

# Lastergida Sindikala

LABeko DELEGATUARENTZAKO AHOLKU PRAKTIKOAK



1995.eko EKAINA

s a k o n t z e n

6



**Lastergida**  
**Sindikala**

Eastleigh  
Sindika

# AURKIBIDEA

<b>SARRERA</b> .....	5. Orri.
<b>1. KAPITULUA</b>	
<b>LAB, GAUR EGUN</b> .....	7. Orri.
GURE PAPERA DELEGATU GISA .....	7. Orri.
<b>2. KAPITULUA</b>	
<b>LEGERIA ETA ZURE LAN SINDIKALA</b> .....	9. Orri.
ZEIN DA APLIKATU BEHARREKO ARAUA? .....	9. Orri.
ARAUEN BILA NORA JO? .....	10. Orri.
ZEIN DA ARAUEN IRAUPENA? .....	11. Orri.
ORDEZKARI SINDIKALEN ESKUBIDEAK .....	12. Orri.
<b>3. KAPITULUA</b>	
<b>EKONOMI ORIENTABIDEAK</b> .....	17. Orri.
ALDEZ AURRETIKO HAINBAT KUESTIO .....	17. Orri.
AGIRI NAGUSIAK .....	18. Orri.
<b>HIZTEGI TXIKIA</b> .....	20. Orri.



Ez ezazu espero lastergida hau irakurrita sindikatuan lanean hasteko aholku gutxi batzuk baino askoz gehiago jasotzerik.

Planteatuko zaizkizun arazoei aurre egiteko irtenbide zehatzik ez duzu hemen topatuko, baina ahalik eta ondoen moldatzeko lagungarri izango zaizu. Imaginazioa erabili, baina zalantzarik ez egin ziur ez zaudenari buruz galdetzeko orduan. Ez dago sindikalista jaio den inor. Zorte on.

Gida honen ardatzak, hauexek dira:

- **LAB, gaur egun**
- **Legeria eta zure egitekoa**
- **Hainbat ekonomi orientabide**

CONFIDENTIAL

As a result of the above, the following information is being furnished to you for your information.

The information is being furnished to you for your information and is not to be disseminated outside your organization.

This information is being furnished to you for your information and is not to be disseminated outside your organization.

The information is being furnished to you for your information and is not to be disseminated outside your organization.

This information is being furnished to you for your information and is not to be disseminated outside your organization.

The information is being furnished to you for your information and is not to be disseminated outside your organization.

This information is being furnished to you for your information and is not to be disseminated outside your organization.

The information is being furnished to you for your information and is not to be disseminated outside your organization.

This information is being furnished to you for your information and is not to be disseminated outside your organization.

The information is being furnished to you for your information and is not to be disseminated outside your organization.

## LAB, GAUR EGUN

LAB sindikatuaren ezaugarri sozio-politikoak, gure partaidetzaren faktore erabakiorra da. Urteetan zehar metatuz joan den ekintza modu hau, gizartean duen tokian kokatu behar dugu.

Sindikatuak, langileen interesen eguneroko defentsa egitearekin batera, euskal proiektu nazionalaren esparruan gizarte-aldaketa bultzatzeko duen protagonismoaz jabetu behar du.

Gizarteak justizia sozialaren bila burutu beharreko eraldaketa, erabat loturik dago klase-sindikatuarekin. Baina ipar hori, bere helburuetan aurrera egiteko sindikalgintzak kokatu eta borrokatu behar dituen marko eta politika sozio-ekonomikoek baldintzatzen dute.

Sindikatuaren apolitizismoa, sarritan "independentzia"ren tankerako kontzeptuez jantzia, sindikalgintzaren muinari zuzenean eragiten dion karga da, eta sindikalgintza, erasokorrek ez diren egoeratan eta jarrera defentsibo eta korporatibistetan jartzen du.

LABek, euskal langileen sindikatua, herri eta klase gisa jasaten dugun zapalkuntza bikoitzari erantzuna eman nahi dio, eta aldi berean, eraldaketa sozialerako proiektu alternatiboa aurkeztu nahi du.

Nazio-arazoak, Euskal Herriari ukatzen zaion Autodeterminaziorako Eskubideak, ez du beste-lako azalpenen beharrik: Argi dago eskubide unibertsal honen ukapena dela hain zuzen, gure herria urteetan zehar gatazkan jarri duen arrazoia, eta argi dago ere gatazka honen konponbide bakarra negoziazio politikoa izango dela.

Hausnarketa honek, eskubide demokratikoak (Autodeterminaziorako eta Lurralde Batasunerako Eskubideak) berreskuratzeko konpromezu aktiboak geureganatzera behartzen gaitu, horrela ideien arteko gatazka, borroka politikoa, egoki kokatu ahal izateko. Eskubide hauek dira hain zuzen, Estatu espainola eta frantziarra euskal nazioa eraikitzearen aurka ekitean sustatzen ari diren gatazka politiko biolentoaren ardatzak.

### GURE PAPERA DELEGATU GISA

LABek aldaketa sakonak jasaten ari den gizartea eraldatzeko lan eta borroka egiten du.

