

**G I D A**

# ORDEZKARI SINDIKALENTZAKO

*OINARRIZKO ESKULIBURUA*



**Hezkuntza**

1998.eko EKAINA

sakontzen





ORDEZKARI SINDIKALENTZAKO  
OINARRIZKO ESKULIBURUA

**GIDA**

Idazlea. **José Mari Mugire (Gizarte Graduatua)**  
Argitaratzailea: **Ipar Hegoa Fundazioa**



**EUSKO JAURLARITZA**

JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN  
ETA GIZARTE SEGURANTZA ARLOA



**GOBIERNO VASCO**

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA  
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1998.eko Ekaina.

# AURKIBIDEA

## HITZAURREA

1. KAPITULOA  
**ORDEZKARITZA UNITARIOA ETA  
ORDEZKARITZA SINDIKALA.**
2. KAPITULOA  
**AGINTEALDIA ETA ORDEZKARITZA  
UNITARIOAREN ALDAKETA.**
3. KAPITULOA  
**ENPRESA BATZORDEEN FUNTZIONAMENDUA.**
4. KAPITULOA  
**ORDU SINDIKALAK.**
5. KAPITULOA  
**IRAGARKI TAULAK.**
6. KAPITULOA  
**JARDUERA SINDIKALA GAUZATZEKO LOKALAK.**
7. KAPITULOA  
**LANGILEEN BATZARRAK.**
8. KAPITULOA  
**LANGILEEN ORDEZKARIEN BERMEAK.**

## **9. KAPITULOA**

### **LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUMENAK.**

- 1.- INFORMAZIOARI BURUZKO ESKUMENAK.
- 2.- ALDEZ AURRETIKO ENTZUNALDIA ETA KONTSULTA.
- 3.- NEGOZIATZEKO ESKUMENAK.
- 4.- LAN SEGURTASUN ETA OSASUNARI BURUZKO ESKUMENAK.

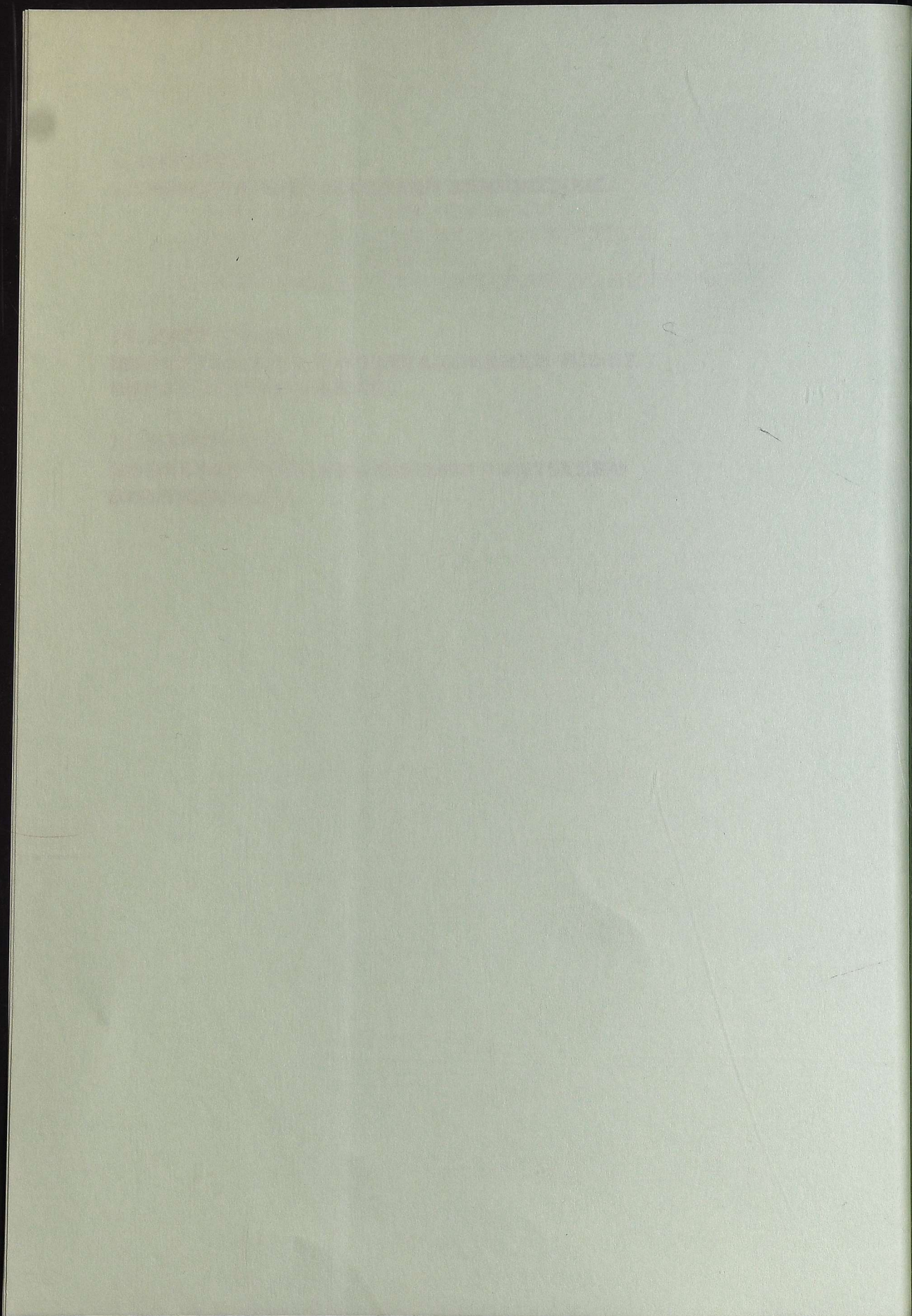
## **10. KAPITULOA**

### **ENPRESARIEN EKINTZEI LEGEAREN BIDEZ AURRE EGITEKO ERAK.**

## **11. KAPITULOA**

### **KONTUTAN IZAN BEHARREKO FUNTSEZKO KONTZEPTUAK.**





Lan honen asmoa hauxe da: langileen ordezkari bezala aurrerantzean bete beharko dituzun eginkizunei buruzko oinarrizko informazioa ematea.

Gure xedea ez da gaiak sakonki jorratzea, baizik eta zure enpresan egunero aurkituko dituzun arazoei lehen begirada ematea.

Ordezkarri sindikala izateko eskuratu beharko duzun prestakuntza-ren lehen urratsa da hau. Gero, jakina, sakondu egin beharko dugu prestakuntza hori, xede horrekin antolatuko ditugun hitzaldi, jardunaldi eta abarren bidez.

Liburuxka hau baliagarria izango zaizula espero dugu. Prestatu dutenen asmoa ez da zeu lan kontuetan aditu bihurtzea. Garbi dago lan hau laburregia dela hori lortzeko. Lanaren xedea, beraz, zure jarduera sindikalean orientatuko zaituzten argibide batzuk eskaintzea da. Aurkituko dituzun egoerak modu ahalik eta objektiboan baloratzen lagundu nahi zaitugu, haien garrantzia neurtzen jakin dezazun, eta, halaber, ea egoera horiek enpresan bertan ala sindikatuaren aholkularitzarekin konpon daitezkeen erabakitzen jakin dezazun.



## ORDEZKARITZA UNITARIOA ETA ORDEZKARITZA SINDIKALA

Enpresaren barruan bi motatako ordezkariak egon daitezke. Bi mota horiek ez dute elkar baztertzeko; aitzitik, elkarren osagarri dira. Hona hemen zein diren bi mota horiek:

**ORDEZKARITZA UNITARIOA:** Mota honetan Enpresa Batzordeetako kideak eta Langileen Ordezkariak sartzen dira. Batzordekide eta ordezkari horiek enpresako edo lantokiko langileak ordezkatzeko dituzte.

Langileen ordezkariak 6 eta 49 langile bitarteko enpresa edo lantokietan aukeratu dira; batzordeetako kideak, berriz, 50 langile edo gehiago dituzten enpresa edo lantokietan.

