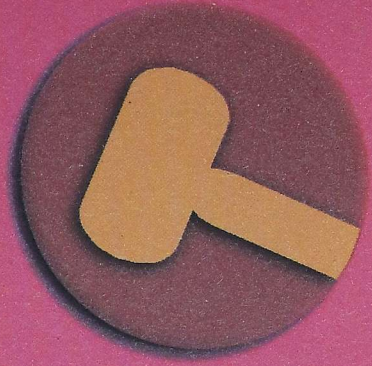


Sai juridikoa



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

15.

Sai sindikalak enpresan

LAB
Hezkuntza

ZA
BAI
TZEN

Zbkia

SULK 00033

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

15.

**Sail sindikalak
enpresan.**

15. Sail sindikalak enpresan

Egilea: **Jose M^a Mugire (Gizarte Graduatua).**

Argitaratzailea: **Ipar Hegoa Fundazioa.**



EUSKO JAURLARITZA
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA GIZARTI-SEGURANTZA ARLOA



GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1999.eko ABENDUA

15.

juridikoa

Sindikal Heziketa

Sail sindikalak enpresan.

HITZAURREA

1. SAIL SINDIKALA LABEN ESTATUTUEN ARABERA.

- 1.1. Sail Sindikala
- 1.2. Ordezkarri sindikala.

2. ZER DA SAIL SINDIKALA?

3. NOLA ERATZEN DA?

4. NORTZUEK OSATZEN DUTE SAIL SINDIKALA?

5. ZEIN ESPARRUTAN ERA DAITEKE?

6. JAKINARAZI BEHAR AL ZAIO ENPRESARIARI SAIL SINDIKALA ERATZEKO ASMOA?

7. ENPRESARIAREN KONTROLA.

8. SAIL SINDIKALAREN IRAUPENA.

9. SAIL SINDIKALEN EGINKIZUNAK.

10. SAIL SINDIKALEN ESKUBIDEAK.

- 10.1. Bilera sindikalak egiteko eskubideak.
- 10.2. Kuotak biltzeko eskubidea.
- 10.3. Informazio sindikala banatzeko eskubidea.
- 10.4. Informazio sindikala jasotzeko eskubidea.

11. OROKORRAK EZ DIREN ESKUBIDEAK.

- 11.1. Iragarki-taula erabiltzeko eskubidea.
- 11.2. Lokala izateko eskubidea.

12. SAIL SINDIKALEN ERANTZUKIZUNA.

13. ZER DA ORDEZKARI SINDIKALA?

- 13.1. Ordezkarri sindikala izendatzeko eskakizunak.
- 13.2. Nor izan daiteke ordezkarri sindikala?
- 13.3. Ordezkarrien artean nortzuek izango dituzte ASLOn aipaturako berme, ahalmen eta eskubideak?
- 13.4. Zenbat ordezkarri sindikal izendatuko dira?

14. ORDEZKARI SINDIKALEN BERME ETA ESKUBIDEAK.

15. Sail sindikalak enpresan

Langileen ordezkari-tza-organoek enpresan duten legezko xedea langileen eta enpresariaren arteko komunikazioa instituzionalizatzea da. Komunikazio hori gauzatzeko bi bide erabil daitezke.

Unitarioa. Enpresako pertsona guztiek aukeratzen dute (enpresa batzordea edo langileen ordezkariak)

Sindikala. Enpresan ordezkari-tza duten sindikatuek aukeratzen dute (sail sindikalak).

Ordezkari-tza organo horiek ez dira bateraezinak, zeren sarritan biak aritzen baitira aldi berean enpresan; horrelako kasuetan, sail sindikalen eginkizuna ordezkari-tza unitarioaren organoak dinamizatzea izaten da.

Gure sindikatuak argitaratutako testu batzuek jadanik aztertu dute ordezkari-tza unitarioa zer den. Beraz, liburuxka honetan ordezkari-tza sindikala aztertuko dugu soilik, hau da, **SAIL SINDIKALAK** zer diren aztertuko dugu. Testu honetan jorratuko ditugun eskubide, berme eta eskumenei dagokienez kontuan hartu behar dugu gutxienezko eskubideak direla, eta, hortaz, negoziazio kolektiboaren bitartez hobetu egin daitezkeela.

Gaineratu behar dugu, jakina, lanari buruzko legedian interpretazio desberdinak sortzen direla maiz; gai batzuk eztabaidatsuak dira, eta iritzi erabat kontrajarriak aurkitzen ditugu hainbat kasutan. Horregatik guztiagatik, lan hau gida izan dadila nahi dugu, ez egia borobilak eskainiko dituen testu dogmatikoa. Horrenbestez, gai hauek arautzen dituen oinarritzko legediaren inguruan esaten duguna eta enpresari-ek diotena kontrajartzen direnean bi aukera izango ditugu, alde bakoitzaren indarrak kontuan harturik: alde batetik, negoziazio kolektiboa eta presio sindikala erabiltzea eskubide gehiago lortzeko; bestetik, sindikatuaren zerbitzu juridikoengana jo eta haien bidez arazoak epaitegietan bideratu -kontuan hartu behar duzue, dena dela, hori "karta markatuekin" jokatzea izaten dela batzuetan.

Sail sindikala

L.A.B.en estatutuen arabera

Gure Estatutuen 12. artikulua on-dorengo eran deskribatzen ditu Sail Sindikalak eta Ordezkaritza Sindikalak:

1.1.-12.a.2/. Sail Sindikala

Afiliazioak erabakitzen dituen lantoki edo enpresetan eratzen den oinarritzko egitura sindikala da.

Sail sindikala, zehazten den esparruko afiliatu guztiek osatuko dute eta ihardunbide demokratikoa edukiko dute, hots, erabaki guztiak gehiengoaren iritziaeren arabera-koak izango dira.

Afiliatuek eurek sustatuko dute sail sindikala osatzea, edo bestela, dago-kion alor edo lurralde egiturak. Sail sindikaletako ordezkaritza ber-rietako bakoitzean hautatuko dira



15. Sail sindikalak enpresan

eta, enpresari jakinarazteko, Sindikatua herrialdean ordezkatzeko duen pertsonaren sinadura behar izango da.