Gizarteko egoera bikoitza (lan finkoa duten langileak batetik, eta baztertuak, behin-behineko lanean, langabezia, etab.etan daudenak bestetik), eta langile-klasearen zatiketa kontuan hartuta, talde hauek guztiak bat egingo dituen partaidetza finkatu beharrean gaude, alegia, langabetuak, gazteak, langile autonomoak, kooperatibetako langileak, pentsiodunak, langile finkoak, behin-

# 1. KAPITULUA

behinekoak, etab. elkarrekin harremanetan jarriko dituen.

Bere burua sozio-politikotzat duen sindikatu batek ezin ditzake auzi hauek guztiak alde batera utzi, eta talde hauen antolaketa (hauetako bakoitza bere arazo bereziaz) izango da hemendik aurrera LAB gidatuko duena bere ekintza sindikalean zehar.

Helburua galdu gabe, gizarte-bizitza eraldatzearen alde borrokatzen duen sindikatua izateari utzi gabe, sindikalgintzan egin beharreko partaidetza teknikoak, LABeko delegatuei zera eskatzen die: arazoa ez da legeria osoa ezagutzea ala ez (hau aldakorra izan daiteke), legeria bilatzeko erak eta teknikak ezagutzea baizik; arazo sindikal baten aurrean, lehentasunak markatzen jakitea; langileak hobekien ateratzeko, iharduteko moduak zeintzuk diren jakitea; auzoko, herriko, nazio bateko langile gisa hartu beharreko konpromezu sozio-politikoak ere, gure kezka dira.

LABek, gizarte-eragile gisa, eskaera sozial demokratiko eta herrikoiak egin behar ditu: euskalduntzea, intsumisioa, presoak, ekologia, etab.

Lan-merkatuaren etengabeko aldaketak, teknologia berriak, lan-prestakuntza, balioaniztasuna, lanaren antolaketa, etab.; enpresarien interesak lan-harremanen erregularizazioa zapuzteko, prestakuntza iraunkorra, lanaren antolaketa zientifikoa, ... hauek ere gero eta maizago partaidetza sindikala eskatuko duten arazoak dira, eta enpresen artean kontraesanik ez izatea komeni da.

Lanean eta negoziazio kolektiboan, enpresariak beti indibidualizatzen saiatuko den lan-harremani erantzun kolektiboak eman beharrean, horietan datza gure lan batasuna eta gure indarra.

Intuzioa adiskide ona izan daiteke, baina analisi sakona egitean, sekzio sindikalarekiko, eta sekzio honen eta langileen arteko komunikazio iraunkorrak izan behar du enpresaren ekintza-sindikalaren nondik norakoaren finkatzailea; halaber, sekzio sindikalen eta sindikatuaren koordinazioak izan behar du guztion iharduketa gizarte-bizitzan.

Enpresan, LABeko delegatuak ildo hauek jarraitu behar ditu, baita bere herri edo auzoan ere, sustatzaile sozial gisa jokatzean. Izan ere, LABek lantegi eta enpresan ihardun behar du, baina baita Euskal Herriko herrietan ere. Beraz, LABen helburuak eta funtzioak euskal gizartean egoki gauza daitezen, egiturek eta militantziak horretara moldatutako lan-dinamika jarraitu beharko dute erabat.

Honetan datza hain zuzen LABen erronka, bere partaidetza koherentea izango bada.

# LEGERIA ETA ZURE LAN SINDIKALA

Hasi aurretik, idazki hau besteen kontura lan egiten duten langileei zuzendua dagoela adierazi behar dugu. Batzorde edo sekzio sindikaletako kideei, Langileen Estatutua aplikagarri zaieneko delegatuei. Kooperatibetako langileek, funtzionarioek, langile autonomoek eta beste hainbatek, beren arazo bereziak dituztenez, ezingo dute beti hemen azaldutakoa bere egin.

Egokiena, lan-harremanak erregulatzen duen legeri osoa ezagutzea litzateke, baina oso handia izateaz gain, denboran zehar aldatu egiten da. Buruz ikasi nahi izatea beraz, ezinezkoa eta alferrikakoa litzateke.

Komeni da jakitea Konstituzio Espainoletik hasi (hau alde guztietatik nahiko urrun geratzen bazaigu ere) eta laneko ohitura eta usadioetarainoko arauen hierarkia dagoela. Hauen tartean, normalean kontsultatu ahal izateko, Langileen Estatutua eta beste hainbat lege dauzkagu, hala nola kasu zehatzetarako zenbait dekretu, ministeritza-agidu, etab.

Sindikatatik jaso ditzakegun argibideetaz gain, hainbat oinarritzko kuestio ezagutzen joan behar dugu:

### ZEIN DA APLIKATU BEHARREKO ARAUA?

Lan-harremanen iturriak, honen eskubide eta betebeharrak non hasten diren azaltzen diguten arauak anitzak dira eta honako **arau-hierarkiaren** menpe daude:

#### **ESTATUKO LEGE-XEDAPENAK:**

- Konstituzioa eta Nazioarteko hitzarmenak (Lanaren Nazioarteko Erakundearen hitzarmenak, Nazio Batuen Erakundearen itunak, Europako Batasunaren Erregelamendu eta Zuzenkariak, etab.)