Aipatu behar da, orobat, enpresa batzuek, beren ezaugarriak direla medio (lantoki bat baino gehiago dutelako, edo Europako Ekonomi Elkarteko estatu bat baino gehiagotan dihardutelako), beste ordezkari-organok batzuk ere badituztela: LANTOKIARTEKO BATZORDEAK EDO EUROPAKO ENPRESA BATZORDEAK. Organo horiek aztertzeko lan zabalago bat beharko genuke, eta, hortaz, aipatu baino ez dugu egingo.

**ORDEZKARITZA SINDIKALA:** Sekzio sindikalen bitartez gauzatu da. Sekzio sindikalak enpresa edo lantoki bakoitzean sindikatuek dituzten afiliatuak osatzen dituzte.

Enpresa edo lantokiak 250 langile baino gehiago baldin baditu, eta sindikatua enpresa batzordean ordezkari baldin badago, sekzio sindikal bakoitzak ordezkari sindikal bat edo batzuk izango ditu, enpresa edo lantokiaren langile kopuruaren arabera.

Ordezkari sindikalak aukeratu eta kargutik ken ditzaketen bakarrik sindikatu bakoitzak enpresan edo lantokian dituen afiliatuak dira. Ordezkari horiek, jakina, aukeratu dituen enpresa edo lantokian lan egin behar dute.

# 1. KAPITULOA

Sekzio sindikalak oso garrantzitsuak dira, zeren lan sindikala egiteko aukera emateaz gain sindikatuaren afiliatuak ordezkatzeko baitituzte enpresariaren aurrean, eta, horrekin batera, aprobetxatu beharko genituzkeen eskubide batzuen jabe direlako (zetzuga-bea izango litzateke eskubide horiek ez aprobetxatzea).

# AGINTEALDIA ETA ORDEZKARITZA UNITARIOAREN ALDAKETA

Ordezkaritza unitarioaren **iraupena** 4 urtekoa izango da. Dena dela, ordezkari sindikalek beren karguei eutsiko diete hauteskundeak etorri arte, agintaldia bukatzeak ez baitakar berekin automatikoki agintealdiaren bukaera.

Batzordearen kide batek enpresa edo kargua utzen duenean edo kargua kentzen diotenean, zerrendako hurrengo hautagaiak hartuko du haren kargua.

Gauza bera langileen ordezkari batekin gertatzen denean, berriz, enpresako hauteskundeetan langile horren atzean -boto kopuruei dagokionez- geratu zen hurrengo langileak hartuko du haren kargua, beste sindikatu batekoa edo independentea izan arren.

Ordezkapen hori egiten duen langilearen agintaldiak geratzen den denboraz soilik iraungo du, ez lau urtez.

Langile bati bere ordezkaritza-kargua kentzeko modu bakarra langile hori aukeratu duten langileen erabakia izango da. Erabaki hori hartu ahal izateko batzar bat deitu beharko dute bere hautesleen herenek -gutxienez-; hor egingo den bozketa libre, sekretu, zuzena eta pertsonala izango da; ordezkaria karguz gabetzeko, gainera, botoen gehiengo osoa lortu behar dute horren aldekoek.

Karguz gabetzeko ahaleginak porrot eginez gero, 6 hilabete iragan arte ezin izango da antzeko prozesurik errepikatu.

Langileen ordezkaritza-organoetan ezin betezko hutsuneak sortuz gero -edozein arrazoi dela medio-, hauteskunde partzialak deitu ahal izango dira. Deitu ere langile kopurua haziz gero deitu ahal izango dira hauteskunde horiek, gertatutako kopuru-hazkunde horrek ordezkaritza egokitu behar dela eskatzen baldin badu.

## 2. KAPITULOA

Aipatu behar da, bukatzeko, Enpresa Batzordeko kideek edo Langileen Ordezkariek beren ordezkaritza-funtzioen jabe izaten jarraituko dutela beren kontratua -grebagatik, enpresa-itxialdiagatik edo enplegu eta soldata etenduragatik- etenik dagoenean.

## ENPRESA BATZORDEEN FUNTZIONAMENDUA

Langileen ordezkariari dagokienez ezer gutxi dago esateko. Izan ere, ordezkari horien kopurua txikia da -1 eta 3 bitartekoa- eta beraien funtzionamendurako arauak ez dira Enpresa Batzordeetakoak bezain konplexuak. Beraz, nahikoa da hauxe aipatzea: erabakiak gehiengoz hartu behar direla, horren bidez adierazten baita ordezkariak adostutako jarrera. Ordezkari bat besterik ez dagoenean, jakina, ezer gutxi eztabaida daiteke gehiengoaren inguruan. Ekin diezaiozun, beraz, Enpresa Batzordeen funtzionamenduaren oinarritzko arauak aztertzeari.

### **Karguren bat aukeratu behar al da Batzordearen barruan?**

Enpresa edo lantoki batzordeak presidente bat eta idazkari bat aukeratuko ditu bere kideen artean. Horrez gain, bere prozedura-arautegia prestatuko du. Arautegi horrek ezin izango du legean ezarritakoaren aurka jo. Gainera, horren kopia bat bidali beharko zaie lan-aginteari (erregistra dezan) eta enpresari.

Hori dela-eta aipatu behar da praxian ez dela oso ohikoa horrelako arautegiak egitea. Gehienetan, batzordearen barruan gatazkak sortzen direnean egin ohi dira.

**Nola hartzen dira erabakiak Batzordean?** Badirudi erabakiak gehiengo erlatiboan (bildutakoen erdiek gehi kide batek azaldu behar dute erabakiaren alde. Gainera, bilerak quorum-a izan behar du, hau da, batzordekideen erdiek gehi kide batek egon behar dute gutxienez bileran) hartu behar direla; hori da, behintzat, interpretaziorik hedatuena.

**Noiz eta nola egin behar dira bilerak?** Enpresa batzordeak bi hilabetetan behin edota batzordekideen herenek edo ordezkarietako langileen herenek eskatzen duten guztietan bilduko dira.

### 3. KAPITULOA

Maiztasun hori bete beharrekoa da, eta, hortaz, edozein batzordekide eska dezake maiztasun hori bete dadila. Nolanahi ere, funtzionamenduko arauak bilerak bi hilabetero baino sarriagotan egin behar direla esan dezakete.

Langileen Estatutuak honi buruz ezer esaten ez badu ere -aipatutako arautegian garatu beharko bailitzateke-, batzordekide guztiei eman behar zaie deialdien berri. Jakinarazpen hori zenbait modutan egin daiteke (ahoz, idatziz, idatziz idazkia jaso izanaren adierazpenarekin, edo iragarki taulan jakinaraziz).

Deialdietan bilera non, zein egunetan, zein ordutan, eta zein gaitzerrendarekin egingo den adierazi beharko da.

Bilera guztietan, derrigorrezkoa ez bada ere, akta bana egitea komeni da. Akta hori idazkariak eta presidenteak sinatu beharko dute, eta ondokoa adierazi beharko du: bilera non egin den, bildu direnen zerrenda, agertu ez direnen zerrenda, eztabaidatutako gaiak (aldez aurretik ezarritako gai-zerrendaren arabera), hartutako erabakiak eta horiei buruzko bozketen emaitzak, eta gora-beherak.

Langileek, beraien ordezkariak eta sekzio sindikalek biltzeko eskubidea dute. Eskubide hori legez edo ohituraz ezarritako eran erabiltzea oztopatzen duten ekintzak edo bestelako hutsegiteak **arau-hauste larriak dira**, eta, beraz, 500.000 eta 15 milioi pezeta bitarteko isunaz zigor daitezke. Horrenbestez, biltzeko eskubidea onartu nahi ez duen enpresari setatiak aurkitzen ditugunean ona da datu hori gogoan izatea, aholkularitza egokia bilatu eta haien jarrera aldarazten saiatzeko.

### ORDU SINDIKALAK

Batzordeko kideek eta langileen ordezkariak eskubidea dute ordaindutako ordu kopuru bat izateko, hilero, beren eginkizunak gauzatzeko. Ordu kopuru hori hitzarmenetan adostu ohi da, eta ondokoa izan behar du gutxienez:

100 langile edo gutxiagoko enpresetan: 15 ordu

101 - 250 langile: 20 ordu

251 - 500 langile: 30 ordu

501 - 750 langile: 35 ordu

751 langile edo gehiago: 40 ordu

Hitzarmen kolektiboetan beste aukera bat ados daiteke: enpresa batzordeko kideen edo langileen ordezkarien ordu sindikalak biltzea eta batzordekide edo ordezkari baten edo batzuen eskuetan uztea, gehieneko ordu kopurua gainditu gabe. Orduak biltzearen ondorioz lana utzi ahal izango dute ordezkari batzuek, beren soldata galdu gabe, zeregin sindikaletan kontzentratzeko. Orduen erreserba norberari dagokion zer baita, eta, beraz, orduak biltzeko ezinbestekoa da orduak ematen dituen langilearen baimena.