Eginkizunak hobeto garatzeko xedez, gutxienezko egitura eratuko da beraien tamainaren arabera. Egitura hau, sail sindikalarekiko lankidetzan, bere mailari dagokion alor edo barne ordezkarietarako egiturekin artikulatuko da.

Hona hemen egitura honen eginkizunak:

- Sindikatuaren gidaritza organoen politika, erabakiak eta ebazpenak gauzatzea.

- Sindikatuaren funtsa ideologikoa eta eskuartzeko ildoak oinarritzeko lurralde egiturekin batera hedatu eta garatzea.

- LABek enpresa batzorde eta asanblada orokorretara eramango dituen proposamenak eztabaidatu eta prestatzea.

- Sindikatuaren organoek beharrezkotzat jotzen dituzten bestelako ekimenak burutu eta, horrela, lantokian erakundearen funtzionamendu egoki eta hedapenari laguntzea.

1.2.- 12.a.3/- Ordezkari Sindikala

- Sail sindikala eratzen den enpresa edo lantokietan, bertako kideen artean hautatu beharko dira ordezkari sindikalak unean-unean dau den ahalbideen arabera.

- Hautaketa afiliatuen asanbladan egingo da gehiengoaren erabakiaz.

- Gehiengoaren erabakia sail sindikalako afiliatuen asanbladak edo Sindikatuaren organo eskumendunek jokatuko dute, estatutuaren arabera, ahalizango dute atzera, estatutu haue-

tan ezarritako izapideei jarraikiz.

Hona hemen bete behar izango dituzten eginkizunak:

- Sail sindikala eta beronen iharduerak eta, halaber, berori Sindikatuaren organo eta egiturekin koordinatzea.

- Enpresaren aurrean sail sindikala ordezkatzeko.

- Sail sindikalaren eta sindikatuaren gidaritza organoen erabakiak aplikatzea.

- Sail sindikalak eta sindikatuaren organoek bere eginkizunen garapenean eskatzen diotena betetzea. Orain arte azalduko gure estatutuek diotena da. Ikus daiteke, hortaz, Sail Sindikalak eta ordezkari sindikalak oinarritzeko elementuak direla LABentzat; ezinbestekoak dira gure erakundea garatzeko, eta, horrenbestez, dagokien garrantzia eman beharko diegu.

Sail sindikala lehenengo oinarria da SEKTOREA eraikitzeko, eta, aldi berean, lurralde-egituretako partaidetzaren funtsa. Izan ere, beraren bidez sartzen gara sindikatuaren eguneroko jardueran, gertaera puntualetan soilik lan egiteko joera apurtuz. Afiliazio politikari, negoziazio kolektiboari eta gisa bereko gainerako gaiak egiten zaizkien ekarpenak egunez egun finkatu eta moldatu behar dira, arian-arian.

Sail Sindikalei eta Ordezkari Sindikalei buruz sindikatuak duen ikuspegi orokorra abiapuntutzat harturik, ikuspuntu teorikotik aztertuko ditugu bi elementu horiek, alderdi praktikoak ere aldi berean aztertuz.

Zer da

sail sindikala?



Enpresa edo lantoki berean lan egiten duten eta sindikatu berbereko afiliatuak diren pertsonak osatzen duten taldea. Beraz, eta ordezkaritza organo unitarioek ez bezala, sail sindikalek ez dituzte langile guztiak ordezkatzen, baizik eta euren sindikatuko afiliatuak soilik.

Ikus daitekeenez, sail sindikala sindikatuak enpresan duen ordezkaritza da, edo, bestela esanda, enpresaren barnean askatasunez antolatzen dion sindikatuari Legeak onartzen dion organoa. Horrega-

tik, saila ez da enpresako langileen adierazpen-organoa propioa; aitzitik, ezin bereiz daiteke bere sindikatutik, eta, hortaz, ezin du bere sindikatuaren iritzien aurka jo.

Sail sindikala bere sindikatuaren organo bat da; haren barne egiturako zati da, eta, horrenbestez, haren izenean gauzatzen ditu askatasun sindikala erabiliz gauza daitzkeen ekintza errebindikatiboak. Aldi berean, eta legeak esandakoa betez, enpresen barnean jardun dezake, partehartze-egin-

kizun jakin batzuk bere gain hartuz. Hori egin ahal izateko, ordezkaritza unitarioek dituzten ahalbide berberak emango zaizkio hala dagokionean.

Funtsean hauxe esan dezakegu: "sail sindikala sindikatua bera da, enpresaren barnean jardunez".

Sail sindikalen jardueraren alderdi nagusiak hauexek dira: barne eztabaida dinamizatzea, afiliatuentzako informazioa maiztasunez eskaintzea, partehartzea eta barne demokrazia (bere jardueraren ardatza).

¿Nola eratzen

da?



Sindikatuaren afiliatuen ekime-
nez eratuko da, beti ere, sindika-
tuaren estatutuek diotenarekin
bat etorrita.

Legearen arabera, enpresan edo

lantokian afiliatuak dituen edozein
sindikatuak era dezake bere sail
sindikala, enpresako langile kopu-
ruea edo sindikatu horren afiliatu
kopurua edozein direlarik ere; ha-
laber, saila eratzeko ez da ezin-
bestekoa ordezkari gehien dituen
sindikatu izatea.