#### **LEGE IZAERADUNAK:**

- Lege Organikoa (Askatasun Sindikalaren Legea, aurrerago agian Greba Legea, etab.)
- Lege Arrunta (Langileen Estatutua, Aldi Baterako Lan Enpresak erregulatzen dituen Legea, lana sustatzeko premiazko neurriei buruzko Legea, etab.)
- Lege-Dekretua (Gobernuak onartutako premiazko Arauak).
- Dekretu Legegilea (Gizarte-Segurantzaren Lege Orokorren testu bateratua, Lan-Prozedurarako testu artikulatua, etab.)

### **ERREGELAMENDU IZAERA DUTEN ARAUAK:**

- Lan-harreman bereziak erregulatzen dituzten dekretuak: goi-karguak, gutxiagotuak, etab.
- Legeen garapen eta aplikaziorako dekretuak: denbora-zatiz, praktiketan edo ikaste prozesuan egiteko kontratuak.
- Ministeritza-aginduak (Dekretuen garapen eta aplikazioari buruzkoak)

### **AUTONOMI ARAUAK:**

Autonomi Elkarteek ez dute legeak egiteko gaitasunik, estatu-mailan egindako legeak exekutatzeko eskubidea besterik ez dute. Gaur egun, LABen helburuetako bat, Lan-Harremanen Berezko Esparrurako bidean, Euskal Herriak lan-legeria egiteko gaitasuna lortzea da.

### **TALDE IZAERADUN ARAUAK:**

- Hitzarmen Kolektiboa
- Enpresa-hitzarmena

### **LAN-HARREMANEN BESTE HAINBAT ITURRI:**

- Enpresaren formaltasunik gabeko ituna
- Lan-Kontratu Indibiduala
- Tokiko eta laneko ohiturak eta usadioak
- Barne-eraentzarako erregelamendua

Baliteke hainbatetan estatutuz gaindiko hitzarmenak ematea (Langileen Estatutua alde batera uzten dutenak), esaterako, enpresa eta sindikatu bateko afiliatuen artekoak, ondoren partikularrak atxiki daitezkeenak. Hasieran kontratu zibilaren izaera bazuten ere, denborak aurrera joan ahala gero eta lan-izaera handiagoa hartzen ari dira.

Arau juridiko guztiak daude Auzitegien interpretazioaren esku, Auzitegi Gorenak, edota hala behar duenean, Auzitegi Konstituzionalak emandako epaiek osatzen duten Jurisprudentzia delakoa sortuz.

Arau bata eta bestearen artean nolabaiteko gatazkarik sortuko balitz, orokorrean langileari hobeto datorkeen araua aplikatuz erabakitzen da, arauen edota hitzarmenen pilaketak eragiten duen interpretazio-sistema korapilatsuei eragin gabe.

Bestalde, denboran zehar hartutako hainbat eskubide azkenean finkatu egiten dira (Baldintza onuragarriagoa).

Badaude ere libreki erabili ezin diren zenbait eskubide. Esaterako, oporrak diruagatik aldatzea. Beharrezko eskubideetarako xedapenak deiturikoak dira.

## **ARAUEN BILA NORA JO?**

Kontsultazko lege-bilduma ona izatea garestia da, baina badira edukitzea komeni den arau batzuk, berorietara maiz joko baitugu askotan ateratzen diren eskubide eta betebeharrei buruz kontsultatzera:

- Langileen Estatutua (martxoaren 10eko 8/80 Legea), maiatzaren 19ko 11/1994 Legeak -Lan-

Erreformaren arau zentrala- eraldatua.

- Enpresaren, sektorearen edota dagokionaren Hitzarmen Kolektiboa
- Egongo balitz, dagokion Enpresa-Ituna
- Egongo balitz, enpresaren Barne Eraentzarako Erregelamendua
- Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa (abuztuaren 2ko 11/85).
- 1991ko urtarrilaren 7ko Legea, kontratazioaren inguruan langileen ordezkariak duten informazio eskubideari buruzkoa.
- Maiatzaren 19ko 10/1994 Legea, lana sustatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- Ekainaren 1eko 14/1994 Legea, Aldi Baterako Lan-Enpresei eta hauen ondorengo Erregelamenduari buruzkoa.
- Ekainaren 20ko 1/1994 Errege Dekretu Legegilea, Gizarte-Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bateratua.
- Apirilaren 7ko 8/1988 Legea, Gizarte-Ordenuaren Urrapen eta Zigorrei buruzkoa (maiatzaren 19ko 11/94 Legeak eguneratua).
- Lan-Prozedurarako Legea, apirilaren 27ko 521/90 Errege Dekretu Legegilea (maiatzaren 19ko 11/94 Legeak eguneratua).

