitzak, banaka hartuz eta bere hautapenaren prozeduraren eraginez, bere ordezkarien talde-interesen multzoa ordezkatzeko baldin badu ere.

Batzartzeko eskubidea.
Enpresa Batzordeen batzartzeko eskubidea eragozteak zehatu daiteke.



Ordezkaritza unitarioko aurreko organoen ondoan ZENTROARTEKO KOMITEA era daiteke.

Zentroarteko komitea.



LEko 63.3 artikulua

Zentroarteko Komitearen eraketa eta funtzionamendua konbenio kolektiboz baino ezingo da itundu; Komite honek gehien ere 13 kide izango ditu eta zentroko komite ezberdinetako osagaien artetik hautatuko dira.

Zentroarteko komitearen eraketan, sindikatuen proportzionaltasuna hauteskunde-emaitzen arabera zainduko da, baina emaitzak oro har hartuta.

Zentroarteko komite horiek ezingo dituzte tratatu, sortzea erabaki duen konbenio kolektiboan berriaz eman zaizkion eginkizunak baino.

IRUZKINAK

Gatazka Kolektiboa

Zentroarteko komitea, baina zentro guztietako langileen ordezkaritza eman zaiona, dagoenean, komite horixe izango da laneko gatazka kolektiboa hasteko premiazko eskea egiteko prozesurako legitimitatea esleiturik duena (85-3-8ko LEN)

Osaketa

Gehiengoaren irizpidea baztertu denez, proportzionaltasunaren irizpidea aplikatzeari buruzko eztabaida bi eratara egin daiteke: ea enpresa-komiteetako kide-kopuruen osaketa, osaketa sindikala kontuan ukanik egingo den ala da-

gozkien hauteskundeetan lorturiko botoen arabera egingo den (89-07-21eko EN) (93-05-21 EG)

Zentroarteko komiteko kideak erakunde sindikaletako bazkide ez izatea gerta daiteke.

LEko 63.3 artikuluko 2. paragrafoaren arabera uler daiteke zentroarteko komitearen osaketa egiteko orduan kontuan hartu behar diren bakarrak ez direla sindikatuen emaitzak, baizik kontuan hartu behar direnak hauteskundeetako emaitza globalak direla, hau da: orohar edo bere osotasunean (93-12-10 EG)

4. Langile jaun/andreen orezkari jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

Auzitegiek ulertu dute zentro-arteko komiteen osaketan gehien-godun sindikatuen larregizko eragina bigundu behar dela (87-6-8ko LEN eta 89-6-5eko eta 89-11-15eko EN).

Proporzionaltasun-sistema berdina zaindu behar da zentroarteko komitean sor daitezkeen batzordeen osaketan ere, hala nola: parekidea, prestakuntzako edo gizarte-laguntzako bezalakoetan (89-6-5eko EN) eta orobat konbenioaren negoziazio-batzorderako

gizarte-bankua deiturikoaren osaketan (87-5-7ko LEN) edo kontrako zentzuan ere (85-4-24ko LEN).

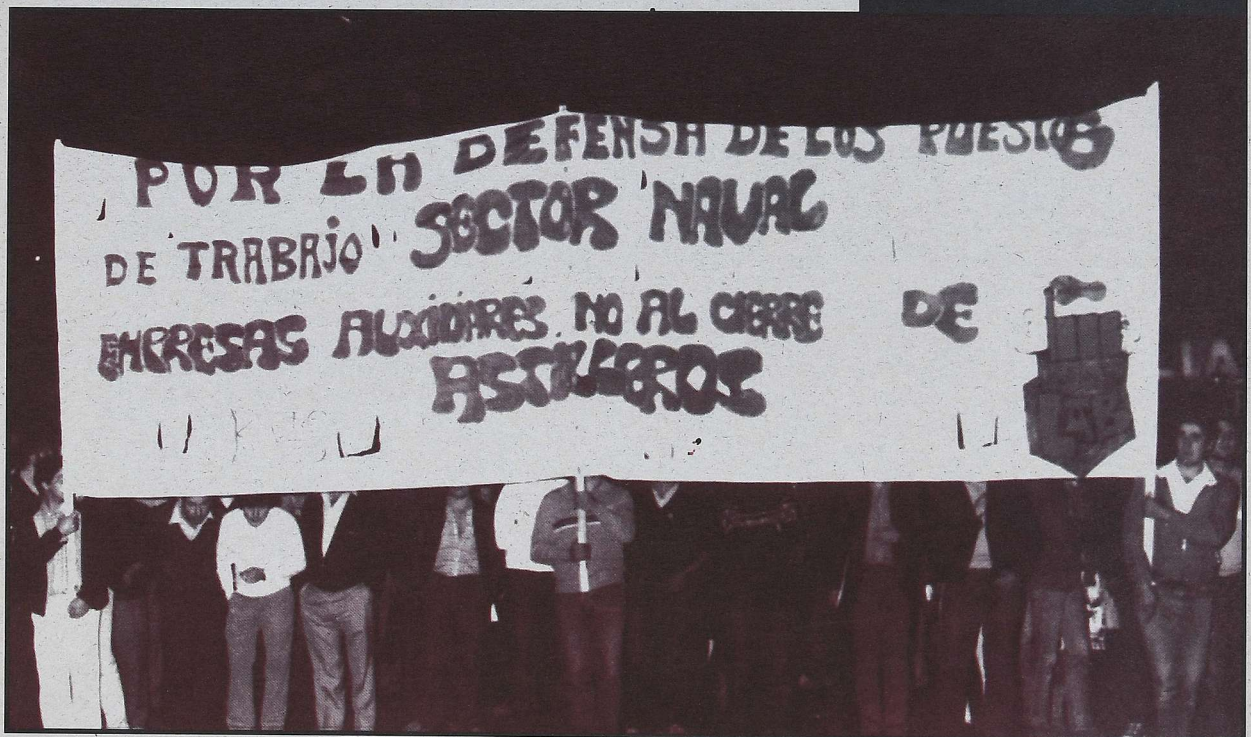
Eskuduntzak

Beste batzuen artean hauek eduki ditzake: negoziazio kolektikoan edo langileen interes orokorrekin zerikusi duten itun-mota guztietan (89-8-5eko EN).

Ordezkaritza Sindikalak

Ezin dute parterik hartu zentro-arteko komitearen bileretan, kontrako ituna dagoenean izan ezik (89-12-21eko LEN).

Zentroarteko Batzordeak. Auzitegiek ezarri dute gehien-goia duten sindikatuen eragina zuzendu behar dela.



Ordezkarari Unitarioen

bermeak

(Pertsonalaren Ordezkaririk eta Enpresa Komiteetako Kideak).

LEko 68. Art.: Enpresa Komiteko kideek eta pertsonalaren ordezkariek, langileen ordezkaririk legalak direnez, hurrengo berme hauek ukanen dituzte, konbenio kolektiboetan xedatzen dena salbu:

LEko 68.a) artikulua

Zigorrek eta hutsegiteak

Hutsegite astun edo oso astunengatik zigorren suposamen-
duan, espediente kontrajarriaren irekiera; hemen, interesatuaz gain enpresa-komiteari edo pertsonalaren gainerako ordezkariei ere entzungo zaie.

Iruzkinak

•Espediente honek, entzuteko aukera interesatuari eta enpresa-komiteko gainerakoei edo pertsonalaren ordezkariei derrigorrez eman behar dienak, auzitara eramane bere defentsarako egokitzat jotzen dituen frogak ekartzea ahalbideratzen du. Zerrendetako ordezkoek ez daukate berme hau hauteskunde-aldia amaitzen denean (90-11-5ko EG).