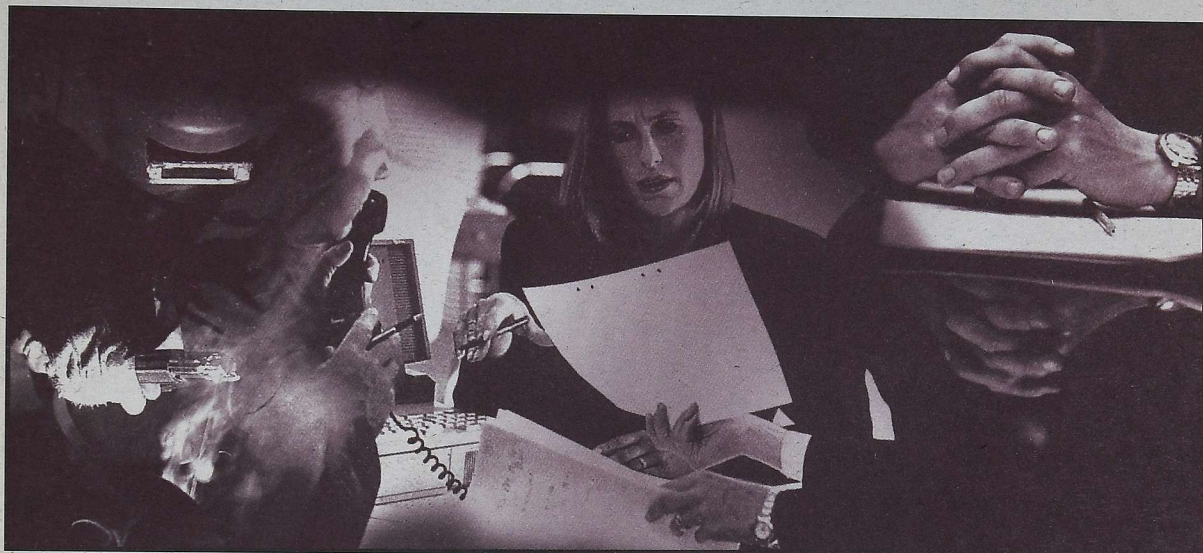
Hortaz, enpresa batean sail sindi-
kalak eratzeko ez dago baldintzatu-
rik: afiliatuak dituen edozein sindi-
katuak era dezake berea.

Kasu honetan, nahitaezko eskubi-
de absolutuko izaera duen arau
bati buruz hitz egiten ari gara, eta,
horrenbestez, arau hori hautsi eta
sindikatuari enpresa barneko orga-
noetan parte hartzea oztopatzen
dien erabaki oro baliorik gabekoa
da berez.

Legeak ez du gutxienezko afiliatu
kopururik ezarri, ezta afiliatu ho-
riek finakoak izan behar dutenik
esan ere. Horren eraginez, aldi
baterako kontratatuek ere badute
sail sindikalak eratzeko ahalme-
na; eskubide batzuk erabiltzeari
dagokionez, berriz, badira legez
eta hitzarmenez ezarritako muga
batzuk (ordu sindikalak, etab.).

Nortzuk osatzen

dute sail sindikala?



Sail sindikalaren partaideak enpresan edo lantegian diharduten eta sindikatuaren afiliatuak diren pertsonak dira soil-soilik; ez dira partaideak enpresan lan egiteari utzi diotenak, garai batean afiliatuak izan baziren ere; adibidez: langabetuak edo jubilatutako afiliatuak. Horrekin batera, modu formalean afiliatuta ez dauden pertsonak ezin dute sail sindikalean parte hartu.

Afiliatu bat kaleratzen badute, epai-leak kaleratzea bidegabera edo baliarik gabera dela erabakitzen badu eta enpresariak errekurtsioa aurkeztu eta langileari lanik ez

eman eta ordaintzea erabakitzen badu haxe gertatuko da: errekurtsioari buruzko erabakia etorri arte langilea enpresari lotuta egongo da legez, eta sail sindikalaren partaide izaten jarraituko du.

Beste alde batetik, enpresariak ezin du sail sindikaltzat onartu inongo sindikatutan afiliatuta ez dauden pertsonak osatutako taldea (hau da, talde horri ezin eman diezaioke sail sindikalek duten izaera), eskubide hori askatasun sindikalaren eremuko eskubidea delako. Horrelako ekintzen atzean enpresariaren jokabide antisindikalak ezkutatu ohi dira.

Zein esparrutan era daiteke?

Sail sindikala lantoki batean edo enpresan -orokorrean hartuta- era daiteke, nahiz eta enpresak lantoki bat baino gehiago izan. Sindikatuak berak erabakiko du zein esparrutan eratu nahi duen sail sindikala, hau da, lantokiz lantoki edo enpresa mailan.

Sail sindikalaren jarduera-esparrua zein den konkretatzeko, saila eratzerakoan beharrezkoa da ASLOn aurreikusitako bi esparru horietako bat aukeratzea, hots: lantokia edo enpresa (orokorrean hartuta, hau da, bere lantoki guztiak batuta). Aukeratzeko eskubide hori legeak sindikatuari ematen dion ahalmena da. Beraz, sindikatua izango da egoera hausnartu eta erabakia hartu beharko duena.



Egindako aukeraketak baditu ondorio garrantzitsuak sail sindikalarentzat. Izan ere, bere eginkizunak alde aurretik zehaztu duen esparruan soilik gauzatu ahal izango ditu; kontuan hartu behar da, alde horretatik, esparru horretan edo beraren azpiko esparruetan soilik jardun ahal izango duela, baina ez alderantziz. Hori horrela izanik, aukeraketa hori ondo baloratu behar da, une bakoitzeko estrategia sindikala oinarritzat harturik. Gatazka kolektiboei buruzko epaiek behin baino gehiagotan esan dutenez, enpresako sail sindikalek enpresaren esparru osoan jardun dezakete; lantokietako sailak, ordea, lantokian soilik jardun dezakete.

Ikus dezagun esparruen inguruko aukeraketa horren adibide praktikoa bat. Sindikatuak enpresa mailan jardunez gero, enpresa osoan lan egin ahal izango du sindikatuak, lantoki batzuetan afiliaturik ez izan arren; sailak lantokiz lantoki eratuz gero, aldiz, ezin izango luke enpresa mailan jardun.

Hala eta guztiz ere, sail sindikala enpresa mailan eratzeak ez du automatikoki beheragoko mailatan aritzeko eskubiderik ematen; aitzitik, bertan ere gutxienezko inplantazioa baduela frogatu behar du.