Ordu sindikalak erabiltzeko eskubidea praxira eramaterakoan komenigarria da honako hau kontutan hartzea:

- Ezin dira hilabete bateko orduak beste hilabete batean erabili, enpresak edo hitzarmenak kontrakorik esaten ez badute.

- Ezinezkoa da orduak proportzionalki gutxitzea langileen ordezkaria lanetik kanpo dagoenean (baja, oporrak).

- **Lanaldi partzialeko langileek** lanaldi osoko langileek dituzten adinako ordu sindikalak dituzte.

- **Ordezkariak txandaka lan egiten badu**, egunez erabiltzen dituen orduak lan egindako ordutzat joko dira; gauekoak, berriz, kopuru berebean murriztuko dira (gauetz erabili izan balitu bezala).

## 4 . K A P I T U L O A

- Hitzarmenak onartzen badu orduak biltzea, baimenduta egongo da **ordezkari baten orduak beste bati ematea**, baimen, opor edo bestelako arrazoen -lan ezintasuneko egoerak barne- eraginez ordezkari bat lanetik kanpo dagoenean. Nolanahi ere, ordu bilketa horrek ezin gaindi dezake onartutako gehienezko ordu kopurua.
- Orduak enpresariak ordaindu behar ditu, eta langileak **ohiko ordainketa** jaso behar du, hau da, ezin zaio ezer kendu. Beraz, langileak eskuratzen zituen osagarriak, hala nola gauzez lan egiteagatik, puntualtasunagatik edo asistentziagatik kobratzen zituen plusak eta prima edo pizgarrien batezbestekoak ere kobratu behar ko ditu.
- Ordezkaritzari dagozkion eginkizunen artean bilera, prestakuntza-ikastaro, mintegi eta batzar sindikaletan parte hartzea sartzen da, kontutan hartu behar baita interes sindikala enpresako langileen interesari lotuta dagoela.
- **Ordu sindikaletan lanera ez joatea** baimenduta eta justifikatuta dago. Baimen berezia denez, ordu horiek erabili ahal izateko nahikoa da enpresaria aldeztu aurretik abisatzea. Enpresariak behartuta dago baimen hori ematera, aparteko egoeretan izan ezik. Enpresak egiaztagiri bat eskatzen badu, sindikatuak eman egingo dio.

### IRAGARKI TAULAK

Langileen Estatutuak espreski adirazten duenez, enpresa edo lantokietan iragarki taula bat edo batzuk jarri behar dira langileen ordezkarien esku.

- Nekez aurki liteke iragarki taula bat edo batzuk jartzeko lekurik ez duen enpresarik. Hortaz, iragarki taula langileen eskubidea denez, iragarki taula horrek lantokian egon behar du, erraz ikus daitekeen leku batean.

- Ordezkariak argitara eta heda dezaketena ez dira beraien iritziak soilik, baizik eta baita interes laboral edo soziala duten idazki guztiak ere. Muga bakarra "lanaren ohiko erritmoa ez oztopatzea" da.

- Enpresariak ez du eskubiderik agiriren bat kendu behar dela edo ezin jar daitekeela agintzeko. Hori egitea lege-haustea izan daiteke, eta, horrenbestez, legez ezarritako prozedura bereziaren bidez zigor daiteke. Beste alde batetik, langileek gainditzen badute adierazpen askatasunaren muga, epaitegiak arduratuko lirarteke arau-hauste hori zigortzeko. Halatan, enpresariak ezin muga dezake, zentsura erabiliz, langileen ordezkarien adierazpen askatasuna.

# TRACARMI TAVIA

...

...

...

...

...

# JARDUERA SINDIKALA GAUZATZEKO LOKALAK

Gai hau, Iragarki Taulari buruzkoa bezala, Langileen Estatutuaren 81. artikuluan dago araututa. Hor esaten denez, enpresek eta lantokiak -beren ezaugarriek ezinezko bihurtzen ez badute- lokal egoki bat eskaini beharko diete langileen ordezkariari eta enpresa batzordeari, beren jarduera gauzatzeko eta langileekin komunikatzeko aukera izan dezaten. Lokalak erabiltzeko eskubide horren inguruan sor litezkeen desadostasunak lan aginteak konponduko ditu, lan ikuskaritzaren txostena aztertu eta gero.

Lokalei dagokien guztia negoziazio kolektiboan hitzartu ohi da. Nolanahi ere, hona hemen orientabide gisako zenbait irizpide:

Lokal sindikala izateko eskubidea ez da unibertuala, zeren **"lantokiko ezaugarriek baldintzatu egiten baitute eskubide hori"**. Baldintza hori da, hain zuzen ere, desadostasun puntu nagusia. Lokala egotea edo ez egotea lantokiaren ezaugarriari lotuta dago; zenbat eta lantoki handiagoa, orduan eta aukera handiagoa lokal bat izateko. Ezin esan daiteke, modu interesatuan, lantoki txikitetan ez dagoela lokalik ordezkari sindikalentzat; enpresariak ezin erabil dezake aitzakia hori lokalik ez emateko. Abiapuntua horrelako lokal bat aurki daitekeela da. Beste kontu bat da agian lokal hori ezin daitekeela langileen ordezkariarentzat soilik izan, edo konpartitu egin behar dela, enpresak erabiltzen duen bulego bat delako. Kasu horietan, badirudi egokia dela ordutegi bat aurretik ezartzea langileen ordezkariak lokal hori erabil dezaten, enpresariari baimena eske ibiltzeko beharrik izan gabe. Izan ere, baimena eske ibiltzeak aukera emango lioke enpresariari biltzeko eskubidea eta gainerako eskubide sindikalak kontrolatzeko eta murrizteko. Hori horrela izango balitz, lokala enpresariaren esku egongo litzateke. Ez dugu aipatu behar horrek zer-nolako ondorioak izango lituzkeen.

## 6. KAPITULO A

- Lokalean gordetako dokumentazioa babestuta eta sekretuan dagoela bermatu behar da.
- Enpresariak eragozten edo oztopatzen badu lokalaren erabilera, edo lokala kentzen badu, askatasun sindikaleko eskubidea hausten du.
- Enpresariak langileen ordezkariari eskaini behar dien lokala egokia izango da ordezkariari dagozkion eginkizunak gauzatzeko (ez da egongo lokalean sartzea eragozten duen oztoporik, eta lekuak ezaugarri egokiak izan behar ditu: azalera, argia, airea, berogailuak, zarata gutxi, etab), eta eginkizun horiek betetzeko behar diren tresna materialak izango ditu: altzariak, artxibategiak edo fitxategiak, telefonoa eta faxa edo fotokopiagailua erabiltzeko aukera, etab.

Esandako guztia kontutan harturik erraza da ikustea gai horrek interpretazio desberdinak eta adostasunak eragingo dituela enpresan sarritan. Hori horrela izanik, egoera bakoitzaren ezaugarriak aztertu beharko ditugu, gure eskubideen ikuspuntutik.

## LANGILEEN BATZARRAK

Langileen Estatutuaren 4. artikuluan eta 77.-80. artikuluetan ezarritakoaren arabera, enpresa edo lantokietan batzarrak egiteko eskubidea ondoko arauari atxikiko zaie:

### **Batzarra honako hauek dei dezateke:**

- Langileen ordezkariak
- Enpresa edo lantoki batzordeak
- Langile talde batek: gutxienez langileen %33ek.

**Batzarraren burua enpresa komitea edo langileen ordezkariak -denok batera- izango dira;** horiexek izango dira, hala-ber, batzarra normaltasunez bideratzeko arduradunak.

Batzarraren buruak deialdiaren berri emango dio enpresariari. Hori egiteaz batera, enpresatik kanpo batzarrera etorriko direnen izenak jakinaraziko dizkio, baita enpresaren jarduera normala ez oztopatzeko hartu beharreko neurriak adostuko ere.