LEko 68.c) artikulua

Iraispenak eta zigorrak

Iraispenik ez zigorrik ez jasatea bere eginkizunak egikaritzen ari diren bitartean, ez agintealdia amaitu eta hurrengo urtean ere, agintealdiaren amaiera hori balio-

gabetzez edo dimisioz egiten denean izan ezik, baldin langilearen iraispena bere ordezkaritza egikaritzeko langileak eraman duen ekintzan oinarritzen bada, kalterik egin gabe, beraz, 54. artikuluan ezartzen denari. Era berean, ezin-
go da diskriminatua izan bere ekonomia eta lanbide sustapenean ere, bere ordezkaritza betetzen ari delako hain zuzen.

Iruzkinak

•Baliogabetzearen kasuan Legejakintza kontraesanekin agertu da, kasu batzuetan ulertu duelako bermeak ordezkapena egin arte luzatzen direla (87-02-10eko EG).

•Iraispenak gertatzen diren kasuetan, baldintza horiek ez bete-
tzeak ondorio hauek ditu:

1) Epaitegiek erabakitzen badute diskriminatzaileak direla, nuluztat jotzen dira eta

2) Erabakitzen badute, aldiz, legez kontrakoak direla ordezkariek berronartuak izateko edo indemnitzatuak izateko aukera dute, derigorrez berronartuak izan behar

direlarik, baldin aukera hori hartzen badute.

•Diskriminazioaren debekua zehazten da, adibidez, kategoria berdineko gainerako langileei emandako soldata-gehikuntza ordezkaririk ematen ez zaionean.

LEko 68.b) artikulua

Enpresan geratzeko lehentasuna

Enpresan edo lantegian geratzeko lehentasuna gainerako langileekiko, kausa teknologiko edo ekonomikoek eragindako etendura edo iraungipen-suposamenduetan.

Iruzkinak

•Berme hau ez dago jokoan, kausa iraupen jakineko kontratuen amaieran duenean edo lanpostu baten amortizazioaren aurrean gaudenean (85-05-16 EG)

•Geratzeko berme bera esleitzen zaie enpresa-komiteko kideei edo pertsonalaren ordezkariei geografik mugikortasunaren suposa-

4. Langile jaun/andreen orezkari jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

menduetan, hau da: lanpostuko behin betiko lekualdaketetan edo aldi bateko joan-etorrietan.

LEko 68.d) artikulua **Adierazpen-askatasuna**

Bere ordezkartzaren arloaren inguruko gaietan norbere iritziak, eta komitea baldin bada elkarturik, askatasunez adieraztea, lan eta gizarte-intereseko argitarapenak argitaratu, hedarazi eta banatu barne, enpresari bere berri emanik eta lanaren bilakaera normalari kalterik egin gabe.

LEko 68.e) artikulua **Ordu sindikalak**

Komiteko kide edo ordezkari bakoitzak, ordaindutako ordu-kreditu bat hilero ukaitea bere ordezkartzaren eginkizunak betetzeko hurrengo eskala honen arabera:

100 langilera arte: 15 ordu
101etik 250era arte: 20 ordu
251tik 500era arte: 30 ordu
501etik 750era arte: 35 ordu
751tik aurrera: 40 ordu.

Konbenio kolektiboan itundu ahal izango da enpresa-komiteko kide ezberdinen orduak, eta kasua denean pertsonalaren ordezkariak ere, bere osagai batengan edo batzuegan metzatea gehienezko orduak gainditu gabe, lanetik erlebatu gero daitekeelarik edo daitezkeelarik bere ordainsariari kalterik egin gabe.

Iruzkinak

•Hilabete bateko ordu-metake-

ta ezin da beste hilabete batera pasatu:

•Orduak ezin dira pertsonalaren ordezkariaren lan-jarduerarik ezaren aldiengatik proportzioz murriztu (89-9-27ko LEN).

•Ordu kopurua, langile-kopuruaren arabera dagoenez, proportzionalki egokitu behar da plantilaren aldarazpenetara (88-07-24ko LEN).

•Egun-zatizko langileek egun osozko langileek duten ordu-kreditu berdinez gozatuko dute (85-03-15eko LEN).

•Ordezkariak lan, txandaka egiten badu, egunean erabiltzen dituen orduak lanegunaz askatzeko kontatu behar ditu, baldin bere laneguna gaez bete behar badu (87-03-10eko LEN). 95-03-20ko Andaluziako JEG).

•Ordezkarien arteko ordu-aldaketa zilegia da, baimen, opor edo beste kausa batzuegatiko ausentzia kasuetan, aldi bateko ezintasunarena barne dela, metaketak baimenduriko gehienezko guztizkoa gainditzen ez duenean (89-03-15eko LEN).

•Enpresariak orduak ordaindu behar ditu, langileak bere ohizko ordainsariaren gutxitzerik jasan gabe, hau da: hartzen izan dituen osagarriena, hala nola: gauekotasuna, puntualitatea, asistentzia eta abarrena eta sari eta pizgarrien

batezbestekoarena, gutxitu gabe (83-03-25eko LEN).

•Ordezkaturiko eginkizunen egikartzaren baitan, bileratar joatea, prestakuntza-ikastaroak, mintegiak, kongresuak eta batzar sindikalak sartzen dira.

•Printzipioz, ordu-kreditua erabiltzeagatik sortzen diren ausentziak, baimendurik eta justifikaturik daude (81-10-30eko LEN). Baimen berezi bat denez, horiek erabiltzeko ez da ezer besterik behar enpresariari jakinaraztea baino. Enpresariak derrigorrez eman behar dio baimena, aparteko inguruabarrak ematen direnean izan ezik (90-2-12ko EG).

•Legejakintzak modu kontraesankorrean interpretatu du ordu-kreditua justifikatzeko premia. Irizpide murrizgarriaz onartu da enpresariak a posteriori eska deza keela non eta zein eginkizunetan erabili dituen ordu horiek (86-8-7ko EG) eta langileak egingo ez balu, enpresariak ordu horiek ez ordaintzeko eskubidea duela eta, halaber, zehapena ezartzeko ere (89-11-2ko EG). 89-11-2ko epai horretatik abiatuta ulertzen da ordezkarien jarduera leku oso ezberdinetan gara daitekeela eta, beraz, ez bakarrik toki sindikaletan.

Ordezkaritza Unitarioen

eskuduntzak

(Pertsonalaren Ordezkaritza eta Enpresa Komiteetako Kideak).

ALDEZ AURREKO AZALPEN GARRANTZITSUA. Laneko arriskuen prebentzio-arloan (Laneko Segurtasun eta Osasuna), Prebentzio Ordezkariek (GPO) modu espezifikoan dituzte (dauden tokian) pertsonalaren ordezkaritza-organo hauen eskuduntza gehienak; eta hau Laneko Arriskuen Prebentziori buruzko Legeko 35.1 artikulua aplikatzeko. Hala ere, gure ordezkaritza jaun/andreek etengabe egin behar izaten dute eskuduntza hauek egikaritzeko erreibindikazioa langileen estatutuan ezarritakoan babestuta (19, 64, ... art.).

LEko 44. artikulua*

Enpresaren titularitate-aldakuntza Enpresaren titularitate-aldakuntzaren kasuan, lagatzailea, edo hau ez dagoenean lagapen-hartzailea, beharturik dago aipatu aldakuntzaren berri aipatu enpresako langileen ordezkaritza legalei ematera.

LEko 64.1-5. artikulua

Enpresaren titularitate-aldakuntza

Informea 15 eguneko epean igorri behar da, enpresaren "status" juridikoaren bat-egite, absortzio edo aldarazpenak enplegu-bolumenarekin zerikusitu duen gorabeheraren bat suposatzen duenean.

LEko 24.1 artikulua

Lanbide-sailkapena

Lanbide sailkapen-sistemaren baitako igoserak konbenioan edo hori ez dagoenean enpresaren eta

langileen ordezkaritza arteko hitzarmenean ezartzen denaren arabera egingo dira.

LEko 22.1 artikulua

Lanbide-sailkapena

Negoiazio kolektiboaren bidez, eta hori ez dagoenean enpresaren eta langileen ordezkaritza arteko hitzarmenaren bidez, langileen lanbide sailkapen-sistema ezarriko da lanbide-kategoria edo taldeka.