Jakinarazi behar al zaio

enpresariari

sail sindikala

eratzeko asmoa

ASLOk ez du zehatz-mehatz arautu zein tramite formal bete behar diren enpresako saila eratzeko. Araudirik ez egon arren kontuz ibili behar dugu gai horrekin; izan ere, enpresako saila sortzeko ekintza erabakigarria izango da gerora, bai sailak bere eginkizunak esparru horretan bete ahal ditzan eta bai enpresariak sail sindikala onartu eta beraren jarduera errespeta dezan.

Hori horrela, forma norberaren aukerakoa da erabat, baina, hala eta guztiz ere, ezinbestekoa da sail sindikala eratzeko nahia jakinaraztea, hau da, enpresaren barnean presentzia formala izateko eta bere eskubideak erabiltzeko beharrezkoa du erakuntzaren berri ematea. Beraz, bere izaera esparru horretan legitimatuko duen ekintzaren bat egin behar du; bestela, sindikatuaren barne esparrura mugatuko litzateke.

Badirudi hori guztiz logikoa dela: enpresaria behartuta baldin bada go organo horren eskubideak errespetatzeko, organo hori sortu egin dela jakin beharko du.

Horrek guztiak legezko ondorio bat dakar berekin: sail sindikala ez da eratutzat joko, ez enpresan ez lantokian, sindikatuaren nahia enpresariari jakinarazi arte.

Garbi dago, hortaz, sindikatuaren nahia jakinarazi egin behar zaiola enpresariari, eta, halaber, jakinarazpen hori nahikoa izango dela sail sindikala enpresa mailan eratutzat jotzeko. Beraz, enpresariaren onarpena ez da beharrezkoa; nahikoa da erakuntzaren berri jakitea. Modu horretan, enpresariari egiten zaion jakinarazpenak xede bakarra du: erakuntzaren berri jakin duela segurtatzea, ez baitu eragozten sail sindikalen erakuntzaren aurka legez jotzeko enpresariak duen eskubidea. Edonola ere, enpresariak ez du ahalmenik sail sindikalen erakuntza baimentzeko, onartzeko edo berresteko.

Gainera, enpresariari zuzentzen zaion jakinarazpenaz gain ez da beste inolako jakinarazpenik eskatzen, eta ez da beharrezkoa lanaginteari horren berri ematea. Horren eraginez, eratutako sailak ez dira inongo erregistrotan agertzen,

15. Sail sindikalak enpresan

eta haiei buruz ez dago inolako kontrolik administrazio edo epaitegien aldetik.

Jakinarazpena egiteko bideei dago-kienez -legezko araurik ez dagoela ikusita-, zuzenbideak onartzen dituen guztiak erabil daitezke, hala ahozkoak nola idatzizkoak. Bada, dena dela, zaindu behar den gauza bat: erakuntza-ekintza horrek frogagarria izan behar duela (notari-akta, jakinarazpenaren kopia enpresako ordezkariak sinatua, lekukoen aurreko jakinarazpena, etab...), hau da, beharrezkoa izanez gero modurik izan behar dugu saila eratu egin dela frogatzeko.

Askatasun formal handi hori ikusita hauxe pentsa dezakegu: sail sindikala eratutzat jo daitekeela berez, berariazko jakinarazpenik ez egon arren, baldin eta enpresariak haren jarduera onartzen badu eta enpresan lan sindikala egiten uzten badio.



Enpresariaren Kontrola

Garbi dagoenez, enpresaria parte interesatua da bere enpresako sail sindikalen erakuntzan. Izan ere, berarekin zerikusia duten betebeharrak batzuk ondorioztatzen dira hortik, eta, gainera, sail sindikalak langileen ordezkariak dira bere enpresan. Horren eraginez, nekez uka dakiok bere enpresan onartu beharko dituen organo horien erakuntza nolabait kontrolatzeko eta egiaztatze eskubidea.

Hala eta guztiz ere, enpresariak ezin egin ditzake egiaztapen horiek berak nahi duen moduan; aitzitik, sail sindikalen erakuntza bideratzeko legeak ezarri dituen bete-kizunak bete beharko ditu. Hortaz, egiaztapen hori sail sindikalen sorrera baldintzatzen duten funtsezko

datuak ikuskatzera zuzenduko da soilik: ea sindikatu hori existitzen den, ea sindikatuak saila sortzeko borondaterik ote duen, eta ea sindikatu horrek lantokian edo enpresan afiliaturik ote duen.

Sindikatuak existitzeari dagokionez, Bulego Publikoan galdetzea nahikoa da enpresariak datu hori egiaztatzea.

Sindikatuaren borondateari dagokionez, sortzearen aurka azaldu ez bada sindikatuak ados dagoela ulertuko da, eta, beraz, sail sindikala ondorio guztietara egongo da jardunean enpresan.

Sail sindikala eratze erabakia sindikatuaren barne esparruko kontua da, eta, horrenbestez, enpresariak ez du erabaki horren edukia ikusteko eskubiderik. Saila ez da

15. Sail sindikalak enpresan

eratutzat joko sindikatuak ez duenean bere zatitza hartzen, hau da, enpresaren barnean bere izenean jardun nahi duen talde hori gaitzesen duenean, bere egituraren zati ez dela esanez. Kasu horietan, sailak ez du benetako izaerarik.

Nolanañi ere, sail sindikala enpresa mailan eratzeak sor ditzakeen arazoan konponbide bat haxe izan daiteke: enpresariari zuzentzen zaion jakinarazpenean sindikatua saila eratzearen aldekoa dela esan dakioke; horren bidez ezin izango litzateke haren legitimotasuna zalantzan jarri.

Enpresaren barnean sindikatuak afiliaturik ote duen egiaztatzea, berriz, kontu zailagoa da enpresariarentzat. Izan ere, egiaztapen horrek oinarritzko eskubide batzuk urra ditzake, askatasun sindikala urratzeaz gain.