Batzarraren buru izateko enpresa batzordeak edo langileen ordezkariak duten eskubidea kasu guztietan aplikatuko da, baita batzarrara beraiek deitu ez dutenean eta batzarrarean xedea ordezkariak karguz gabetzea denean ere.

Txandaka lan egiteagatik, batzarrak egiteko lekua txikia izateagatik edo beste edozein gora-beheragatik ezinezkoa baldin bada langile guztiak batera biltzea enpresaren jarduera normala oztopatu gabe, zatikako batzarrak egingo dira. Batzar horiek bat balira bezala kontsideratuko dira, eta lehendabizikoa egiten den eguna hartuko da batzarraren datatzat.

**Batzartokia** lantokia izango da, leku egokia egonez gero. Batzarra lan orduetatik kanpo egingo da, enpresariarekin kontrakorik adosten ez bada.

Deialdia batzarra egin baino **48 ordu lehenago** jakinaraziko zaio enpresariari, proposatutako gai-zerrendarekin batera. Enpresariak sinatu beharko du deialdia jaso duela.

Eztabaidara ekarritako erabakiek langile guztiengan eragina dute-nean, langileen boto pertsonal, libre, zuzen eta sekretua eskatuko da -postaren bidezko botoa barne- erabakiek balioa izan dezaten. Balio hori lortzeko, gainera, enpresako edo lantokiko langileen erdiek gehi beste batek eman behar dute erabakien aldeko botoa.

Lan hitzarmenaren negoziazioari dagokionez, L.E.aren 78. artikulua informazio-izaera baino ez die egozten langileen batzarrei. Are gehiago, ordezkariak unitarioak hitzarmena sina dezake bildutako langileek aurkako botoa eman arren. Langileek kargua kendu ahal izango diete gero beren ordezkariari, baina epaitegiek nekez erabakiko dute hitzarmena baliorik gabea denik.

Orokorrean zera esan daiteke: ordezkariak unitarioko organoek (enpresa batzordeak eta langileen ordezkariak) aurreikusita dituztela funtzionatzeko mekanismoak eta erabakiak hartzeko behar diren gehiengoak, eta, orobat, ez dutela behar langileek erabaki horiek berrestea. Batzarrean hartutako erabakien behartze indarra, beraz, morala baino ez da. Horrek ez du esan nahi batzarrak esaten duena garrantzitsua, argitzailea eta -hainbat kasutan eta esandakoa gora-behera- erabakigarria ez denik.

# LANGILEEN ORDEZKARIEN BERMEAK

Langileen ordezkariak zenbait berme izaten dituzte beraien agintealdiak dirauen bitartean. Berme horiei beste batzuk gehi dakizkieke hitzarmenetan, baina oinarrizkoak honako hauek dira:

Arau-hauste larri edo oso larriek eragindako zigorren kasuetan, alde biko espediente ireki diezaietela eska dezakete langileen ordezkariak. Espediente horietan, inplikaturako ordezkariak gain, enpresa batzordeak edo gainerako ordezkariak ere izango dute entzun diezaieten eskubidea.

Beraz, espediente hori bideratzeko nahitaezkoa da inplikatutak eta enpresako gainerako batzordekide edo ordezkariak diotena entzutea. Horren bidez, arau-hausleak aukera izaten du bere burua defendatzera zuzendutako frogak aurkezteko. Berme hori ez zaie izangaien ordezkariak aplikatzen, hauteskunde-garaia bukatu eta gero.

Enpresak ezin ditu langileen ordezkariak kaleratu edo zigortu, ez beraien agintealdiak dirauen bitartean eta ezta agintaldiaren ondoko urtean (agintealdiaren bukaera kargua kendu dietelako edo kargua utzi dutelako gertatzen denean izan ezik) ere, kaleratzearen arrazoiak ordezkariak-eginkizunak betetzean gertatutako zer-bait baldin bada.

Aipaturako eskakizunak ez betetzeak -ordezkariaren bat kaleratuz gero- honako ondorio hauek dakartza: epaitegiak kaleratzea diskriminatzailea dela esaten baldin badu, baliorik gabe utziko da kaleratze hori; bidegabekoa dela esaten baldin badu, berriz, lanera itzultzearen eta kalte-ordaina jasotzearen artean aukeratu ahal izango du ordezkariak. Lanera itzultzea erabakitzen badu, enpresaria behartuta egongo da ordezkaria enpresan berriz onartzera.

Enpresak ezin dezake langileen ordezkarien sustapen ekonomiko edo profesionala oztopatu, hau da, ezin erabil dezake ordezkari izate hori diskriminazioa egiteko.

Langileen ordezkariak lehentasuna dute enpresan edo lantokian geratzeko, arrazoi teknologiko edo ekonomikoak direla medio enpresa gelditzen edo ixten den kasuetan.

Berme horrek ez du indarrrik lan harremanaren bukaera iraupen mugatuko kontratua bukatu delako gertatzen denean.

Enpresan geratzeko berme hori mugikortasun geografikoko kasuetan ere aplikatzen zaie enpresa batzordeko kideei edo langileen ordezkariari. Horrek esan nahi du, hortaz, lanpostuak behinbetikoz edo behin-behinekoz lekuz aldatzen direnean ordezkariak lehentasuna dutela oraingo lantokian jarraitzeko.

# LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUMENAK

Aurreko ataletan jadanik aipatu ditugu langileen ordezkarien eskumen batzuk. Atal honetan ez ditugu gainerako eskumen guztien legezko edukia xehetasunez aztertuko. Esan beharra dago legez araututako alderdi asko hitz hutsak baino ez direla; teoriaz baditugu hainbat eskubide, baina praxian ezer gutxirako balio dute horietako askok.

Eskumen horiek aztertzeko, bada, eskumen praktikoak azpimarratzen dituen sailkapen bat egin dugu, aurreko paragrafoan esandakoa aintzakotzat harturik.

### INFORMAZIOARI BURUZKO ESKUMENAK

- **Gai ekonomikoei dagokienez:** Langileen ordezkariak eskubi-dea dute enpresako balantzea, emaitzen kontua eta txostena eza-gutzeko. Gainera, enpresaren kapitala akzio edo partaidetzez osatuta badago, bazkideei jakinarazten zaizkien dokumentu guztiak ezagutzeko eskubidea izango dute langileen ordezkariak ere, bazkideen baldintza berberetan.

- **Kontratazioari dagokionez:** Idatziz egin behar diren kontratu (ia guztiak izaten dira idatzizkoak) gutzien oinarrizko kopia jasoko dute ordezkariak, kontratua sinatzen denetik 10 egun iragan baino lehen. Salbuespena: goi mailako zuzendaritzari dagozkion kontratuak, kasu horretan nahikoa baita kontratazioaren berri ematea. Epe berberaren barruan, halaber, kontratuen bukaerari edo luza-penari buruzko informazioa ere jasoko dute.

Oinarrizko kopiak langilearen datu guztiak bilduko ditu. Salbuespena: haren intimitateari kalte egin diezaioketen datuak, hala nola NANA, egoera zibila edo helbidea.

Langileak kitoa sinatzera doazenean haien ordezkariak aurrean egon daitezke, langileek hala eskatuz gero, eta, hor egon direla frogatzeko, kitoa sina dezakete beraiek ere.

- **ABLEei dagokienez** "(Aldi Baterako Laneko Enpresak" [ETT]): enpresa horiekin sinatutako lagapen-kontratu guztien berri eman behar die enpresak langileen ordezkariari, hamar egun iragan baino lehen.
- **Lanbide praktikei dagokienez:** praktikak hasi baino lehen ordezkariak eskubidea dute lankidetzaren hitzarmena ezagutzeko, baita praktikan parte hartuko duten LHko ikasleen hileroko zerrenda eskuratzeko ere.
- **Zigorrei dagokienez:** Edozein kasutan alde aurretiko informazioa eman behar zaie langileen ordezkariari, arau-hausteak oso larriak direnean. Enpresak zigortu nahi duena langileen ordezkariari baldin bada, berriz, arau-haustea larria denean ere informatu behar ditu enpresak gainerako ordezkariak.
- **Aparteko ordui dagokienez:** Langileek lanean benetan eman dituzten orduen (ordu arruntak, apartekoak, konpentsatuak,...) eguneroko erregistroaren hileko txostena jaso behar dute ordezkariak. Txosten horretan garbi azaltzen dira "aparteko orduak".
- Langileen ordezkariak informazioa jaso behar dute langileek beren talde edo maila profesionali ez dagozkien lanak -kategoria gutxiagoko lanak- bete behar dituztenean.
- Informazioa eman behar zaie, orobat, ondoko kasuetan: enpresariak langileak lekuz aldatzea erabakitzen duenean, erabaki hori alde aurretiko kontsulta-aldirik egin gabe har daitekeenean; enpresa, lantoki edo produkzio-gunearen titulartasuna aldatzen denean; eta enpresariak langileak kaleratzen dituztenean, kaleratze hori lanpostuak ezabatzeko behar objektibo -frogatu- batean oinarritzen denean.