### **ZEIN DA ARAUEN IRAUPENA?**

Legeak soilik ondorengo beste lege batzuen ondorioz galtzen dute indarra, eta ondorengo hauek espreski adierazi behar dute aurreko horiek derogatzen dituztela, bestela, kontraesanean ez dauden guztian, biek jarraituko dute indarrean.

Hitzarmen kolektiboetan garrantzitsua da azken lan-erreforma kontuan izatea (Langileen Estatutuaren 86 art.), zeren eta hitzarmenean hitzartutakoaren ohizko luzamendua aldatu egin baita.

Ildo honetatik, artikulua horren honako puntuei arreta berezia eskaini behar zaie:

2. "Aurkakoa hitzartu ezik, hitzarmen kolektiboak urte batetik bestera luzatuko dira baldin eta horri buruz aldean salaketa ez badago".

3. "Hitzarmen bat salatuko balitz, akordio espresurik lortzen ez den bitartean, hitzarmeneko obligaziodun klausulek indarra galduko dute.

Behin hitzartutako epea bukatu dela, hitzarmenaren arau-edukiaren indarrean egotea, hitzarmenean bertan finkatu bezala egingo da. Hala hitzartu ez balitz, hitzarmenaren arau-edukia indarrean mantenduko da."

Eta batez ere, hurrengo puntua:

4. "Aurreko baten ondoren ezartzen den hitzarmena, aurrekoa baliorik gabe uzten du erabat, espreski mantentzen diren agerrarazpenak ezik".

Iharduera sindikalari buruzko beste hainbat xehetasun (kontratuak, nominak, mugikortasun funtzionala edota geografikoa, batzordeko kideen eskubideak, etab.), eskuratzea proposatu dizugun oinarrizko arautegian dauzkazu.

Kontsulta gisa edo lasai irakurtzeko erabil dezakezu, edota sindikatuan galde dezakezu, baina inola ere ezingo duzu, zure burua defendatzeko, lege bat edo beste ezagutzen ez duzula argudiatu ("Legeak ez ezagutzeak ez du hauek betetzeaz salbuesten").

### ORDEZKARI SINDIKALEN ESKUBIDEAK

Enpresako, sektoreko lan sindikalak, hainbat lege-arlo ukitzen ditu:

- **ADMINISTRATIBOA:**

Gizarte-Segurantzari dagozkion kotizazioei buruzko enpresa-urrapenak.

- **PENALA:**

Kode Penalaren 499 bis Art., zeinek laneko askatasun eta segurtasunaren aurkako delituak zigortu egiten dituen.

- **LABORALA:**

Ondoren, lan-ordezkarien eskubide nagusiak eta hauen lege-artikuluak adierazten ditugu:

## LANGILEEN ORDEZKARI SINDIKALEN ESKUBIDEAK

1.- INFORMAZIOA JASO	Ordezkaritza	Arauk	Artikuluak
1.- Ekonomi sektorearen eboluzio orokorra	LD, EB, DS	• ET LOLS	62.2 64 10.3
2.- Ekoizpen eta salmenten egoera	"	"	"
3.- Ekoizpen-programa	"	"	"
4.- Enpleguaren balizko eboluzioa	"	"	"
5.- Balantzea, emaitzen kontua, txostena eta bazkideei ezagutarazten zaizkien agiriak	"	"	"
6.- Lan-kontratuen eredu idatziak	"	• LDIRT RD 2546/94	1 10
7.- Lan-harremanaren amaieraren ereduak	"	• LDIRT	3
8.- Mugikortasun funtzional indibiduala	"	• ET	39.2
9.- Mugikortasun geografiko indibiduala	"	"	40.1
10.- Lan indibidualaren baldintza-aldaketa	"	"	41.3
11.- Arrazoi objektiboengatik kontratuaren amaiera	"	"	53.1c)
12.- Oso huts larriengatik ezarritako zigorrak	"	"	64
13.- Lanean huts egitearen estatistikak	"	"	"
14.- Lan-istripuak	"	"	"
15.- Gaixotasun profesionalak	"	"	"
16.- Ezbeharren indizeak	"	"	"
17.- Lan-ingurugiroaren azterketak	"	"	"
18.- Prebentziorako mekanismoak	"	"	"
19.- Enpresariak burututako kontratuak	"	"	15.4
20.- Enpresaren titulartasun-aldaketa	"	"	44.1
21.- Ezinbestez lan egin ez diren orduak burutzeko emandako arrazoiak	"	• RD 2001/83	5
22.- Burutu diren aparteko orduak	"	"	4.1
2.- TXOSTENA IGORRIZ PARTE HARTU	Ordezkaritza	Arauk	Artikuluak
1.- Berregituraketak eta lan-uzteak	LD, EB, DS	• ET LOLS	62.2 64 10.3
2.- Lanaldien mozketak	"	"	"
3.- Instalazioen lekualdatze totala edo partziala	"	"	"
4.- Lanbide prestakuntzarako planak	"	"	"
5.- Implantazioa edota antolakuntza-sistemen berrazterketa eta lan-kontrola	"	"	"
6.- Denboren azterketa	"	"	"
7.- Sari-sistemen finkapena	"	"	"
8.- Lanpostuen balorazioa	"	"	"
9.- Teknologi, ekonomi, antolaketa edota ekoizpen arrazoiengatik lan-kontratu-amaierak eta -etenaldiak	"	• ET RD 696/80 RD 2732/81	47 51
10.- Nortasun juridikoa amaitu edota enpresariaren heriotzagatik kontratu-amaiera	"	"	"
11.- Lan-egutegia	"	RD 2001/83	4.3
12.- Alokairu-ordainketaren aldaerak	"	• ET	29.4
13.- Saillapen profesionalaren sistema	"	"	22.1
14.- Maila-igoerak	"	"	24.1
15.- Mugikortasun funtzionala	"	"	39.4
16.- Mugikortasun geografikoa	"	"	40.2
17.- Lan-baldintzen aldaketak	"	"	41.4
18.- Alokairuak jasotzeko ereduak	"	"	29.1