Urriaren 18ko 292/1993 epaiak



berretsi duenez, afiliazio sindikala langilearen askatasun ideologikoren esparruko zerbait da, eta EKren 16.2. artikuluan dago sartuta. Horrek esan nahi du langileak uko egin diezaiokeela horri buruz hitz egiteari, hala nahi izanez gero; horregatik, enpresariak horren inguruan galdetzen baldin badu, bere esparruan eratu den sail sindikalaren legitimotasuna egiaztatzeke xedez, aipatutako eskubidea urratuko luke. Alde horretatik, aipatutako epaiak honako hau dio: "afiliazio sindikala langilearen berezko eskubidea da, eta berarena da soilik; hortaz, bai enpresariak eta bai organo sindikalek eskubide hori errespetatu beharra dute". Horren ondorioz, bere legezko kontrola egiterakoan enpresariak baditu bere mugak, zeren ordezkaritza sindikaleko organoen inguruko informazioa bilatzerakoan afiliatutako pertsonen askatasun ideologikoa errespetatu behar baitu, haien eskubidea delako. Hau da, informazio hori lortzeko ezin urra dezake afiliatuen eskubide hori.

Gauzak horrela, garbi dago enpresariak kontrol gutxi duela sail sindikalaren erakuntzaren eta osaketaren inguruan. Beraz, agian sindikatura itzuli behar du eta egiaztapen hori haren esku utzi. Hots: sindikatua izango da enpresan afiliatuak badituela -eta sail sindikala era daitekeela- egiaztatuko duena, izena eman nahi ez dutenei euren sekretua gordez. Beste aukera bat izango litzateke kontrola hirugarren pertsona inpartzial baten esku uztea, sindikatua parte inte-

resatua dela eta bere egiaztapena gezurrezkoa izan daitekeela irizten bada. Hala eta guztiz ere, agerikoa dena da enpresariari jakinarazi behar zaizkion datuak lehen aipatutakoak direla: sindikatuak badituela afiliatuak enpresan, eta, hala dagokionean, sail sindikala osatzen duten langileen kopurua - beti ere pertsona horien askatasun ideologikoa errespetatuz.

Irizpide hori Auzitegi Konstituzionalak berretsi du lehenago aipatutako epaian: "enpresariak ezin ezar diezaioke ordezkari sindikalari bere eskubideak urra ditzaketen jokabiderik -kasu honetan, sindikatu baten afiliatuen askatasun ideologikoa da urra daitekeen eskubidea-. Horrenbestez, ordezkariak uko egiten badio enpresariaren eskakizunari enpresariak ezin ken diezaioke ordezkari izaera, ezta horri datxezkion eskubide eta bermeak ere".

Hori guztia ikusita hauxe ondorioztatzen da enpresariari eman beharreko informazioari dagokionez: saila eratutzat jotzeko nahikoa dela enpresan sail sindikala sortu dela eta beraren izenean nor arituko den jakinaraztea.

Kontuan hartu behar dugu aipatutako epai horretan ageri den kasu batean sail sindikalak baduela ordezkari sindikala izendatzeko eskubidea, ASLOren 10. artikulua- ren arabera, bere eskubide eta berme guztiekin. Aldi berean, baina, kontrako egoera ere aurki genezake: legeak onartzen du sail sindikalaren erakuntza, baina beronek ez luke izango ordezkari sindikalik izendatzeko eskubide-

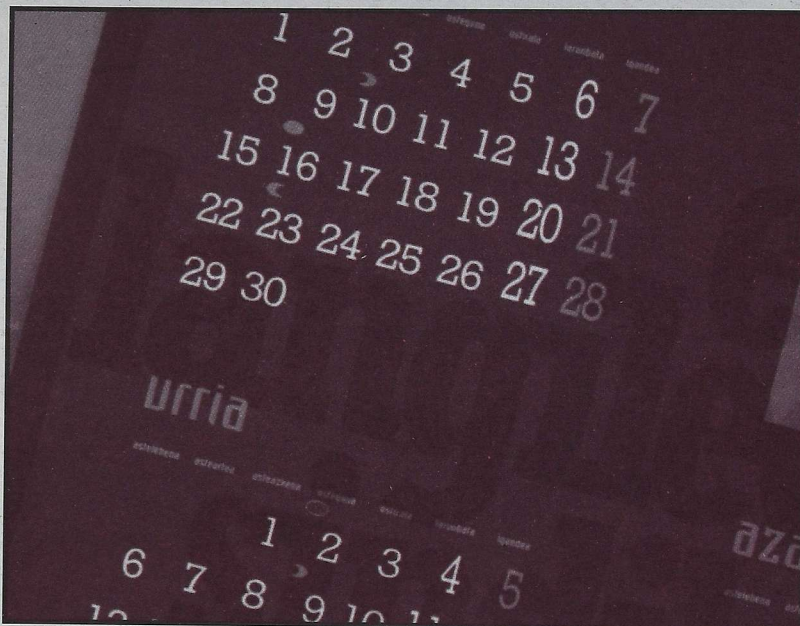
rik, ASLOren 10. artikulua- ren arabera (hau da, ez luke léhengoaren eskubide eta bermeak izango). Kasu horretan, ez balego bere ize- na aitortzeko prest dagoen afilia- turik sail sindikala ez litzateke operatiboa izango

Bukatzeko, hauxe aipatu behar du- gu: sindikatuak edo sail sindikalak enpresaria beraren lana oztopat- zen ari dela ikusten badu, askata- sun sindikalaren eta beste oina- rrizko eskubide batzuen babes- a eskatzea izango litzateke erabili beharreko auzibidea (LPLTBren 175.-178. artikulua- k). Zenbait ka- sutan, hala dagokionean, kalte- or- dainak eska daitezke.



Sail sindikalaren

iraupena



Sail sindikalak iraunkorra izateko asmoa du, berez, eta ez du inolako epe mugaturik. Beraz, enpresako edo lantokiko sail sindikalak sindikatuak bertan afiliatuak dituen bitartean irauten du, sindikatua aurka jartzen ez bada.