LEko 39.2 artikulua

Lanbide-sailkapena

Langileak jakitun jarri behar dira ukituek dituzten lanbide-talde edo kategoriari dagozkien zereginak baino beheragokoak egin behar dituztela.

LEko 39.4 artikulua

Lanbide-sailkapena

Lanbide-sailkapeneko erreklama-

Bategitea edo Absortzioa.

Titularitasun-aldaketa gertatzen
kotan, ordezkariek 15 eguneko
epea daukate txostena emateko.

DANONE

4. Langile jaun/andreen orezkari jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

zioetan, jurisdikzioaren aurrean erreklamazioa egin aurretik infor-
matzea.

LEko 64.1-2. artikulua

Kontratazioa

Kontratuen oinarrizko kopia, lu-
zapenen eta horiei egindako sala-
keten jakinarazpena, gertatu zirene-
an hasi eta hamar eguneko epean.

LEko 8.3 artikulua

*Enpresak kopia eman beharre-
ko kontratu-motak:*

-Idatziz egin behar diren guztiena,
goi-zuzendaritzakoen lan-harre-
man bereziko kontratuak salbu,
hauei buruz ezartzen baita langi-
leen legezko ordezkariari jaki-
narazi behar zaiela.

*Idatziz jasota geratu beharreko
kontratuak.*

-Lege-xedapenen batek eskatzen
duenean
-Praktika eta ikaskuntzakoak
-Egun/zatizko kontratuak
-Etkez etzeko lan-kontratuak
-Obra edo zerbitzu jakin bat egite-
ko kontratuak
-Espainiako Estatuaren mugetatik
kanpo dauden Estatuako enpresen
zerbitzuan Espainiako Estatuan
kontraturiko langileak.
-Denboraldi jakineko kontratuak,
bere iraupena 4 astetik gorakoa
denean.

Oinarrizko kopiaren datuak

Edukina indarreko legezko tasu-
nera egokitzen denentz egiazta-
tzeko asmoz, oinarrizko kopia ho-
nek kontratuko datu guztiak uka-
nen ditu, izan ezik N.A.N., helbi-

dea, egoera zibila eta maiatzaren
5eko 1982/1 Lege organikoaren
arabera barrukotasun pertsonala-
ri uki diezaioketen beste guztiak.

LEko 64.1-6. artikulua

Enpresan erabiltzen diren lan-kon-
tratu idatzien ereduak ezagutzea
eta, halaber, lan-harremanaren
amaierari buruzko dokumentue-
nak ere.

LEko 64.2-1. artikulua

Kontratazioa

Informazioa urtelaurdenero
gutxienez hartzekoa, zer hauei bu-
ruz:

- Enpresan egon daitekeen en-
pleguaren bilakaera eta, halaber,
enpresariak kontratu berriak egi-
teko dituen aurrikuspenei buruz-
koa, zer hauek adierazita: kopu-
ruea, modalitateak eta erabiliko di-
ren kontratu-motak eta azpikontra-
tazio-suposamenduak.

94/14ko Legeko 9. art.

Kontratazioa

Aldi Bateko Lan Enpresa bate-
kin itundu den eskueran jartzeko
kontratu bakoitza eta erabileraren
motiboa, egin eta hurrengo 10
egunen barruan ezagutzea.

93/631 EDko 4. art.

Kontratazioa

Lanbide-praktikak enpresan
hasi aurretik, lankidetzeta-hitzarme-
na eta beretan parte hartuko duten
Lanbide Heziketako ikasleen hile-
roko zerrenda ezagutzea.

LEko 63.1-c artikulua

Kontratu-iraungipena

Aurreabisu-idazkiaren kopia
hartzea kontratuaren iraungipena
lanpostuak amortizatzeko premia
objektibitatez kreditaturik dagoe-
nean. (Aurreabisuan komunika-
zio-datatik eraginkortasun-datara
30 eguneko epea egongo da).

LEko 64.1.4-a artikulua

Kontratu-iraungipena

Informea igortzea 15 eguneko
epean plantilen langabetze osoa
edo partziala, behinbetiko edo al-
dibatekoari buruz.

LEko 64.1.4.c artikulua

Prestakuntza

Informea igortzea 15 eguneko
epean enpresaren lanbide-presta-
kuntzako planei buruz.

93-02-15eko Ebaz.

Prestakuntza

Informea igortzea 10 eguneko
epean enpresaren prestakuntza-
planari buruz, etengabeko presta-
kuntzari buruzko hitzarmen nazio-
nalaren kargura finantzatu nahi de-
nean.

LEko 64.1-12. artikulua

Informazioa

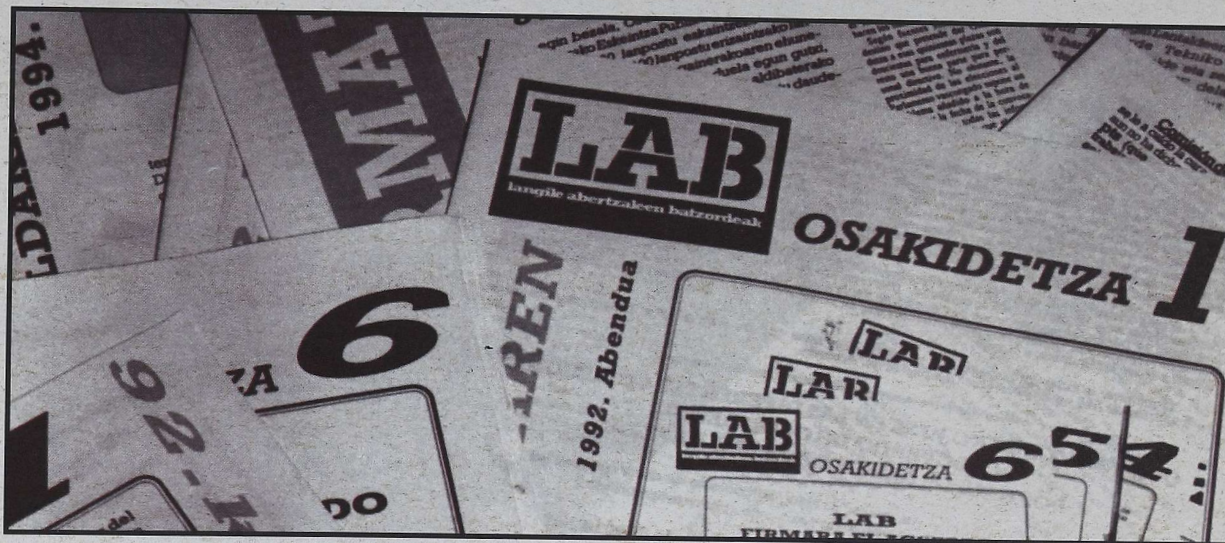
Ordezkariak informatzea Lan-
gileen Estatutuko 64.1 artikuluan
seinalatzen diren gai eta arazo
guztiei buruz, lan-harremanetan
zuzeneko zein zeharkako eragina
duten edo ukan dezaketeneu-
rrian.

83/2001 EDko 41. artikulua

Laneguna

Egindako aparteko orduen be-
rri hilero ematea

→ Pertsonalaren ordezkarien eta enpresa-komiteetako kideen eskuduntzak.



LEko 64.1-4 artikulua
Laneguna

Informea igortzea 15 eguneko epean lanegun-murrizketei buruz.

LEko 64.1-4.a artikulua
Kontratu-aldaketa

Informea igortzea 15 eguneko epean plantila-berregituraketei buruz.

LEko 64.1-4.d artikulua
Kontratu-aldaketa

Informea igortzea 15 eguneko epean lanaren antolakuntza edo kontrol sistemen ezarpen edo berrikusketari buruz.

LEko 64.1-4.e artikulua
Kontratu-aldaketa

Informea igortzea 15 eguneko epean denbora-azterketa, sari edo pizgarri-sistemaren ezarpen edo lanaren kontrolari buruz.