**ALDEZ AURRETIKO ENTZUNALDIA ETA KONTSULTA**

Gai eta egoera batzuk direla-eta langileen ordezkariak kontsultatu behar ditu enpresariak, haien iritzia entzuteko (zenbait kasutan, gainera, txosten bat presta dezakete ordezkariak, erantzun gisa). Gai eta egoera horiek hauexek dira:

- Lanbide heziketarako enpresak dituen planak.
- Lanaldi murrizketak.
- Urteko lan-egutegia (sartzeko eta irteteko orduak, atsedenaldirak, jaiegunak, zubiak, etab.).
- Oporrak hartzeko egunak eta txandak.
- Plantila aldaketak eta osoko edo zatikako kaleratzeak (behin-betikoak edo aldi baterakoak).
- Enpresako instalazio guztiak edo zati bat lekuz aldatzen direnean, edo lekualdaketak izaera kolektiboa duenean.
- Lana antolatzeko edo kontralatzeko sistemak ezartzen edo berraztertzen direnean.
- Denbora-azterketak, lanpostuen balorazioa eta prima edo pizgarriak ezartzeko sistemak.
- Enpresa bat-egite edo irenspen prozesuetan sartzen denean edo bere lege-estatusa aldatzen duenean, hori egiteak eraginik baldin badu langile kopuruan.
- Sailkapen profesionala dela-eta langileek egiten dituzten erreklamazioak.

- Lan baldintzetan funtsezko aldaketak gertatzen direnean.

### **NEGOZIATZEKO ESKUMENAK**

Zenbait erabaki hartzeko enpresariak negoziatu behar izaten du, aldez aurretik, langileen ordezkariekin (gai horiek hitzarmen kolektiboen bidez ezarrita daudenean izan ezik). Erabaki horien gaiak hauexek dira:

- Soldata ordainagiriaren (nomina) ezaugarriak.
- Enpresaren esparrua gainditzen duen hitzarmen kolektiboan ezarritako soldata-errejimena ez aplikatzeko erabakia, hitzarmen horrek ez badu "kanpo geratzeko klausularik" ("descuelge" deritzan klausula).
- Aparteko soldatak kobratzeko egunak.
- Langileak maila edo talde profesionaletan sailkatzeko sistemak.
- Lan-mailetan igotzeko sistemak.
- Urteko lanaldiaren antolaketa irregularra eta eguneroko lanaldia-  
ren antolaketa.
- Langileen ordezkariaren egokitzapena, plantila murrizketa nabarmenak egin eta gero.

Horrez gain, langileen ordezkariak eskumena izango dute:

- Enpresako edo enpresa baino esparru txikiagoko hitzarmen kolektiboak negoziatzeko.
- Lan harremanak eten edo ezabatzen dituzten espedienteak onartzeko.

- Izaera kolektiboko lan baldintzen funtsezko aldaketak onartzeko, hitzarmenean adostutako ondoko gaiotan: ordutegian, txandetan, lan sisteman.

### **LAN SEGURTASUN ETA OSASUNARI BURUZKO ESKUMENAK**

Lehen deskribatutako eskumenez gain, lan arriskuak aurrezaintzearekin zerikusia duten gaietan parte hartzeko eskubidea dute langileen ordezkariak, enpresaren eremuan. Xede horri begira, **AURREZAIN'TZA ORDEZKARIAK** aukeratuko dituzte ordezkari unitarioek ordezkari unitarioen artean, ondoko eskalaren arabera:

**- 30 langile edo gutxiago dituzten enpresetan, langileen ordezkaria bera izango da aurrezaintza ordezkaria.**

31 - 49 langile: ordezkari 1

50 - 100: 2

101 - 500: 3

501 - 1.000: 4

1.001 - 2.000: 5

2.001 - 3.000: 6

3.001 - 4.000: 7

4.000 baino gehiago: 8

Aurrezaintza ordezkari horien eskubide eta eskumenekin zerikusia duen guztia "**Lan osasuna enpresan**" izenez sindikatuak argitaratu duen lan monografiko batean irakur dezakezue. Hartara, hemen ez dugu gai honetaz luze jardungo. Dena dela, enpresa batzordeko kideek eta langileen ordezkariak eremu horretan dituzten eskumen batzuk aipatuko ditugu.

**- Lan absentismoari dagokionez.** Absentismo indizea eta haren arrazoiak ezagutzeko eskubidea izango dute ordezkariak, hiru hilabeteko maiztasunez gutxienez. Ezagutu ere absentismoaren ondorioak ezagutu ahal izango dituzte, absentismo hori lan

istripuek edo gaixotasun profesionalek eragindakoa baldin bada. Ezagut dezakete, halaber, lan ingurugiroari buruz egiten diren azterlanak -aldizkakoak edo bereziak- eta aurrezaintzarako erabiltzen diren mekanismoak.

**- Zaintze eta kontrolatze lanak egingo dituzte** segurtasun eta higieneari lotutako gaietan.

**- Lana geldiarazi ahal izango dute** istripu arriskua guztiz agerikoa denean. Erabaki hori hartzeko ordezkari guztien adostasuna beharko da prozesu jarraituez diharduten enpresetan; prozesu ez-jarraituez diharduten enpresetan, berriz, ordezkarien %75ek azaldu beharko dute gelditzeko erabakiaren alde. Erabakia berehela jakinaraziko zaie enpresari eta lan aginteari, eta azken honek erabakia berretsi edo baliogabetuko du 24 ordu iragan baino lehen.

## **ENPRESARIAREN EKINTZEI LEGEAREN BIDEZ AURRE EGITEKO ERAK**

Langileen ordezkariak, gehiengo ados egonez gero, ekintza juridiko edo administratiboak gauza ditzakete beren eskumenei lotutako gai guztietan, baita -egoki iritziz gero- grebara deitu ere. Gehiengorik ez izatekotan, berriz, Sekzio Sindikala da legezko ekintzak -greba barne- gauza ditzakeena.

Sarritan ezinezkoa izaten da lan harremanetan sortzen diren tirabirak elkarrizketaren bidez konpontzea. Badakizue, seguru asko, enpresari asko agintezale eta harroputzak direla, eta aurre egitea beste erremediorik ez digutela uzten. Beraz, indar-korrelazioa gure aldekoa den kasu guztietan presio sindikala izango da tresnarik egokiena. Korrelazio hori hain aldekoa ez denean, aldiz, beste motatako neurriak -administratiboak, legezkoak,...- gehitu beharko dizkiogu presio sindikal horri.

Enpresariak lan eskubideak urratzen dituzten kasuetarako grebak deitzeko edo legezko prozesuak hasteko ahalmena du langileen ordezkariak, legeak hori egiteko legitimazioa ematen dio eta. Horrez gain, legedian hainbat arau-hauste administratibo eta horiei dagozkien zigorrak ageri dira. Arau-hauste horiek arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, eta ordaindu beharreko isunak 5.000 pezeta eta 100 milioi pezeta bitartekoak dira.

Komenigarria da hori guztia kontutan hartzea eta sindikatuaren aholkularitza-zerbitzura jotzea, horrelako arau-hauste antzematen duzuenean egin beharreko tramiteak bideratzeko. Dena dela, ez dugu ahaztu behar lan aginteak pasibotasunez edo utzikieriaz jokatu ohi duela. Gai hori, haatik, beste lan batean jorratuko dugu.