## 2. KAPITULUA

<b>3.- KONTROLA ETA ZAINITZA</b>	Ordezkaritza	Arauk	Artikuluak
1.- Lege eta ohizko arauen gaineko zaintza egin	LD, EB, DS*	•• ET	62.2 64
2.- Segurtasun eta higiene arauen zaintza eta kontrola	"	"	19.3 19.5 64
3.- Ingurugiro-arrisku kaltegarrien menpe egotea	"	•• RD 2001/83	29
4.- Hurre-hurreko arriskuagatiko ihardueren etenaldia	"	•• ET	19.5
5.- Aparteko orduak gaez burutzea	"	•• RD 2001/83	42
6.- Alokairuei buruzko kontu-liburuen jakinarazpena batzordeari	"	•• ET	29.2
		LPL	48
7.- Langileen erregistroak ikustea	"	•• ET	18
8.- Segurtasun eta higiene arloei dagokienez, enpresaren barne- organoen bileretara joatea	DS	•• LOLS	10.3
9.- Gizarte-lanen gestioan parte hartzea	LD, EB	•• ET	64.1
<b>4.- NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAK</b>	Ordezkaritza	Arauk	Artikuluak
1.- Enpresa edo maila txikiagoan negoziazio kolektiborako es- kubidea	LD, EB, SIND	•• ET	82 87
	"	LOLS	2.2 8.2
2.- Enpresa edo maila handiagoan negoziazio kolektiborako eskubidea	"	"	"
3.- Hitzarmen kolektiboen salaketa	LD, EB, SIND	•• ET	86
4.- Hitzarmen kolektiboen zabalpena eskatu	"	•• ET	92
		RD 572/82	4
5.- Aparteko sariak finkatu	"	•• ET	31
6.- Hitzarmenak ez aplikatzeagatiko klausula (alokairu-erregime- na)	"	"	82
7.- Alokairuak	"	"	26.3
8.- Obra-kontratu edota egindako zerbitzuaz bete daitezkeen lanak	"	•• ET	15.1
		RD 2546/94	2.1
		•• ET	15.1
		RD 2546/94	3.2
9.- Ekoizpenaren egoeratik enpresak kontrataziora jo dezakeen epea edota gehienezko iraupena	"	•• ET	14
10.- Frogaldiko mugak	"	"	22.1
11.- Saillkapen profesionalerako sistema	"	"	23.2
12.- Sustapen eta prestakuntza profesionalerako eskubidea gauzat- zea	"	"	24.1
		"	25.1
		"	29.1
13.- Maila-igoeraren sistemaren finkapena	"	"	34.2
14.- Sustapen ekonomikoa	"	"	35.1 35.4
15.- Alokairuak jasotzeko eredia	"	"	36.2
16.- Lanaldiaren banaketa	"	"	39.4
17.- Aparteko orduen borondatezkotasuna eta konpentsazioa	"	"	40.1
18.- Gaueko lanaren ordainketa	"	"	55.1
19.- Betegabeko postuak betetzeko epeak	"	"	86.3
20.- Lekualdatze gastuak			
21.- Lanpostuaren erabilgarritasunaren finkapena			
<b>5.- ORDEZKARIEKIKO HARREMANAK</b>	Ordezkaritza	Arauk	Artikuluak
1.- Adierazpen librea	LD, EB, SS	•• ET	64.1 68
	SIND	CE	20 21
2.- Ordezkariei berri ematea	LD, EB, DS, SS	•• LOLS	8 9.1
3.- Idazkien argitarapena eta banaketa	"	•• ET	68
4.- Batzar-deialdia	SS, LD, EB	"	77.1
5.- Afiliatuen deialdia	DS, SIND	•• LOLS	8.1

\* *Laster batean lan-arriskuen babeserako (lan-osasuna) ezarriko den legea indarrean jartzea-  
rekin batera (tramitazio-egoeran)*