LEko 64.1-4.b artikulua

Kontratu-aldaketa

Informea igortzea 15 eguneko epean instalazioen lekualdaketa osoa edo partzialari buruz.

LEko 40. artikulua
Kontratu-aldaketa

Lekualdaketak lantegiko guztiei ukitzen dienean, 5 langile baino gehiago direnean edo lantegiko guztiei ukitu ez arren, 90 eguneko epealdian hurrengo langilekopurua gutxienez hartzen duenean:

- 10 langile, 100 langiletik beherako enpresetan.
- Langile kopuruaren %10, 100 eta 300 langileren arteko enpresetan.
- 30 langile, 300 langile edo gehiagoko enpresetan.

Lekualdaketa hau egin aurretik 15 egunetik beherako iraupena ukanen ez duen kontsulta-aldi bat egingo da langileen legezko ordezkariekin.

LEko 40. artikulua
Kontratu-aldaketa

Enpresariak hartu duen lekualdaketa-erabakiaren berri ematea, kontsulta-aldia irekitzeko eskatzen ez zaionean (jakinarazpen hau eraginkortasun-data baino gutxienez 30 egun lehenago egingo da).

LEko 41. artikulua
Kontratu-aldaketa

Lan-baldintzen funtsezko aldatzat hartuko dira, beste batzuen artean, hurrengo gai hauei ukitzen dienak:

- Laneguna
- Orduategia
- Txandakako lan-araubidea
- Ordainsari-sistema
- Lan eta etekin-sistema

Lan-baldintzen funtsezko aldaketa talde-izaerakoa denean, aldaketa hori egin aurretik 15 egunetik beherako iraupena ukanen ez duen kontsulta-aldi bat egingo da langileen legezko ordezkariekin.

4. Langile jaun/andreen orezkari jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

Talde-izaerakotzat hartzen dira, hitzarmen edo itun kolektiboaren indarrez langileei aintzatetsi zaizkien baldintzak edo enpresariaren talde-izaerako erabaki aldebakarraren indarrez langileek gozatu dituztenak.

Konbenio kolektiboetan ezarritako baldintzen aldaketa enpresaren eta langileen ordezkarien arteko hitzarmenaren bidez baino ezingo da egin hurrengo gai haue-tan:

- Orduategia
- ordainsari-sistena
- lan eta etekin-sistema

Hala ere, inoiz ere ez dira hartzen talde-izaerakotzat, 90 eguneko epealdian hurrengo langile hauei ukitzen dieten aldaketa funtzional hauek:

- 100 langiletik beherako enpresetako 10 langileri.
- 100 eta 300 langileren arteko enpresetako langile kopuruaren %10ari.
- 300 langile edo gehiagoko enpresetako 30 langileri.

LEko 41.3 artikulua

Kontratu aldaketa

Enpresariak eraginkortasun-data baino gutxienez 30 egun lehenago eman beharko die langileari eta bere legezko ordezkariari banakako izaerako lan-baldintzen funtsezko aldaketaren erabakiaren berri.

LEko 87.1 artikulua

Negoiazio Kolektiboa

Enpresako edo beheragoko eremuetako konbenioetan enpresa-komitea edo pertsonalaren ordezkariak negoziatzeko legitiमतurik egongo dira (laburpena).

LEko 64.1-11.

Produktibitatea

Enpresako zuzendaritzarekin lankide izatea produktibitatearen mantenimendu eta gehikuntzaren bila doazen neurri guztiak lortzen, konbenio kolektiboetan itundua-ren arabera.

LEko 18. artikulua

Langileei erregistroak

Langile baten armairua edo efektu partikularrak arakutzen direnean, langileen ordezkari bat egon beharko da presente (laburpena)

LEko 29.4 artikulua

Soldatak

Soldataren ordainketa eta, halaber, gizarte segurantzako prestazioen ordainketa eskuordetua ere, enpresariak eskudiruz edo kreditu-entitateez baliaturik taloi baten edo antzeko beste ordainketa-modalitate baten bidez egin ahal izango du, alde zuzenetik enpresa komiteari edo pertsonalaren ordezkariari.



kariei informea egin ondoren.

LEko 82.3 artikulua

Soldatak

Enpresa baino goragoko eremuko konbenio kolektiboek ezarriko dituzte, soldata-araubidea aplikatzeak egonkortasun ekonomikoan kalte egingo liekeen enpresei soldata-araubide hori ez aplikatzeko baldintzak eta prozedurak.

Aipatu konbenio kolektiboek ez baldin badute ez aplikatzeko klausula hori, azken hau enpresariaren eta langileen ordezkarien arteko adostasunaz baino ezingo da egin, enpresaren egoera ekonomikoak horrela eskatzen duenean. Adostasunik ez dagoenean, diferentzia konbenioko batzorde parekideak erabakiko du. Soldata-baldintza berrien zehaztapena enpresaren eta langileen ordezkarien arteko hitzarmenaren bidez egingo da eta hori ematen ez denean, konbenioko batzorde parekideari gomendatu ahal izango zaio.

LEko 64.1-7 artikulua

Zehapenak

Hutsegite astun edo oso astu-nengatik ezarri diren zehazpen guztien berri ematea.

Berri emate hori zehapena ezarri aurretik egin behar da eta hutsegitea komiteko kide bati leporatzen zaionean astunetara ere hedatzen da (LEko 68. art.)

LEko 64.1-8. artikulua

Segurtasuna eta osasuna

Gutxienez urtelaurdenero eza-

gutzea absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta horren kausak, lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak eta horien ondorioak, arriskugarritasun-indizeak, laneko ingurugiroaren aldizkako azterketak edo azterketa bereziak eta erabiltzen diren prebentzio-mekanismoak.

LEko 64.1-9. artikulua

Segurtasuna eta osasuna

Enpresan lana garatzeko orduan egon ohi dirn segurtasun eta higieneko baldintzen zainketa eta kontrola, arlo honetan Lege honetako 19. artikuluan aurrikusten diren berezitasunekin.

LEko 19.5 artikulua

Segurtasun-arloan eskuduntza duten enpresako barne organoek eta, horiek ez daudenean, langileek lantegian dituzten legezko ordezkariak, arlo horretan aplikatu beharreko legeria betetzen ez denez istripuak egoteko probabilitate handia eta benetakoa ikusten dutelako, enpresariari idatziz eskatuko diote arrisku-egoera hori desagertarazteko behar diren neurriak hartzea; eskabide horri lau eguneko epean erantzuten ez baldin badio agintari eskudunarengana joko dute; honek, baldin alegaturiko inguruabarrak ikusiko balitu, enpresariari eskatuko dio, ebazpen oinarrituaren bidez, segurtasun-neurri egokiak hartzeko edo arriskudun materialarekin burutzen dituen jarduera horiek geldiarazteko lan-eremu edo toki hartan. Agindu ahal izango du, hala ber, beharrezko diren informe tek-

nikoiez baliatuta, lana berehala geldiarazteko, istripu-arrisku larria dagoela uste baldin bada.

Istripu-arriskua hurrekoa bada, enpresan segurtasun-arloan eskuduntza duten organoek edo etendun prozesudun enpresetan langileen ordezkarien ehuneko 75ek eta etengabeko prozesudun enpresetan ordezkari guztiek erabaki ahal izango dute jardueren geldiarazpena; erabaki horren berri berehala emango zaie enpresariari eta lan-agintariari eta honen 24 orduren barruan baliogabetu edo berretsiko du erabakita-ko geldiarazpena.

Laneko Arriskuen Prebentzio Legeko (LAPL) 18.1 artikulua

Segurtasuna eta Osasuna

Enpresariak emandako informazioa hartzekoa, zer hauei buruz: lantegiaren itxuraketa, erabilitako produktuak, makineria eta tresneria, talde eta banan-banako babeserako neurriak, beste langile batzuek jasandako lesioak eta horien kausak, produkzio-prozesuaren aldaketak, ...