## KONTUTAN IZAN BEHARREKO OINARRIZKO KONTZEPTUAK

**LAN ABSENTISMOA.**- Enpresariak duten arma garrantzitsu hau gogoan izan behar dugu beti, zeren eta, Langileen Estatutuaren 82. artikulua araber, kontratua ezereztara eraman dezaketen arrazoietakoa bat baita. Hitzez hitz zera dio artikulua horrek:

Kontratua ezereztatu daiteke "langilea ez bada lanera azaltzen, nahiz eta ez azaltzeko arrazoi justifikatua izan, asistentzia-hutsegite horiek bi hilabete jarraien lanegunetako %20ra iristen badira, edo lau hilabete ez-jarraien lanegunetako %25era iristen badira, 12 hilabeteko epe baten barruan, enpresako langileen absentismo-indize orokorra %5a baino handiagoa baldin bada denbora tarte horietan".

Ondorio horietara, dena dela, ondoko hauek ez dira hustegitatzat hartuko:

- Legezko grebek dirauten bitartean gertatutako hutsegiteak.
- Langileen legezko ordezkariak gauzatzeak eragindako hutsegiteak.
- Lan istripuak.
- Amatasuna.
- Baimenak eta oporrak.
- Lanez kanpoko gaixotasunak edo istripuak, horien iraupena 20 egun jarrai baino gehiagokoa baldin bada.

**ABSORTZIO ETA KONPENTSAZIOA.**- Edo, bestela esanda, gure soldata ez igotzeko enpresariak zenbait egoeratan duen eskumena. Esan nahi du (aurkako hitzarmenik egon ezean) gure lan hitzarmenean ezarritakoa gainditzen duen edozein zenbaterako soldata igotzean konpentsatuko duela enpresariak, arian-arian, harik eta gure mailerako hitzarmenak ezarri dituen zenbaterokorik txikienekin parekatu arte.

Hau da, ezin diezazukete bat-batean kendu, baina bai poliki-poliki.

Enpresarien jokabide hori eragozteko xedez, "gutxienezko soldata-berme" bat sartu ohi da lan hitzarmen kolektiboetan.

**NAGUSIKERIA.-** Nagusikeria gertatzen da enpresariiek edo beraien izenean dihardutenek lege ezarritako lan baldintzen kontrako zerbait aginten dutenean, eta, halaber, agindu horien bidez edo haien ondorioz langileen duintasunari erasotzen zaionean.

**LAN ISTRIPUA.-** Enpresari batentzat lan egitean langileak jasaten duen edozein kalte fisiko lan istripua da.

Lanean aritzean eta lantokian jasandako kalte fisiko edo zauri guztiak lan istripuztat joko dira printzipioz. Inork esaten badu kalte hori ez dela lanaren eraginez sortu, hori horrela ez dela frogatu beharko du.

Esate baterako, ondoko hauek lan istripuztat joko dira:

- Bihotz-arazoen eragindako gertakariak, nahiz eta istripua langilea etxerako edo lanerako bidean dagoenean gertatu.

Arnasak eta bihotzak eragindako gaixotasunei dagokienez, istripuztat jotzen da langilea lehendabiziko lan egunean hiltzea, langileak patologia hori aurretik pairatu arren, zeren lanak eskatutako ahaleginak eta lehendabiziko eguneko urduritasuna heriotzaren eragiletzat jotzen baitira.

- Atsedendian edo hamaiketakoaren orduan gertatutako istripuak.

- Langileen ordezkariari dagozkion eginkizunak betetzean gertatutako istripuak (bidaiak, bilerak lantokitik kanpo, etab.).

- Istripua etxetik lanera edo lanetik etxera joatean gertatzen denean: "in itinere" izenez ezagutzen den istripu mota.

Horri dagokionez badira epai kontrajarri batzuk. Hori horrela, lanerako bidaiak ohiko bizilekutik egiten ez denean ere -adibidez: asteburua nonbait eman ondoren lanerako itzulian- badira istripua lan istripuztat jo duten epaiak. Beste batzuk, ordea, ez dute lan istripuztat hartu.

Horrenbestez, istripuren bat gertatzen bada edo gaixotasun bat areagotzen bada, ea horren arrazoia lanarekin zerikusia ote duen

ponentsatu behar duzue, eta, hori horrela dela iritziz gero, sindikatuaren aholkulariengana jo behar duzue.

**JAZARPEN SEXUALA.-** Dirudien baino sarriagotan gertatzen den zerbait da. Beraz, bereziki erne egotea gomendatzen dizuegu ordezkari zaretenoi, erasoak gogor salatu eta biktimak babes dituzuen. Lanean gertzatzen den jazarpen sexuala honela definitzen da: emakumezkoen (ia kasu guztietan) edo gizonezkoen duintasunari min egiten dioten jokabideak, sexuarekin zerikusia baldin badute edo sexuan oinarritzen baldin badira. Jokabide horiek ahozkoak, fisikoak,... izan daitezke. Edozein kasutan, biktimaren nahiaren kontra gauzatzen diren ekintzak dira.

Nahiaren kontrakoak dira erasoak pairatu duen pertsonak onartzen ez dituelako. Pertsona hori da, beraz, jokabidea onargarria ala iraingarria den erabaki behar duena.

Ekintza horietatik kalte fisiko edo psikikoak ondorioztatzen badira, lan istripuzko izaera izango dute kalte horiek.

Enpresariak langileen duintasunaren aurka zuzentzen dituen ekintzak arau-hauste oso larritzat joko dira, eta, horrenbestez, 500.001 eta 15.000.000 pezeta bitarteko isuna ezarri ahal izango zaio zigorgisa.

Gaineratu behar da jazarpen sexuala delitutzat jotzen duela legediak, zeren norbaiten nagusitasuna menpeko langileen fabore sexualak eskatzeko aprobetxatzea -langileen ezezkoak etorkizuneko aukerak zapuztuko dizkiola mehatxu eginez- zigortuta baitago: 12-24 asteburuko espetxealdia edo 6-12 hilabeteko isuna.

Jazarpen sexualeko egoeretan, aipatutako salaketez gain, enpresa uzteko eska dezake (epaibidea erabiliz) erasoak pairatu duen langileak. Hori eginez gero, kalte-ordainak eska ditzake langileak: 45 eguneko soldata lanean emandako urte bakoitzeko, 42 hilabeteko mugaz, hots, kaleratze bidegabeen kasuetan eska daitekeen kalte-ordain berbera.

**KOTIZAZIO OINARRIAK.-** Gizarte Segurantzaren kotizazioei dagozkien atxikipen portzentajeak aplikatzeko oinarritzat hartzen diren zenbatekoak dira. Nominan ageri dira (kotizaziopean dauden soldata-kontzeptu guztiak batzearen emaitza dira).

Bi oinarri daude:

- Gora-behera arruntei dagokiena
- Gora-behera profesionaleri eta bestelako gora-behereri dagokiena.

**OINARRI ERREGULATZAILEA.**- Gizarte Segurantzaren prestazioak kalkulatzekoan erreferentziatzen hartzen den zenbatekoa da.

Zenbateko hori kotizazio oinarrietatik ondorioztatzen da. Horregatik da oso garrantzitsua gure soldatei dagozkien kotizazio guztiak aplikatu diezazkietela eskatzea. Adibidez: ez dugu onartu behar soldataren berezko parte diren kontzeptuak dieta bezala kobratzea.

**ENPRESAKO EGIATZAGIRIA.**- Lan harremana bukatzen zai-gunean agiri hau eman behar digu enpresak ezinbestean, langabezia-prestazioak tramitatzeko beharrezkoa delako. Enpresak ez badu behar bezain arin tramititzen, beraz, sindikatuko zerbitzu teknikoengana jo behar duzue lehenbailehen: 15 egun iragan baino lehen (kontratua amaitu den egunetik kontatuak).

**LEHIA DESLEIALA.**- Berau gertatzen da langile batek bere jarduera-sektore berberetako beste lanen bat egiten badu aldi berean, bere kabuz edo beste norbaitentzat lan eginez, enpresariaren baimena izan gabe (L.E.aren 5.d. eta 21.I. art.). Adibidez: elektrizitate sektoreko enpresa bateko langile batek instalazio elektrikoak egiten baditu bere kabuz, enpresan egiten duen lanaz gain, lan ordue-tatik kanpo.