<b>6.- HAUTESKUNDE SINDIKALAK</b>			
	Ordezkaritza	Arauk	Artikuluak
1.- Hauteskunde sindikalen sustapena	SIND	♦ ET LOLS RD 1844/94	67.1 6 7 2
2.- Hautagai-zerrenden aurkezpena	SIND	♦ ET LOLS	69.3 2.2 d)
3.- Agintealdiaren iraupena	LD, EB	♦ ET LOLS	67.3 2. Gehig, Xed
4.- Dimisio, ordezkatzeko edo agintealdiaren amaieragatikoko parte hartzea	LD, EB	♦ ET RD 1844/94	69.5 14
<b>7.- ODEZKARITZA-ORGANOEN FUNTZIONAMENDUA</b>			
	Ordezkaritza	Arauk	Artikuluak
1.- Biltzeko eskubidea	DS, EB, SS SIND	♦ ET CE LOLS	66.2 21 8.1
2.- Funtzionamendu-erregelamenduaren lanketa	EB	♦ ET	66.2
3.- Estatutuak eta erregelamenduaren idazketa	SS, SIND	♦ LOLS	2.2 a)
4.- Ekintza-programaren formulazioa	"	"	"
5.- Enpresa-Batzordeko bileretara joatea (boza bai baino botorik gabe)	DS	♦ LOLS	10.3
<b>8.- LANGILEEN INTERESEN DEFENTSA</b>			
	Ordezkaritza	Arauk	Artikuluak
1.- Ekintza administratiiboak burutu (salaketak, eskakizunak, errekursoak...)	LD, EB, SIND	♦ ET LOLS	64 65 2.2
2.- Ekintza judizialak burutu (eskariak, errekursoak...)	"	♦ ET	64 65
3.- Langileen eskubideak babesteko laguntzaile lanak egin	SIND	♦ LOLS	13
4.- Gatazka kolektiboaren planteamendua	LD, EB, SIND	♦ LOLS RDL 17/77	2.2 d) 18
5.- Greba-deialdia	"	♦ CE RDL 17/77	28 37 3
6.- Manifestapen-deialdia	"	LOLS ♦ CE LORDR	2.2d) 21
<b>9.- ENPRESAK ESKURA JARRI BEHARREKOAK</b>			
	Ordezkaritza	Arauk	Artikuluak
1.- Iharduerak burutzeko egoitza	DS, EB, SS	♦ ET LOLS	81 8.2
2.- Iragarki-taula	"	"	"
3.- Ordaindutako hileko orduen kreditua	LD, EB, DS	♦ ET LOLS	37.3 68 10.3
4.- Funtzio sindikalak gauzatzegatikoko exzedentzia	SKH	♦ ET LOLS	46.4 48.3 9.1
5.- Funtzio sindikalengatik ordaindu gabeko baimenak	"	♦ LOLS	9.1
6.- Lantokirako asistentzia eta sarrera	"	"	"
7.- Hitzarmen kolektiboagatik ordaindutako baimenak	HNO	"	9.2
8.- Delegatu sindikalak baldintza onetan eta erraztasunekin izateko eskubidea	SS	"	10.2
9.- Kuotak biltzeko eskubidea	SS, SIND	"	8.1

## 2. KAPITULUA

10.- BABES JURIDIKOA	Ordezkaritza	Arauk	Artikuluak
1.- Huts larri edo oso larriak egitean, kontraesanezko espedientea	LD, EB, DS	♦ ET LOLS LPL	68 10.3 111
2.- Teknologi, ekonomi, antolaketazko edota ekoizpen arrazoiengatiko lan-kontratu-amaierak eta etenaldiak daudenean, lanean geratzeko lehentasuna	"	♦ ET	17.1 51.7 68
3.- Ordezkaritza gauzatzean burututako iharduerengatik lanetik kanporatua ez izateko eskubidea	"	"	"
4.- Behin agintealdia amaitu dela, bermealdia beste urtebetez luzatzea	"	"	"
5.- Sustapen ekonomiko edo profesioaletan diskriminazio eza	"	"	"
6.- Lan-harremanetan diskriminazio eza	"	"	4.2c)
7.- Lekualdaketa egongo balitz, postuan geratzeko lehentasuna	"	"	40.5
8.- Ordezkaritza-ihardueren denbora asistentzi huts gisa ez kontatzea, arrazoi objektiboen kontratu-amaieraren ondorioetarako	"	"	52.1 d)
9.- Berriz ere lanean hartzeko aukera gauzatzea, baldin eta kanporaketa desegokirik ematen bada	"	♦ ET LPL	56.4 112
10.- Sindikatura afiliatutako kanporaketa eta zigorretan, entzuna izateko eskubidea	"	♦ ET LOLS	55.1 10.3
11.- Askatasun sindikalaren babesia eta jarrera antisindikalen errepresioa	SIND	♦ LOLS	13
12.- Aldi baterako gabetuak edo deseginak ez izatea, aginte judizialaren erabaki irmoz izatea salbu.	"	"	2.2 c)

## LABURDURAK

### ORDEZKARITZAK

<b>LD :</b>	Langileen Delegatua
<b>EB :</b>	Enpresa-Batzordea
<b>DS :</b>	Delegatu Sindikala
<b>SS :</b>	Sail Sindikala
<b>SIND :</b>	Sindikatuak
<b>SKH :</b>	Sindikatuetako Kargu Hautatuak
<b>HNO :</b>	Hitzarmenak Negoziatzeko Ordezkariek