LAPLko 18.2 eta 33.1 artikulua

Segurtasuna eta osasuna

Enpresariak langileei (ordezkarien bidez) behar den aldez aurrerotasunaz egin behar du konfiantza, hurrengo hauei buruzko erabakiak hartzearen gainean:

A) Lanaren plangintza eta antolakuntza egiteko eta ekipo berrien hautapen, lan-baldintzen zehaztapen eta egokitapen eta laneko in-

4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

gurugiro-faktoreen eraginetik eratorrita, segurtasunean eta osasunean ondorioak dituzten teknologia berriak sartzeko.

B) Enpresan osasuna babestu eta lanbide-arriskuak aurrezaintzeko ekintzen antolakuntza eta garapena egiteko, ekintza horien ardura duten langileak izendatzea edo kanpoko prebentzio-zerbitzu batengana jotzea barne.

C) larrialdi-neurrien ardura duten langileak izendatzeko (eta, kasua denean, kendu edo/eta ordeztzeko).

D) Langileen informazio eta dokumentazioa-prozedurak ezartzeko (LAPLko 23.1 art.)

E) Prebentzio-arloan prestatzeko proiektua eta antolakuntza burutzeko.

F) Beste edozein funtsezko ekintza Segurtasun eta Osasunari buruz.

LAPLko 23.1 artikulua

Enpresariak hurrengo betebeharrei buruzko hurrengo dokumentazioa landu behar du eta lanagintaritzaren eskura eduki: arriskuen ebaluazioa eta aitzin-neurrien plangintza; babes eta aurrearretazko neurriak eta erabili beharreko materiala; lan-baldintzen aldizkako kontrolen emaitza; langileen osasun-egoerari buruzko kontrolen praktika; egun batetik gorako lan-egintza suposatzen duten lan-istripuen eta lanbide-

gaixotasunen zerrenda.

LAPLko 18.2 eta 34. artikulua **Segurtasuna eta Osasuna**

Enpresariak (...) langileen eskuharmena ahalbideratu beharko du (ordezkarien bidez) laneko segurtasun eta osasunarekin zerikusi duten arazoetan.

Langileek laneko arriskuen prebentzioaren arloan dituzten interesen defentsa, enpresa-komiteei, pertsonalaren ordezkariari eta ordezkari sindikalei dagokie. Horretarako erabiliko dituzte informazio, kontsulta eta negoziazio, zainketa eta kontrol eta enpresen eta eskudun diren organo eta epaitegien aurreko ekintzen burutzapen arloetako eskuduntzak.

LEko 64.1-10 artikulua **Gizarte Segurantzza**

Langileen eta beren familien onerako enpresan ezarritako gizarte ekintzen kudeaketan eskuhartzea, konbenio kolektiboak xedatzen duen eran.

LEko 64.1-3 artikulua **Egoera ekonomikoa**

Balantzea, emaitza-kontua, txostena eta, enpresak akzio edo partaidetzazko sozietate-forma duen kasuan, bazkideei ematen zaizkien gainerako dokumentuak eta hauei ematen zaizkien baldintzetan, ezagutzekoa.

LEko 64.1-1 artikulua **Egoera ekonomikoa**

Informazioa urtelaurdenero guxtienez hartzekoa, zer hauei buruz:

- Enpresa den ekonomia-sektorearen bilakaera orokorra.
- Erakundearen produkzio eta salmenten programa eta egoera.

LEko 64.1-9 artikulua **Zaintza**

Lan, gizarte-segurantzza eta enpleguaren arloetan indarrean dauden arauak betetzen direnentz zaintzekoa eta, orobat, enpresan indarrean dauden gainerako itun, baldintza eta erabilerekin ere eta, kasua denean, enpresariaren eta eskudun diren organismo edo epaitegien aurrean legezko ekintza egokiak formulatuko ditu.

Lokalak eta Iragarpen-taula.

LEKO 81. ARTIKULUA

Enpresa edo lantegietan, beren ezaugarriek ahalbideratzen duten guztian, lokal egoki bat ipiniko da pertsonalaren ordezkari eta enpresa-komitearen eskura, jarduerak garatu eta langileekin komunikatzeko modukoa, eta, halaber, iragarpen-taula bat edo batzuk ere.

Sor daitezkeen diferentziak lan-agintaritzak konponduko ditu, aldez aurretik lan-ikuskaritzak bere informea emanik.

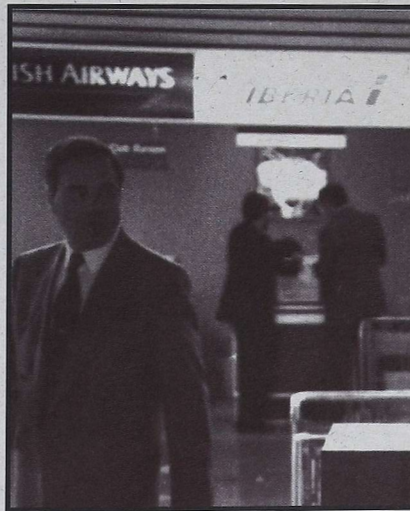
IRUZKINA

Iragarpen-taulak

Langileen iritziak, askatasunez eta idatziz adieraziak, ere jarri ahal izango dira enpresak errazturiko taulan. Honi buruz funtsezkoa da LEko 81. artikuluan xedatzen dena; honi buruz hurrengo hau ulertzea komeni da:

- Gehienetan, kasu guztietan ez bada ere, enpresaren ezaugarriek beti ahalbideratzen dute taula bat edo gehiago egotea; beraz, esan behar da taula hori ukaitea ordezkarien eskubide bat dela.

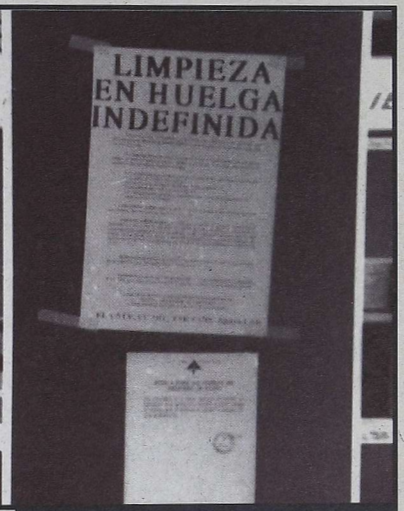
* Honek, era berean, eramaten gaitu pentsatzera LEko 81. artikulua aipatzen dituen ordezkarien eta enpresariaren arteko diferen-



tziak ezin direla izan taula hori dela-eta; beraz, ulertu behar da diferentziok lokalen-arazoa dela-eta sortuko direla.

- Taulan iritziak agertzeak lanaren bilakaera normala oztopatuko ez duenez, kasu batean ere ez da egongo enpresari jakinarazi beharrik.

- Azkenez aipatu behar da ordezkariak, askatasunez eta aurreko hitzmugetan argitara eta bana dezaketená, ez direla beraien iritziak soilik, baizik eta baita interesgarritzat jotzen diren lan eta gizarte-intereseko gainerako argitarapen guztiak ere (LEko 68. d art.). Enpresariari jakinarazi beharrak, hauetan ere, ez du inolako zerikusirik bere edukinarekin, lanaren



Langileen ordezkariak.
Langileen ordezkariaren
aldaketa jakitera eman
behar da iragarki-taulan.

garapen normalari traba egiten dion ala ezarekin baino.

Garrantzi handiko puntua

- Langileen ordezkariaren osaketan dauden aldakuntzak, iragarpen-tauletan argitaratu behar dira eta, halaber, enpresariari eta bulego publikoari (lan-ordezkariari) jakinarazi ere; jakinarazpen hau 10 eguneko epean egingo da aldakuntza ematen den egunean hasita.