**KOTIZAZIOA.**- Hileko kotizazio oinarriari dagozkien portzentajeak aplikatzen datorren kuota da, hots, Gizarte Segurantzaren sistema finantzatzeko hileroko atxikitzen diguten dirua da.

**KALERATZEA.**- Lan harremana bertan behera uzteko arrazoi nagusia da. Ondoko motak daude:

Disziplinazko kaleratzea.- Enpresariak kontratua ezerezte erabakitzen du, langilea arau-hauste larriren baten errudun delako; bat dator L.E.aren 54.2. artikuluekin.

Arrazoi objektiboetan oinarritutako kaleratzea.- Lan arauen arabera, enpresariak arrazoi "objektibo" ugari balia ditzakete kontratua ezerezteko, hala nola:

- Langilearen gaitasunik eza, aurretik ezaguna edo lanean erakutsia; langilea ez delako egokitu bere lanpostuan gertatutako aldaketa teknikoetara.
- Lanera ez joatea (lan absentismoa; ikus L.E.aren 52. artikuluekin).
- Arrazoi ekonomiko edo teknikoak, edo antolakuntzaren eremuko arrazoiak.
- Lana betetzea behin-betiko eragozten duen edozein arrazoi; horretarako, lan aginteak egiaztatu behar du arrazoi hori benetakoa dela. Bat dator L.E.aren 49.I.h eta 51.12. artikuluekin.

**Kaleratzeak epaitegietan salatzen direnean, honako erabaki hauek har ditzakete epaileek:**

- **Bidezkoztat jo:** Langilea kaleratzeko enpresak erabili duen arrazoia ontzat ematen du epaitegiak.
- **Bidegabetzat jo:** Kaleratzea eragin duen arrazoia bidegabekoa dela dio epaitegiak. Enpresariak bi aukera izango ditu orduan: bata, langilea berriro hartzea; bestea, langileari kalte-ordaina ordaintzea. Kaleratutakoa langileen ordezkaria baldin bada, haatik, langilea izango da bi aukeren arteko erabakia hartuko duena.
- **Baliogabetzat jo:** Epaitegiak kaleratzea baliogabekoa dela esaten baldin badu, langilea berriro hartu beharko du lehenbailehen enpresariak.

**DIMISIOA.-** Kontratua langileak nahi duelako bukatzen da, justifikatutako arrazoirik gabe. Kasu horietan, enpresariari abisatu behar zaio aldez aurretik -normalean 15 egun aurretik-; hori ez egitekotan, soldata-egun bat galtzen dugu aurreabisua atzeratzen den egun bakoitzeko.

**DISKRIMINAZIOA.-** Lan baldintzekin zerikusia duen edozein diskriminazio -aldekoa zein kontrakoa- egiten duten arau, hitzarmen klausula, itun indibidual edo enpresariaren erabakiak balio-gabeak eta eraginik gabeak izango dira. Ondorioz, debekatuta dago jaioterria, arraza, sexua, erlijioa, iritzia edo beste edozein ezaugarri pertsonal edo sozial erabiltzea langileak diskriminatze-ko.

Jokabide diskriminatzaileak arau-hauste oso larritzat jotzen dira gizarte mailan, halako moldez non 500.001 eta 15.000.000 pezeta bitarteko isunaz zigor daitezke.

Adibide gisa kasu hauek aipa ditzakegu: bere lankideek egiten duten lan berdina egiten duen langile batek besteak baino gehiago kobratzen du; edo: enpresa batek ordainketa berezi bat eskaintzen die langileei, sindikatu konkretu baten kide direnei izan ezik.

**GAIXOTASUN PROFESIONALA.-** Gaixotasun hauek, berez, lan istripuak dira; hala eta guztiz ere, beren izaera berezia dela-eta, babes-errejimen berezi bat dute. Lan istripuekin duten desberdintasun nagusia denborari dagokiona da: istripua une batean gertatzen da, eta beraren ondorioak berehalakoak dira; gaixotasuna, ordea, beranduago agertzen da, eta beraren ondorioak denbora iragan ahala azaleratzen dira.

Honela defini dezakegu: enpresa batentzat lan egitean hartutako gaixotasuna, egiten den lana gaixotasun profesionalen taulan sartutako jarduera bat baldin bada.

Kasu honetan, lan istripuen kasuan bezala, sindikatuko zerbitzu teknikoengana jotzea komeni da gaixotasunaren iturburuari buruzko zalantzarik izanez gero.

**ESZEDENTZIA.-** Egoera honetan langileak, langile izaera galdu gabe, bere lana betetzeari uzten dio nahita eta denbora batez. Denbora horretan ez du soldatarik kobratzen; eszedentzia derri-

gorrezkoa edo seme-alabak zaintzeko baldin bada, lanpostua gorde behar diote langileari; eszedentzia nahi izan duelako hartu badu, berriz, lehenatasuna izango du libre geratzen diren lanpostuak betetzerakoan (L.E., 46. art.).

**FINKOA EZ IRAUNKORRA.-** Kontratu hauek lanaldi partzialekoak dira, baina beraien xedea bi hauetako bat da: enpresaren jarduera normalari dagozkion lan finko eta aldizkakoak egitea, edo izaera finko eta ez iraunkorra izan arren enpresaren jarduera normalean garai desberdinetan errepikatzen diren lanak egitea. Lan harreman hau mugagabetzat jotzen da, zeren jarduerak, modu jarraituan egin beharrean aldizka egiten bada ere, izaera iraunkorra baitu. Lanera deitzen ez badiote, beraz, kaleratutzat jo dezake bere burua langileak, eta, hortaz, kaleratze-prozedura hasteko eskatu.

Horrelako kontratuak "sasoiko" edo "kanpainako" lanetan egin ohi dira gehienbat.

**KITOA.-** Ohitura da lan kontratua bukatzean enpresariak "zorrak garbitzeko ordainagiria" -"kitoa"- sinatzeko eskatzea langileari. Agiria sinatzen denean, Enpresa Batzordekide edo Langileen Ordezkarri batek eskubidea du aurrean egoteko. Presentzia hori onartzen ez duen enpresariak arau-hauste larria egiten du.

Kitoa sinatzerakoan gogoan izan behar dugu agiri hori oso garrantzitsua dela. Izan ere, kitoak bertan behera uzten ditu lan harremanetik eratorritako betebeharrak guztiak. Beraz, edozein zalantza izanez gero, komenigarria da sindikatuko aholkulariekin hitz egitea agiria sinatu baino lehen.

Hori dela-eta, kitoa sinatzeko presarik ez dagoela esan beharra dago, sinatu baino lehen eskubidea baitugu haren edukia ondo aztertzeko. Sindikatura ekarri dizkiguten kito batzuk aztertzean zera antzeman dugu: kontua ez zela kitoa sina zitekeen edo ez, bai-zik eta kontratua iruzurrezkoa zela, eta, horrenbestez, egin beharrekoa kaleratzea epaitegian salatzea zela. Kitoa jadanik sinatu bada, ordea, ez dago ia aukerarik erreklamatzeko.

Kitoa sinatu ondoren soldatak igotzen badira, eta igoera horiek langilea lanean ari zeneko garaiari badagozkio, soldaten arteko aldea erreklamatu ahal izango du kitoa sinatu duen langileak.

Ez dugu "likidazioa" eta "kitoa" nahastu behar. Izan ere, likidazioa jasotzen dugun diru-zenbatekoa (kontzeptu guztiak batzearen emaitzea) baino ez da; kitoa, ordea, likidazioari gehitzen zaion klausula bat da ("likidazioa ontzat ematen dut, eta ez dut beste ezer erreklamatzeko"). Enpresa behartuta dago likidazioa kitorik gabe ematera, langileak hala eskatuz gero.

**ALDI BATERAKO EZINTASUNA (ABE).**- Kontzeptu honek lehengo "lan ezintasun iragankorra" eta "behin-behineko baliaezintasuna" kontzeptuak bildu ditu. Lagunartean "baja" izenez ezagutzen duguna da.

**JURISPRUDENTZIA.**- Auzitegi Gorenak aztergai izan duen gai bati buruzko erabakia hartzerakoan arau, ohitura edo zuzenbidearen printzipio nagusiak -behin baino gehiagotan eta zentzu berean- modu jakin batean interpretatu baldin baditu, legedian txertatuko da interpretazio hori, eta, beraz, egoera mota jakin horren inguruan sortzen diren tirabirak etorkizunean nola konpondu behar diren ezarriko du.