### ARAUAK

<b>ET :</b>	Langileen Estatutua, 11/94 Legearen eraldaketaduna
<b>LOLS :</b>	Askatasun Sindikalerako Lege Organikoa
<b>LPL :</b>	Lan-Prozedurarako Legea
<b>CE :</b>	Espainiako Konstituzioa
<b>LDIRT :</b>	Langile-Ordezkarien Informazioarako Eskubideei buruzko 2/91 Legea
<b>LORDR :</b>	Bilkura Eskubiderako Lege Organiko Erregulatzaila
<b>RDL 17/77 :</b>	Lan-Harremanak
<b>RD 2546/94 :</b>	Kontratazioari dagokionez, ET.ko 15. art. garatzen duena
<b>RD 2001/83 :</b>	Lanaldiaren erregulazioari buruzkoa
<b>RD 696/80 :</b>	Langileen Estatutua lan-baldintzen aldatzea garrantzitsuen, eta lan-harremanen amaiera eta aldi baterako gabetzeen espedientei aplikagarri izateko
<b>RD 2732/81 :</b>	Honen bitartez RD 696/80 aldatzen da
<b>RD 572/82 :</b>	Hitzarmen Kolektiboen luzapenari buruzkoa
<b>RD 1844/94 :</b>	Langileen ordezkaritza-organoak hautatzeko erregelamendua

# EKONOMI ORIENTABIDEAK

### ALDEZ AURRETIKO HAINBAT KUESTIO

Ekonomiari dagozkion gatazkak, gero eta garrantzi handiagoa hartzen ari dira, zeren eta enpleguaren jarraitasuna eta kantitatea edota enpresaren etorkizuna finkatu eta baldintzatu egiten baitituzte.

Ekonomi eta finantz okertze hazkorraren emaitzaren eraginez, enpresariak, ia beti indarrean dagoen legeriaren babesean, hainbat mekanismo eta tresna erabiltzen ditu: erregulazio-espedientea, berregituraketa-planak, ordainketa-suspentsioaren gisako lehiaketazko prozedurak, porrota, etab.

Egoera hauetan, planteamendua "argudiatzeko" informazio eta dokumentazio guztia bere esku duenez, enpresaria da jokoaren arauak jartzen dituen.

Langileek, lehenik ekonomi eta finantz egoera ez ezagutzeagatik, bigarrenik aurretiaz ezarritako prozedura eta epeak egon daitezkeelako, eta hirugarrenik enpresariaren erabakiaren aldebakartasunagatik, hauek guztiak direla eta, beren interesen defentsa baldintzaturik ikusten dute.

Premisa honetatik abiatuta, beharrezkoa da gizartearen ekonomi eta finantz garapena guztiek ezagut dezaten zuzendua egotea iharduera sindikalaren orientabidea.

Sarrera txiki honek, hainbat jatorrizko kuestio finkatzeko balio du:

- Enpresaren egoera normala bada, enpresa ez da langileei ekonomi informazioa ematearen aldekoa izaten.
- Kasurik onenean, honi buruz Langileen Estatutuak jasotzen duena zehazki betetzera mugatzen dira.
- Legeriak hala eskatzean, edota iharduketaren bat hasi duelako edo hastekotan dagoelako besterik ez du informazioa eta dokumentazioa erakusten.

Enpresariaren ohizko iharduera da emaniko informazioa ahozkoa izatea, poliki aztertu eta ondorioak ateratzea ahalbidetuko duen inolako agiririk eman gabe (balantzea, emaitzen kontua, txostena).

### AGIRI NAGUSIAK

Enpresak dituen eta informazio-unitatea osatzen duten agiriak, honakoak dira:

- BALANTZEA
- EMAITZEN KONTUA
- TXOSTENA

### BALANTZEA

Enpresaren ondarea eta egoera estatikoa agerrarazten du.

Bi zati ditu:

**Aktiboak**, enpresak dituen ondasun eta eskubideak adierazten ditu.

**Pasiboak**, enpresak hartzen dituen betebeharrak jasotzen ditu, kapitala barne.

**Aktiboa guztira = pasiboa guztira**

Balantzearen alde bakoitza hainbat atal edo **ondare-masatan** banatzen da, eta hauek, ondarea osatu eta finkatzen duten elementuak biltzen dituzte.

Ikus dezagun zeintzuk diren aktiboa eta pasiboa osatzen dituzten zatiak.

### AKTIBOA

**Ibilgetua** hiru motakoa da:

- **Ibilgetu materiala**. Hemen sartzen dira: eraikinak, pabeiloak, lokalak, makineria, ibilgailuak, instalazioak (elektrikoak, garabiak...), altzariak, informatika-ekipoak...
- **Ibilgetu inmateriala**: patenteak, leasing eragiketak, administrazio-emakidak, izen eta marka komertzialak, know-how-how-ak,...
- **Ibilgetu finantzaria**: Beste enpresetan dituen akzio edota partaidetzak.