4. Langile jaun/andreen orezkari jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

• Enpresariak, komunikatu bat kentzea agintzeko ahalmenik ez du, hutsegite bat -esaterako, langileen ordezkariak zaindu behar duten lanbidezko isilpearen kontrako- den kasuan ere. Jarrera hori, Legeak ezarritako prozedura bereziak jazar dezakeen delitu-eragilea izan liteke. Langileek, euren aldetik, adierazpen-askatasunaren erabileran lege-hauste bat egingo balute, epai-organoak izango lirateke hori erabakiko luke tenak.

Beraz enpresariak, iragarpen-taulan ipintzen diren komunikatuekiko egin nahi duen zentzura batek ezin du mugatu langileen ordezkariak duten adierazpen-askatasunerako eskubidea (ikus beste batzuen artean Galiziako JEGren 91-10-30eko epaia).

Lokalak

Lokalen gaia zehaztea, duda gabe, negoziazio kolektiboari dagokion zerbait den arren, irizpide orientagarri batzuk seinala daitezke.

• Lokalerako eskubidea ez da agertzen absolutu bezala baldintzatu bezala baino "lantegiaren ezaugarriek ahalbideratzen duten guztian". Baldintzatzaille hauxe izango da iskanbila-puntu nagusia. Lokal bat izatea edo ez izatea, lantegiaren planta fisikoaren araberako egongo da, zeren lantegia zenbat eta handiagoa izan hainbat eta handiagoa izango baita lokala izateko ahalbidea ere. Honek ez du esan nahi neurri txikitako lan-

tegieta ez dagoela ordezkari-entzat lokal bat egoteko ahalbiderik eta enpresariak ezetz esan deza-keela enpresaren ezaugarriek ez dutela uzten esanik besterik gabe. (88-4-6ko EG). Aipatu lokal hori egoteko ahalbidetik abiatu behar gara; beste gauza bat da lokal hori ordezkariak soilik erabiltzekoa izan behar duen ala, bestela, elkarbanatua izan behar duen, enpresaren zerbitzuren bati abskribaturiko gela edo antzeko beste zerbait delako. Kasu hauetan bidezko dirudi aurrikustea ordezkariak erabili beharreko ordu jakin batzuk eta ez erabili nahi den bakoitzean enpresariari eskatu beharrean egotea, kasu honetan batzartzeko eskubidearen eta ordezkari-entzako jardueraren gainerako alderdien gaineko alde zureko kontrol edo zentzura bat egongo litzatekeelako; hau da: lokala edukiko lukeena enpresaria izango litzateke, horrek esan nahi duen guztiarekin...

• Lokalean dagoen dokumentazioaren zaintza eta bapetekotasuna behar bezala zaindurik geratu behar dira.

• Enpresariak eragozten baldin badu, edo sarrera oztopatzen, eta biluzketa bidegabea egiten, batzartzeko eskubidea azpimarra daitezke (Konstituzioko 21. art.)

• Enpresaria lokalean sartzen baldin bada komitearen baimenik gabe, egoitzaren bortxaezintasunaren kontrako edo gutunaren sekretuaren kontrako eraso egongo lu-

ke (Konstituzioko 18. art.).

• Enpresariak ordezkariaren eskura jarri behar duen lokala, ordezkari-entzako eginkizunak betetzeko ego- kiaz izan behar da (ez da egon behar lokalerako sarbidea galerazten duen oztopo edo eragozpen fisikorik eta baldintza egokiak bete behar ditu azalera, argitasun, aireztapen, berogintza, zarata-maila eta abarrei buruz). Badirudi honek esan nahi duela enpresariak egin- kizun hura garatzeko behar diren baliabide material mordo bat jarri behar duela ordezkariaren eskura; hala nola:

• Altzariak.

• Artxibategi edo fitxategia.

• Idazmakina.

• Telefono eta fax zerbitzuen edo/eta fotokopiagailu edo antze- koen erabilera begiratu.

• Aipatu lokalaren mantenimen- duak eragin ditzakeen gastuen kargu enpresariak hartzea.

• Lokala lantegiko geletan euren kokatzeko zailtasun nabaria dago- enean zilegi da enpresa-komitea- ren gela lantegitik kanpo kokatzea, baina hurrentasun-printzipioari jar- rai (88-7-21eko LEN eta 86-09- 24ko LEN). Honek esan nahi du ge- ografiari dagokionez langileen or- dezkarie eta hauen ordezkariaren arteko komunikazioa errazten duen leku batean kokaturik egon behar duela.

Batzartezko eskubidea

Langileen asanblada.

LEko 77. artikulua

Lege honen laugarren artikuluan xedaturikoaren arabera, enpresa edo lantoki bereko langileek asanbladan biltzeko eskubidea dute.

Asanbladarako deialdia egin dezaketenak honako hauek dira:

- Pertsonalaren ordezkariak.
- Enpresa edo lantokiko komitea.
- Plantilaren %33a baino txikiagoa

ez datekeen langile kopurua.
-Edozein kasutan ere enpresa komiteak edo pertsonalaren ordezkariak presidituko dute amankomunean asanblada; eurak izango dira asanbladaren normaltasunaren eta enpresatik kanpoko pertsonen presentziaren erantzule. Asanbladan, aldez aurretik eguneko gai-zerrendan jarritako gaiak soilik aztertu ahal izango dira. Mahiburutzak deialdia eta asanbladan izango diren enpresatik kanpoko izenak helaraziko dizkio enpresariari eta beronekin enpresaren jardura normalerako

okerrik ez izateko egokiak diren neurriak adostuko ditu.

Iruzkinak

•Enpresa-komitearen edo pertsonalaren ordezkariak asanblada presiditzeko duten eskubideak zutik dirau, deialdia egin dutenak eurak ez izan arren edo euren errebokazioa asanblada horretako aztergai izan arren (97-1-27ko

Batzarra. Batzarraren lehendakariak azaldu behar dio enpresariari Batzarra egiteko deialdia.



4. Langile jaun/andreen orezkari jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

EG eta Nafarroako 93-3-26ko JEG).

•Madrileko 22. Sozialeko epaitegiak (94-06-22) emandako epai bat dago enpresa komiteko kideen errebokazioa baliozkotzat jotzen duena, komite horrek erabaki hori hartu duen asanblada presiditu ez badu ere; epaiaren oinarria honako hau da: asanblada legearen eskakizun guztiak beteta eta behar den publikitatearekin deitu zela eta komitea, asanblada presiditzeari uko eginez, langileei legeak ezaguturiko eskubide bat galarrastan saiatu zela. Ez daukagu gai

honi buruz legejakintza egin dezaketene goi epaitegien antzeko beste epairen berririk, baina aipaturiko epaia interesgarritzat jo eta antzeko kasuetan kontuan hartu beharrekoa da.

LEko 77.2 artikulua

Txandaka lan egiten delako, lokalik libre ez egotearren edo beste edozergatik produkzioaren garapen normalari okerririk egin gabe plantila guztia batera biltzerik ez dagoenean, egingo diren baztar partzialak bakartzat eta lehenengoaren egun berean datatutzat hartuko dira.

LEko 78.1 artikulua

Biltzeko lekua lantegia izango da, bertan horretarako baldintza-

rik egonez gero, eta bilera lanorduetatik kanpo egingo da, enpresariarekin besterik adostu ezean.