**ADIN TXIKIKOAK.**- Lan egin ahal izateko 16 urte baino gehiago izan behar du langileak; horrez gain, guraso edo tutoreen baime-na izan behar du 18 urte bete arte. Salbuespenak: legez adin-nagusiekin pareka daitezkeen gazteak.

18 urtetik beherako langileek debekatuta dute:

- Gaez lan egitea (gaueko 10etatik goizeko 6ak bitarteko aldian).
- Aparteko orduak egitea.
- Gobernuko Estatuak osasungaitz, nekagarri, kaltegarri edo arriskugarritzat jotzen dituen jarduerak egitea (hau da, langile edo gizaki bezala eskuratu behar duen trebakuntza oztopa dezaketen jarduerak).

**LAN KONTRATUKO ALDAKETAK.**- Kontratuaren zenbait baldintza -lanaldia, ordutegia, txandak, ordainketa sistema, etab.-aldatzeko aukera, egiaztatutako arrazoiak -ekonomikoak, teknikoak edo antolaketa zein produzioaren ermeukoak- direla medio (L.E., 41. art.). Ikus EPEAK.

**EPEAK.**- Denbora iragan delako erabaki bati aurre egiteko ezintasuna (arrazoi izan arren).

Oso garrantzitsua da kontzeptu honen edukia gogan izatea, erne egoteak edo ez egoteak nabarmenki alda baititzake lan baldintzak edo gizarte segurantzaren prestazioak jasotzeko eskubidea.

Lan eta gizarte segurantzari buruzko zuzenbidearen eremuan epe batzuk daude finkatuta erreklamazioak egiteko. Epe horiek iragan eta gero bere eskubideak galduko ditu langileak. Horregatik, kasurik azpamarrigarrienak aipatuko ditugu hemen.

- Lanaren eremuan, epea jarrita ez duten ekintzek urte bat iragan eta gero preskribitzen dute (epea ekintza has zitekeen egunean hasten da kontatzen).

- Soldatak erreklamatzeari dagokionez, preskripzio epea urte betekoa da, ekintza has zitekeen egunetik kontatua. Adibidez: 1997ko otsailaren nominako soldata-aldeak erreklamatzeko eskubideak 1998ko urtarrilaren 31n preskribituko zuen. 1997rako soldata igoera 1997-12-31n sinatzen bada, berriz, erreklamatzeko ekintzek 98-12-31n preskribituko dute.

- Preskripzio epea 20 lanegunekoa (igan-deak eta jaiegunak ez dira kontatzen) izango da kaleratzei, zigorrei, mugikortasun geografikoari eta lan baldintzen aldaketei dagozkien erreklamazioetan. Lan baldintzen aldaketen artean honako hauek sartzen dira: lanaldia, txandak, ordainketa sistema, lan sistema eta errendimendua. Nolanahi ere, zerrenda hori ez da itxia, eta, hortaz, lan baldintzen aldaketak zentzu zabalean hartu beharko dira. Erne egon, erreklamatzeko epeak pasa ez daitezten.

- Langabeziarekin edo gizarte segurantzarekin zerikusia duten prestazioen kasuan oso garrantzitsua da eskaerak egiteko epeak kontutan hartzea. Izan ere, berandu ibiltzeak garai batzuei legokiekeen ordainketa galtzera eramanezake. Esate baterako: langabeziako prestazioak eskatzeko epea 15 lanegunekoa da (igan-deak eta jaiegunak ez dira kontatzen), pertsona -legeak dioenaren arabera- langabezia egoera dagoenetik kontatuak.

Espero dugu, bada, hemen esandakoa kontutan hartuko duzuela aipatutako egoerak sortzen baldin badira. Halatan, une bakoitzean egin beharreko tramiteak hasteko sindikatuko aholkulariengana lehenbailehen jotzea gomendatzen dizuegu.

**SOLDATA GORDINA.-** Gizarte Segurantzari kotizatu gabe eta PFEZaren deskontua egin gabe kobratu beharko genukeen zenbatekoa.

**SOLDATA GARBIA EDO LIKIDOA.-** Soldata gordinari aipatutako deskontuak egin ondoren geratzen zaigun zenbatekoa.

**ISILPEKOTASUNA.-** Edo sekretu profesionala: enpresa batzordeko kideen edo langileen ordezkarien adierazpen eta informazio askatasuna mugatzen du. Isilpekotasunari eusteko betebeharrak langileak enpresan lan egiten duen bitartean irauten du.

Gai honen inguruan interpretazio arazo ugari sortu ohi dira. Konponbidea ez da erraza, zeren eta, sarritan, betebeharrak kontrajartzen baitzaio lan harremanetan eragina duten kontuei buruzko informazioa emateko betebeharrari. Beste batzuetan, informazioa nori eman behar zaion ere da eztabaidagarria; adibidez: norainoko informazioa eman behar zaie sindikatuei aholkua eskatzen zaienean?

Oro har zera esan daiteke, isilpekotasuna bakarrik hausten dela enpresari kalte konkreturen bat egiten zaionean.

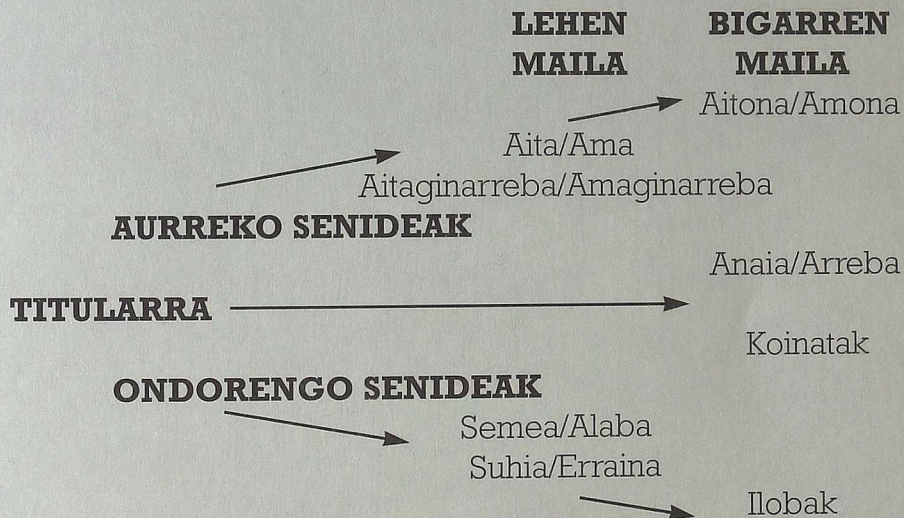
Hartara, gai horretan kontuz ibili behar da. Aldi berean, jakina, kontutan hartu behar dugu dokumentuak sekretuan gordetzeko erabakia ezin utz daitekeela enpresariaren eskuetan soilik. Ikuspuntu objektiboa eskatu behar da. Isilpekotasunaren inguruan sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko azken erabakia gizarte epaitegiei dagokie.

**TC2.-** Lantokiko langileen zerrenda biltzen duen dokumentu honek norberari dagozkion kotizazio oinarriak eta bestelako datuak biltzen ditu.

Kotizazioa egin eta hurrengo hilabetean lantokiko leku ageriko batean erakutsi behar du enpresariak dokumentu hori. Hori egin beharrean dokumentazioaren kopia bana eman diezaieke langileen ordezkariari.

## SENIDETASUN MAILAK

Ordaindutako baimenak -adibidez: senide bat hiltzen edo gaitortzen denean ematen direnak- arautzerakoan, langileek eta senideek elkarrekin duten senidetasun maila hartzen du erreferentziatzat Langileen Estatutuak edo enpresan aplikatzen den Hitzarmenak. Hor sortzen diren zalantzak argitzeko asmoz ondoko taula prestatu dugu.



**ZUZENEKO SENIDETASUNA:** Senideen arteko harremana zuzena da: gurasoak, seme-alabak, ilobak, anaia-arrebak.

**ZEHARKAKO SENIDETASUNA:** Senideen arteko harremana zeharkakoa da: aitagarreba-amagarreba, koinatak.