Ibilgetuaren zati hauek, **aktibo finkoa** osatzen dute.

**Izakinak**: lehengaiak, fabrikazio prozesuan dauden produktuak, eta biltegian dagoen bukatutako produktua.

**Bihurgarria**: bezeroek zor dutena (faktura gisa, gantzio-letra gisa,...), Administrazio pulikoek enpresari zor diotena, etab.

**Erabilgarria**: Enpresak kutxan eta bankuetan duen diruaz osatua

**PASIBOA**

**Berezko fondoak** (edota pasibo ez-galdagarria): kapital sozialak (hasierakoa gehi gerora gehitutakoa) eta Sozietateen Legeak jasotzen dituen erreserbek osatzen dute.

**Epe luzera galdagarria:** hau, bankuekin eta beste hartzekodunekin hartutako zergak osatzen dute, mugaeguna urtebete baino handiagoa denean.

**Epe motzera galdagarria** (pasibo zirkulagarria), definizioz enpresak urtebete baino epe laburragoan egin behar dituen ordainketak: hornitzaileei, hartzekodunei, erakunde publikoei (zergak, Gizarte-Segurantzaren kotizazioak,...) egin beharreko ordainketak, langilegoa, etab.

**EMAITZEN KONTUA**

Enpresak ekitaldian zehar izan dituen galera edo irabaziak agerrarazten ditu, eta bi atalek osatzen dute:

**Zorrak:** Bertan enpresa-iharduera burutzean enpresak egiten dituen gastu guztiak adierazten dira. Adibidez: Lehengaien erosketa, langilego gastuak, telefonoa, errentak, argia, garraioa, finantz gastuak, bulego-materiala, publizitatea, etab.

**Hartzekoak:** Enpresa-ihardueratik eratorritako sarrerak adierazten ditu: salmentak, dirulaguntzengatiko subentzioak, finantz sarrerak,...

Zor eta hartzekoen arteko aldeak finkatzen du enpresaren egoera ekonomikoa:

Zorrak (erosketak/gastuak) hartzekoak (samentak/sarrerak) baino handiago badira = **galera**

Zorrak hartzekoak baino txikiago badira = **irabazia**

Argi geratu behar da enpresak urtero aurkeztu behar dituela probintziako **Merkataritza Erroldan**, bai Balantzea, baita emaitzen kontua ere.

Merkataritza Errolda publikoa da eta edozeinek du balantzearen edota emaitz kontuen idatzizko kopia bat eskatzeko eskubidea.

Hauetako puntu batzuk eskematikoki azaldu ondoren, xehetasun handiagok aztertu ahal izateko komenigarria da sindikatuaren lurralde edo sektore egiturara jotzea.

**TXOSTENA**

Agiri edo informe honek enpresa-kudeatzaileek (normalean zuzendaria) ekitaldiko eginkizun nagusiekin egindako oinarritzko lanak jasotzen ditu: salgaiak eta salmenten eboluzioa, merkatuaren eboluzioa, langileena...

# HIZTEGI TXIKIA

Enpresaren hizkera ekonomiko eta finantzarian sarritan erabiltzen diren hainbat espresio edota hitz tekniko dago:

## - AMORTIZAZIOA:

Nahastu ezin diren bi mota daude:

- **Amortizazio ekonomikoa:** Denboraren eta erabileraren ondoriozko ibilgetuaren balioaren galera.
- **Finantz amortizazioa:** Jasotako maileguengatik ordainketa, normalean bankuei egiten zaiena.

## - RATIOA:

Balantzean agertzen den egoera konkretu bat azaltzeko hartu diren 2 kontzeptuen balioen arteko zatiketa da.

## - AUTOFINANTZAZIOA:

Enpresaren iharduerak baliabideak sortzeko duen gaitasuna, kanpo finantzazioren beharrik gabe iharduerarekin aurrera egin ahal izateko.

## - CASH FLOW:

Enpresak berezko baliabideak sortzeko duen gaitasuna iharduerarekin jarraitu ahal izateko, amortizazio eta ibilgetuaren kostuak alde batera utzita.

$$\text{Cash-flow} = \text{Emitza} + \text{Amortizazioa}$$

## - KANPO FINANTZAZIOA:

Jasotako maileguak eta hirugarrenek (bankuak, hornitzaileak...) iharduera garatu ahal izateko emandako laguntzak.

## - KNOW-HOW:

Ekonomi baloraziogiak diren ezagutza tekniko profesionalak.

## - EMAITZA:

Ihardueraren ekitaldiko emaitza ekonomikoa, ibilgetuaren amortizazio-kostuak barne.

$$\text{Emitza} = \text{Sarrerak} - \text{Irteerak (amortizazioak barne)}$$

## - ERANTSITAKO BALIOA:

Enpresak sorrarazitako irabaziak, behin produktuaren salmenta-prezioa, materialen kostua eta kanpo-zerbitzuak (garraioak, errentak, argia, telefonoa,...) kenduta.