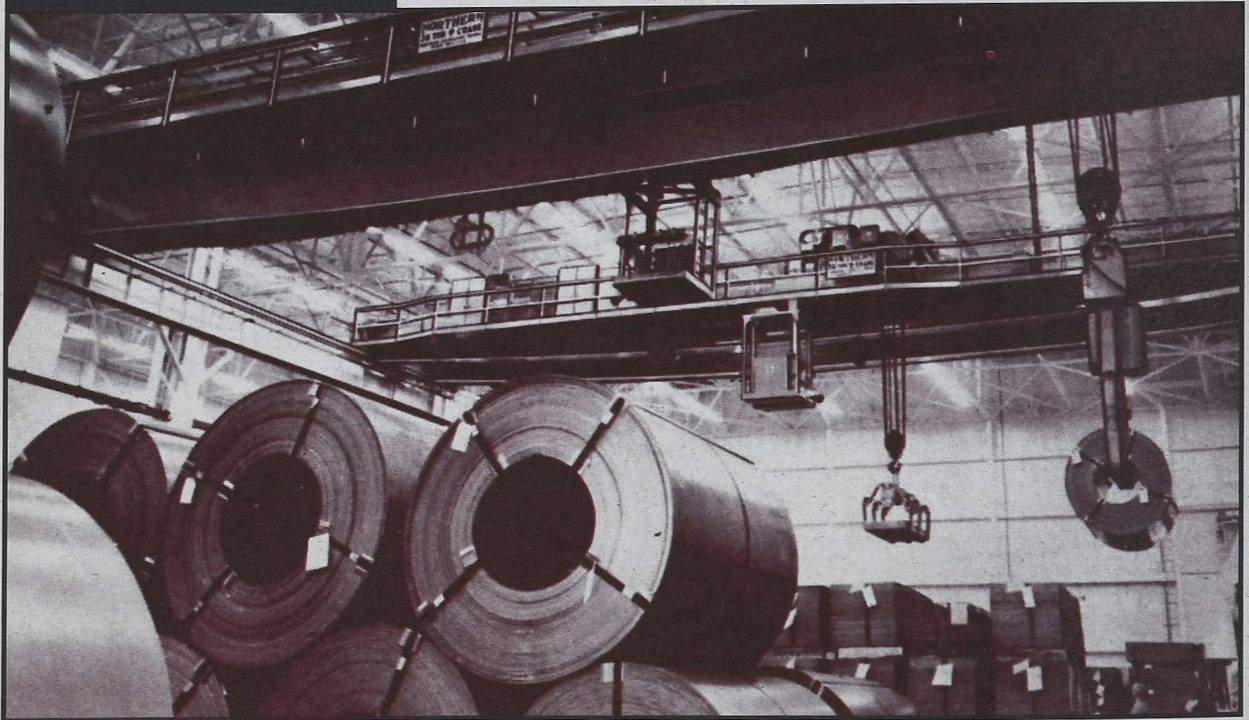
LEko 78.2 artikulua

Enpresariak lantegia utziko du asanblada egiteko, honako kasu hauetan izan ezik:

- A.- Lege honen xedapenak bete ezean.
- B.- Azken bileratik 2 hilabete baino gutxiago iragan badira.
- C.- Aurreko bileraren batean gertaturiko okerrengatik sorturiko kalteak ordaindu ez badira edo ordainketa fidantzatu ez bada.
- D.- Enpresa legez ixtea gertatuz gero.

Aplikagarri zaizkien komenio kolektiboetarako buruzko informazio-

Biltzeko tokiak. Baldintzek ahalbideratzen badute, lantokian egingo dira.



- bileretan ez du eraginik B paragrafoak.

Iruzkina

LEko 78. artikuluko B paragrafoan seinalaturiko 2 hilabeteen epetik kanpo geratzen dira gatazka kolektiboen inuguruan egin litezkeen informazio-bilerak. Greben inguruan egindako bilerei dagokienez, hauek ere aipaturiko epetik kanpo geratzen direla ulertuko da, honako arrazoi hauengatik:

- LEko 78. B artikulua aplikazioak honako hau suposatuko lukeelako, alegia, langileen asanbladan erabakitako greba batean lehenengo bileratik 2 hilabete iragan arte beste bilerarik ezingo litzatekeela egin; hau, izan ere, Konstituzioaren 28.2 artikulua langileei aitortzen dien greba eskubidea burutzearen kontrako egoera izango litzateke. Auzi hau garbi geratzen da Auzitegi Konstituzionalaren 1981eko apirilaren 8ko epaian; epai honek, lokalak okupatuz egindako grebaren konstituzionaltasuna epaitzean honako hau adierazten du: "lehenengo eta behin esan behar da lokalak okupatzeko debekua ezin dela ulertu langileen bilera-eskubidea debekatzeko arau gisa, greba eskubidea gartzeko eta grebari irtenbidea emateko beharrezko den eskubidea berau. Argi eta garbi salbu utzi behar den eskubidea da hau".

- Horregatik greba barruko asanbladen kontua LEko 78. artikuluko azken paragrafoan sar daitekeena



da: "aplikagarri zaizkien komenio kolektiboei buruzko informazio-batzarretan ez du eraginik B paragrafoak".

- Lokalen okupazioari dagokionez, hori nahitaezko izan daiteke langileek greba burutzeko beharrezko duten bilera-eskubidea erabil dezaten; ugazaben itxiera horretarako erabiltzen bada, hori greba-eskubidea desegiteko neurria litzateke eta, horregatik, enpresaren erabakia ez-zilegitzat jo daiteke, funtsezko eskubide baten erabilera galarazten duela. Kasu honetan langileek berek premia ditzakete ugazaba laitegia berrirekitzera eta, enpresariak ezezkoa emanaz gero, lan-agintaritzara jo dezakete honek ireki dezan.

Hitzarmen Kolektiboak.
Hitzarmen kolektiboetarako batzarrek ez dute denboramugarik.

LEko 79 artikulua

Deialdia, deitzaileek proposaturiko eguneko gai-zerrenda bertan adierazita, enpresariari jakinaraziko zaio 48 ordu lehenago berderen, honek hartu izana adieraziko duelarik.

LEko 80. artikulua

Bozketak. Deitzaileek asanbladak langile guztiengan eragina duten erabakiak hartzea proposatzen dutenean, erabaki horiek balioko izan daitezten enpresa edo lantegiko langileen erdien botoak gehi bat beharko dira, eta botoa

4. Langile jaun/andreen ordezkarri jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

pertsonala, librea, zuzena eta sekretua izango da, posta bidezkoa ere onartzen delarik.

Iruzkinak

- Komenioaren negoziazioari dagokionez, LEko 78. artikulua horri buruzko asanbladak informazio hutsezkotzat konfiguratzeko dugu. Are, enpresa komiteak asanbladan bilduriko langileen botoaren kontra komenio bat sinatzen badu, langileek gero komitea kendu ahal izango dute, baina nekez gerta liteke auzitegi batek komenioa baliogabeko deklaratzeko.

- Iruzkin orokor moduan, esan beharra dago ordezkaritza unitarioko organoek (enpresa-komiteek

eta pertsonalaren ordezkariek) legeari aurrekotasun daukatela funtzionatzeko mekanismoa, baita erabakiak hartzeko behar diren gehien-goak ere, beharrezko ez delarik langileek erabaki horiek berrestea. Honek pentsarazten du ordezkariek deituriko asanbladak, eskuarki, asanblada informatiboak izango direla. Era horretan, asanbladan harturiko erabakien lotgarritasuna morala besterik ez dela interpreta daiteke.