Sail sindikalak enpresan iraungo

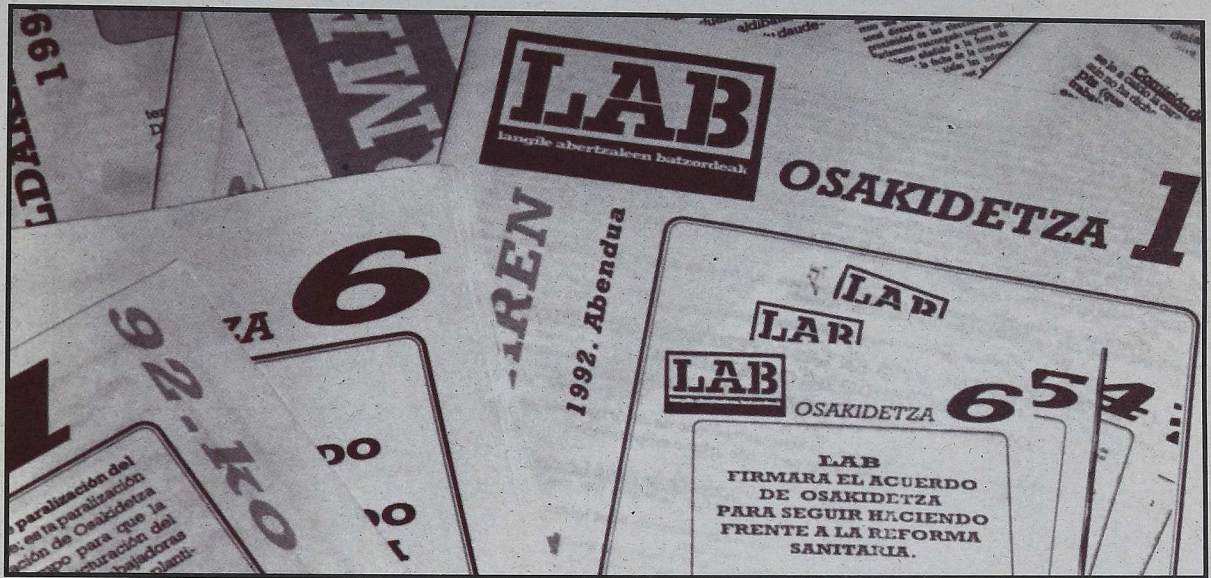
du afiliatu kopurua edozein delarik ere, gutxienez horietako batek lanean jarraitzen duen bitartean.

Aurrekoari lotuta, azken afiliatuak lanari uzten dionean sail sindikala desagertu egingo da. Horrek esan nahi du enpresara afiliatu berriak heltzen direnean hasieratik beretik eratu beharko litzatekeela berriz ere sail sindikala, pertsona horiek hala erabakitzen baldin badute.

Lehen aipatu dugunez, ezinbestekoa da enpresariari sail sindikalaren erakuntza jakinaraztea; sail sindikala desagiteari dagokionez, ordea, badirudi ez dagoela inolako betekizun formalik. Izan ere, afiliaturik ez dagoela agerikoa izatea nahikoa da enpresariak saila desagertutzat jo dezan.

Desagertu ere sail sindikalak berak hala erabakitzen duelako desager daiteke, enpresaren barruan afiliatu aktiboak izan arren. Kasu horretan, erakuntzarekin gertatzen den bezala, nahikoa izango litzateke enpresariari horren berri ematea; bestela, sail sindikalak egoteagatik sortzen zaizkion betebeharrak betetzen jarraitu beharko luke enpresariak.

Sail sindikalaren eginkizunak



Legeak onartzen duenez, askatasun sindikaleko eskubidetik eratorzen diren oinarritzko jarduerak euren sail sindikalen bitartez gauza ditzakete sindikatu guztiek, enpresa guztietan.

Sail sindikala duen sindikatua enpresako sindikatu nagusia (gehiengoa duena) ez denean, enpresa batzordean kiderik ez duenean edo langileen ordezkariak ez duenean hauexek dira haren eskubideak: saila eratzea, ASLOren 8.1.b. artikulua onartzen dituen jarduera sindikala gauzatzea, hauteskunde sindikaletan hautagaitzerrenda aurkeztea, greba egiteko eskubidea erabiltzea, eta gataz-

ka kolektiboak edo banakakoak bultzatzea.

Legearen erabaki hori garrantzitsua da, berari esker betetzen baita langileen ordezkariak enpresa txikietan zuen hutsunea. Izan ere, ordezkari unitarioa arautzerakoan LETBk ez du inolako ordezkari unitariorik aurreikusi 6 langile baino gutxiago dituzten lantoki edo enpresetan.

Hortaz, ASLOren eta sail sindikalak mota guztietako enpresetan sortzeko ahalmenarekin langile kopurua edozein delarik ere enpresa guztietara iristen da sindikatuen bidezko ordezkariak, hau da, enpresa txikietara ere. Horren era-

15. Sail sindikalak enpresan

ginez, 6 langile baino gutxiago dituzten enpresek ez dute ordezkaritza unitariorik izango, baina bai sindikala.

Eginkizunak direla-eta, negoziazio kolektiboa izango da aipatuko dugun lehenengoa. ASLO eta LETB aplikatzen zera ondorioztatzen da: alde batetik, negoziazio ahalmena ordezkaritza sindikal guztiei egotzen zaiela; bestetik, eragin orokorreko hitzarmen kolektiboak -hau da, enpresako langile guztiei aplikatzen diren hitzarmenak- negoziatzen diren sail sindikalak hauexek dira: sindikatu nagusien sail sindikalak (gehiengo sindikala duten sindikatuak); enpresa batzordeetan partaideak dituztenak; edo langileen ordezkariak dituztenak. Ez dugu ahaztu behar, dena dela, sail horiek mahaiaren gehiengoa izan behar dutela. Horri estatutu-negoiazioa deitzen zaio.

ASLOk sail sindikalei onartzen dizkien beste eskubide batzuk hauexek dira: greba eskubidea, gatazka kolektiboak eta banakakoak bultzatzeko eskubidea, eta ordezkaritza unitarioko organoen hauteskunderi dagozkien eskubideak.

Greba eskubidea askatasun sindikalaren barnean dago, eta, horrenbeste, sindikatu guztiei dagozkie -oraingoz-, euren ordezkari kopurua edozein delarik ere, baldin eta gatazka gauzatzen den lekuan inplantaziorik badute. Horrek zera esan nahi du: greba eskubideaz baliatzen dena sindikatu bat denean, konstituzioaren berme guztien babesa duela sindikatu horrek, zeren greba, berez, oinarritzko esku-

bidetzat jotzen baita.