LEko 67.3 artikulua

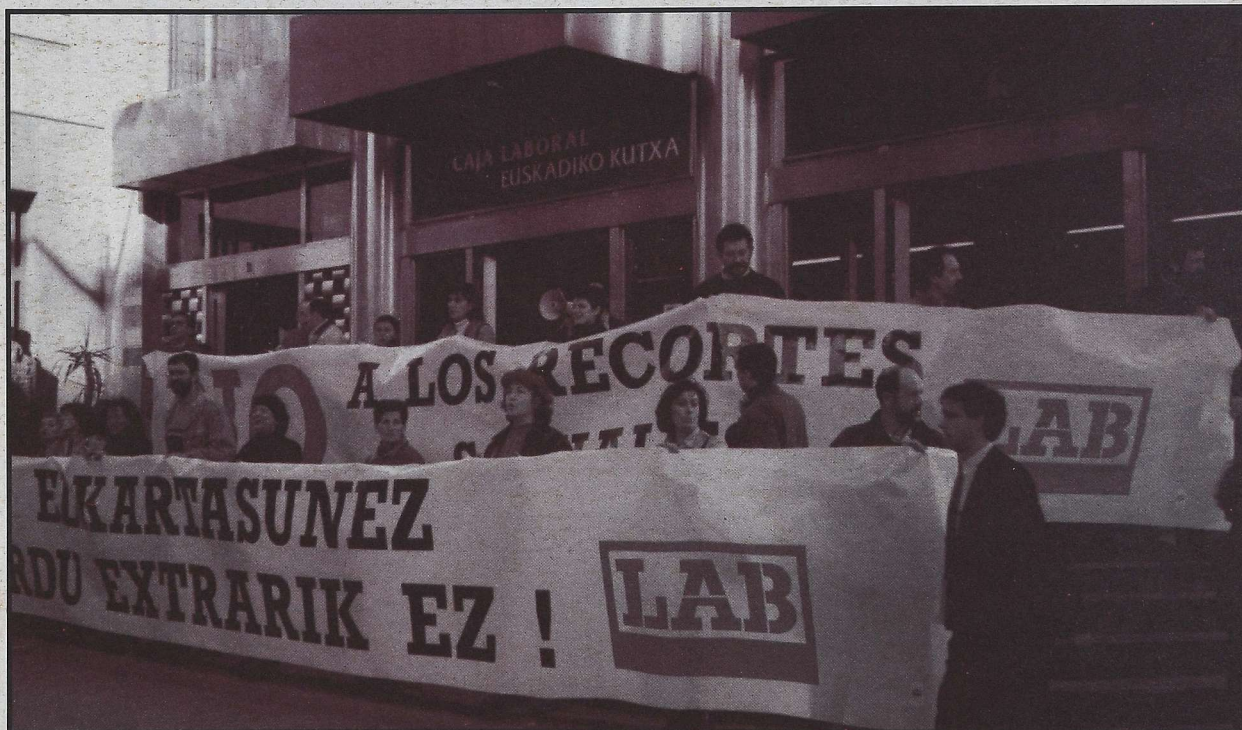
Pertsonalaren ordezkarriak eta enpresa-komiteko kideak errebokatu ahal izango dira aukeratu dituzten langileen erabakiz, plantilaren herenak, gutxienez, horretara-

ko deituriko asanbladan, eta langileen gehiengo osoak emandako boto pertsonal, libre, zuzen eta sekretuz. Hala ere errebokazio hau ezingo da gauzatu komenio kolektiboaren tramitazioaren barruan, ezta birplanteiatu ere 6 hilabete bederen iragan arte.

Iruzkinak

- Errebokazio hau aurka daiteke Sozialeko Epaitegian (83-07-14ko LEN).

- Enpresa-komitearen errebokazio kasuan, kolegio bakoitzeko langileen bozketa bereiz egin behar da, haietako bakoitzeko ordezkaritzei dagozkien emaitzen adierazpena eta aplikazioa eginez (88-11-28ko LEN)



Ordezkarari

Langileen ORDEZKARITZA KOLEKTIBOAz gain, beste ordezkaritza-mota bat ere bada: ORDEZKARITZA SINDIKALA.

Sindikalak.

Ordezkaritza mota.

KOLEKTIBOA

Iruzkina

Enpresa bateko langile guztien ordezkarari diren enpresa-komiteek eta pertsonalaren ordezkariek osatzen dute ordezkaritza kolektiboa, langileak zentral sindikalen baten barruan egon zein ez egon. Honela defini daitezke: "enpresan edo lantegian parte hartzeko langile guztien ordezkarari diren organoak, langileek beren artetik aukeratuak euren interesak defendatzeko.

SINDIKALA

Iruzkinak

Sekzio sindikalek eta ordezkarari sindikalek osatzen dute; beronen baitan sindikatu bateko kideak daude enpresa edo lantegi batean.

LEGEAK, ESKUMEN ETA JOKA-ERARAKO BITARTEKOEI DAGOKIENEZ, EZ DIE BERMATZEN MAILA BERA SEKZIO SINDIKAL GUZTIEI, EZBERDINDU EGITEN BAITITU, AUKERAKETARAKO ZENBAIT IRIZPIDE GAINDITZEN DITUZTEN ALA EZ KONTUAN HARTUTA.

ORDEZKARITZA ORGANO HAUEI DAGOKIENEZ, EZ GARA HEMEN



LUZATUKO, USTE BAITUGU BEREZ EZAUGARRI ETA GARRANTZIAGATIK BESTE LAN BATEAN AZTERTU BEHARREKOAK DIRELA. ENPRESAN DUTEN ZEREGINA IKUSIKO DUGU LABURBILDU-RIK:

1.- Enpresan edo lantegian zenbat sindikatu, hainbat sekzio sindikal era daitezke, horretarako berdin delarik sindikatu ordezkaritza ugariagokoa edo urriagokoa izatea.

Bestalde ez du garrantzirik zen-

Sindikatuak. Enpresan dauden sindikatuak bezainbat sindikatu-sailak era daitezke.

batekoa den afiliaturiko langileen kopurua edo plantilako langileen kopurua.

2.- Baliozkotasunez era daitezke lantegi batean edo enpresan, honetako zentro bat baino gehiago edukirik. Sindikatu bakoitzak egokien deritzon erabakia hartuko du du, eremu bata edo bestea askatasunez aukeratu. (88-04-27ko

4. Langile jaun/andreen orezkari jaun/andreen eskubideak eta bermeak.

LEN).

3.- Sekzio sindikal guztien eskubide dira, sekzio izateagatik besterik gabe, honako hauexek:

- Bilerak egitea, aldez aurretik enpresariari jakinarazita.
- Kuotak bildu eta informazio sindikalak banatzea, beti ere hori lanorduetatik kanpo eginez gero, enpresaren jarduera normalerako okerrik gabe.
- Beren sindikatuak bidalitako informazioa hartzea.
- Ordezkaritza organo unitarioen hauteskundeetarako hautagaiak aurkeztea.
- Greba eskubidea erabiltzea.

• Efikazia mugatuko negoziazio kolektiboa.

(L.O.L.S, 2.2 eta 8.1 artikulua).

• Gatazka kolektiboak (L.PL 151 c eta 162.1 a artikulua) eta indibidualak (L.PL. 20. artikulua).

4.- Odezkaritzarik handiena duten sindikatuen sekzio sindikalek edo enpresa-komitean kideren bat dutenek, aurrekoek gain, beste eskubide batzuk ere badituzte, hala nola:

- Negoziazio kolektiborako eskubidea.
- Iragarpen-taula izateko eskubidea.
- Lokal egokirako eskubidea
- Ordezkaritza sindikalak hautatzeko

eskubidea, honako inguruabarretan:

-Enpresa edo lantokiak 250 langile baino gehiago dituzten.

-Sekzioek enpresa komitean kideren bat dutenean.

-Ordezkaritza sindikalak enpresa edo lantokiko afiliatuek hautatu behar dituzte.

-Haiiek izendatzeko, aurretik sekzio sindikalek erabitu egon behar dute.

5.- Ordezkaritza sindikalen eskubide eta bermeak ordezkaritza unitarioen berberak dira funtsean; hala ere, egingo den lanean zehatz-mehatz deskribatuko dira guztiak.

ZENBAT ORDEZKARI SINDIKALIZENDATU BEHAR DIREN.

Enpresa Homiterako aukeraketa Sindikatuak jasotako botoen%a.	Enpresako langile kopurua.	Ordezkaritza kopurua.
%5 - 10 bitartean.	Langile kopurutik aparte.	1
%10 edo gehiago.	251 - 750	1
	751 - 2.000	2
	2.001 - 5.000	3
	5.001etik gora.	4

Ordu-kreditua.	251 langiletik 500 langilera.	30 ordu hilean.
	501 langiletik 750 langilera.	35 ordu hilean.
	751 langiletik gora.	40 ordu hilean.