Gatazka kolektiboak bultzatzeari dagokionez, berriz, aurreko kasuan gertatzen zena gertatzen da kasu honetan ere. Beraz, edozein sail sindikalek du gatazka kolektiboak bideratzeko eskubidea, bere sindikatuaren ordezkari kopurua edozein delarik ere, baldin eta gatazkaren eremuan behar bezainbeste inplantaziorik badu. Hauteskunde sindikalei dagokionez bi alderdi bereiztu behar ditugu; lehenengoa hautagai-zerrendak aurkezteko eskubidearekin du zerikusia: edozein sindikatuak aurkez ditzake hautagai-zerrendak, bere ordezkari kopura edo ordezkaritza-maila edozein direlarik ere; bigarrena hauteskundeak bultzatzeko eskubideari dagokio. Eskubide hori baldintzatuz dago, zeren hauteskundeak bultzatzeko eskubidea izateko ondorengo ezaugarriok izan behar baititu sindikatuak: sindikatu nagusietako bat izan behar du, dela Autonomi Erkidego mailan dela funtzio-esparru edo lurralde-esparru batean; azken kasu horretan, enpresa batzordeetako kideen edo langileen ordezkarien %10 baino gehiago izan behar du sindikatuak.

Beraz, kontrakorik esaten ez denez, sail sindikalek ez dute inolako oztoporik hauteskunde sindikalak bultzatzeko edo/eta hauteskunde horietan hautagai-zerrendak aurkezteko (lehen kasuari dagokionez, sindikatuaren izaera hartu behar da kontuan, ordezkaritza-maila jakin bat eskatzen zaio eta).

Sail sindikalen

eskubideak

Atal honetan aztertuko ditugu zein diren enpresaren barnean jarduteko ASLOren 8. artikulua sindikatuari aitortzen dizkion eskubideak. Hona hemen eskubide horiek: bilerak egitea, kuotak biltzea, informazio sindikala hartzea eta banatzea, iragarki-taula erabiltzea eta lokal egoki bat izatea.

Komenigarria da esatea azken bi eskubideak bereziki sail sindikalei onartzen dizkiela ASLOk; izan ere, aurreko eskubideak -bilera egiteko, kuotak biltzeko eta informazio sindikala hartzeko eta banatzeko eskubideak- sindikatuei dagozkie zuzenean, euren afiliatuen bidez bada ere.

Hori horrela izanik, euren estatu-tuetan sail sindikalak eratzeko aukera aurreikusi ez duten sindikatuek, edo sail horiek enpresan eratu nahi ez dutenek, bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta informazio sindikala jasotzeko edo zabaltzeko eskubideak erabili ahal izango dituzte, baina euren afiliatuen bidez-afiliatu horiek sail sindikalik ez du-

tenez eraturik, beraiek erabiliko dituzte zuzenean eskubide horiek. Bereizketa horrek nolabaiteko nabardura eragiten die aipagai ditugun eskubideei. Hau da, bi eskubide multzo bereizten ditu: alde batetik, sail sindikala izanda zein sail sindikalik izan gabe sindikatuari dagozkion eskubideak ditugu; bestetik, enpresan eraturiko sail sindikalei soilik aitortzen zaizkienak (iragarki-taula erabiltzeko eskubidea eta lokal egokia izateko eskubidea).

10.1.- Bilera sindikalak egiteko eskubidea.

ASLOren 8.1.b. artikulua araberak, sindikatuen afiliatuek bilerak egin ditzaketeko euren enpresan edo lantokian. Horretarako, dena dela, ondorengo baldintzok bete behar dira: bilera egin baino lehen horren berri eman behar zaio enpresariari, eta bilerak lanorduetatik kanpo egin behar dira, enpresaren jardura normala oztopatu gabe. Ahalmen hori askatasun sindikale-

ko eskubidearen funtsezko edukaren barnean dago, eta, beraz, ezin uka dakioket inongo sindikatuari. Beste alde batetik, eskubide hori ASLOren barne dagoenez bere araudia ez da LETBren bezain zorrotza; horren eraginez, ez zaio inolako eskakizunik gehitzen eskubide horren erabilerari; hau da, bilera batetik hurrengora ez da bi hilabetez itxaron behar, ez da quorumik eskatzen, etab.

Enpresari egin beharreko jakinarazpenari dagokionez, ez da erantzunik behar bilera egin baino lehen, ezta baimenik ere lortu behar bilera egiteko. Hori horrela, eta gerta litezkeen arazoei aurre egitearren, jakinarazpena eginda dagoela egiazta dezaket frogak izan behar dituzte deia egiten dutenek. Batzarra egiteko arrazoiak sindikalak baino ezin daitezke izan (nolanahi ere, enpresari bakoitzak nahi duen interpretazioa egingo du), zeren enpresaria kasu horietan soilik baitago behartuta bilera enpresaren barruan baimentzeko.

15. Sail sindikalak enpresan

Eskubide hori ezin erabil dezakete sindikatu guztiek, baizik eta batzarraren egiten den esparruan inplantazioa dutenek soilik, nahiz eta, geroago, afiliatuta ez dauden pertsonak ere onar daitezkeen batzarrean.

Biltokiari dagokionez, enpresaria ez dago behartuta lokal egokirik lagatzera. Hartara, bilera korridorean, sarreran, aldageletan, jantokian, etab. egin daiteke, enpresaren jarduera normala ezin oztopa daitekeela kontuan harturik. Badi-rudi, hortaz, enpresan leku egokirik ez egotea ere ezin erabil daitekeela aitzakia moduan bilera eragozteko.

10.2.- Kuotak biltzeko eskubidea

Eskubide hau gero eta gutxiago erabiltzen da, sindikatuen kuota gehienak bankuen bidez kobratzen baitira gaur egun.

Eskubide hau sindikatu guztiek erabil dezakete, euren ordezkari maila zeinahi delarik ere, bai sail sindikalak eratu dituztenek eta bai horrelakorik egin ez dutenek. Eskubide hori ez da soil-soilik kuota sindikala kobratzekoa, zeren horrez gain afiliatuek sindikatuari zor dizkioten zenbateko (arrazoia zeinahi delarik ere) guztiak ere kobratzeko erabil baitaiteke. Diru-bilketa egiteko eskubidea duten pertsona bakarrak afiliatutako langileak dira, ez beste inor. Bilketa hori lanorduetatik kanpo egin behar da beti, enpresaren jarduera normala oztopatu gabe, dirua zor duen langilearen duintasunari kalterik egin gabe, eta haren askatasun ideologikoa arriskuan jarri gabe.

Kasu honetan ez da beharrezkoa enpresariari kobraketa berri ematea, kuota nominatik deskontatzen denean izan ezik.

10.3.- Informazio sindikala banatzeko eskubidea

Kasu honetan, eta edozein motatako erakunde sindikalari aitortutako eskubide bat izan arren, eskubide hori erabili nahi duen sindikatuak inplantazioa izan behar du informazioa banatu nahi den esparruan. Izan ere, informazio hori enpresako afiliatuek soilik bana dezakete. Beste alde batetik, bilera sindikalak egiteko eskubidearekin gertatzen zen bezala, informazio eskubide hau ere sindikatuen eremura dago mugatuta, eta, hortaz, sindikala baino ezin daiteke izan gai sindikal hutsak zein ote diren kontu eztabaidagarria eta ñabar-dura ugarikoa izan arren.

Enpresariak debekatuta du informazio banaketa hori tratatzea edo tartean sartzea. Langileek, berriz, gehiegikeriarik edo lege-hausterrik gabe gauzatu behar dute informazio lan hori, enpresariaren jabetzari kalterik egin gabe, hots, pintadarik egin gabe, kartelak ate edo leihoetan jarri gabe, etab.

10.4.- Informazio sindikala jasotzeko eskubidea

Kasu honetan, sindikatua da informazioa zabaltzen duen erakundea. Hau da, ahalmen hori ezin du beste inork erabili, ez pertsona fisikorik ez pertsona juridikorik. ASLOk sindikatuari soilik aitortzen dio ekintza hori enpresaren barnean

gauzatzeko eskubidea.

Aldi berean, informazioa jasotzeko ASLOk onartzen duen eskubide hori sindikatu guztiei dagokie, euren ordezkari maila edo bestelako ezaugarriak zeinahi direlarik ere. Nolanahi ere, inplantazio sindikala izateko beharra agertzen zaigu hemen ere, zeren eta, legeak dioenez, eskubide hori erabat erabili nahi duen sindikatuak afiliatuak izan behar baititu enpresan.

Kasu honetan, informazioa zabalatzeko bidea enpresaria bera da, zeren eta, ASLOk dioenez, bera baita sindikatuak bidaltzen duen informazioa helarazteko ardura-duna. Ezin izango du inolako oztoporik jarri informazioa hel dadin. Hau da, informazioa azkar eta arretaz jaso eta eman behar du, arrazoirik gabeko atzerapenak edo beste edozein motatako eragozpenak saihesturik.

Informazioaren gaia sindikatuen eremutik kanpokoa bada, informazio hori ez banatzea erabaki leza ke enpresariak; hori nekez gerta daiteke, baina, zeren informazioa postaren bidez heltzen bada EKren 18.3. artikuluan aipatzen den oinarritzko eskubidearen babesari dagokio, hau da, komunikazio eskubidearen babesu du.

Kasu honetan ez du zentzurik lanaldia edo lan-jarduera ez oztopatze-ko beharra aipatzea; izan ere, informazioa jasotzeko ardura enpresariaren esku dago, eta, beraz, informazioa emateko formez gain (postaz, faxez, telefonoz, eskuz, etab.) ez da beste inolako baldintzarik sortuko.

Orokorrak ez diren eskubideak

Aurreko atalean sail sindikal guztiei aitortzen zaizkien eskubide batzuei buruz hitz egin dugu. Atal honetan, berriz, bi eskubide jorratuko ditugu:

- Iragarki-taula erabiltzeko eskubidea eta lokala izateko eskubidea. Bi eskubide hauek aparte jorratzeko arrazoia hauxe da: ez zaizkiela enpresako sail sindikal edo sindikatu guztiei aitortzen, baizik eta betekizun jakin batzuk betetzen dituztenei soilik.

Hartara, eskubide horiek dituen sindikatuak ondorengo baldintzok bete behar ditu: sail sindikala modu formalean eratuta izan behar du, baita ordezkari unitarioak izan ere, edo, ordezkari unitarioak ez izan arren, sindikatu nagusietako bat izan.

11.1. Iragarki-taula erabiltzeko eskubidea

Iragarki-taularen xedea informazio sindikala hedatzea da. Kontuan hartu behar da, hortaz, informazio horren muga adierazpen askatasuneko eskubideak ezarritakoa dela, batez ere norberaren ohorea, intimitatea eta irudia gordetzeari dagokionez.

Kasu honetan, lokala izateko eskubidean ez bezala, enpresari ez zaio gutxienezko langile - kopururik ezartzen iragarki-taula eskaini dezan. Izan ere, sail sindikalak egotea nahikoa da enpresariak bete dezan iragarki-taula eskaintzeko betebeharra.

Taula horrek leku egoki batean egon behar du, langile guztiek modu errazean ikusi ahal izan dezaten.

Iragarki-taulari loturik bada tirabira ugari sortzen dituen arazo bat: zenbat iragarki-taula izan behar ote ditu enpresak? Bat sail sindikal bakoitzarentzat? Ala taula bat soilik sail sindikal guztientzat (bakoitzak zati bat erabil dezan, edo zatitu gabe, nahi duten eran erabil dezaten)? Onena taula bana egotea izango litzateke. Taula konpartitzekoa denean, baina, komenigarria da sail bakoitzari zein zati ote dagokion mugatzea, iragarki-taularen erabilera sail sindikal bakoitzaren banakako eskubidea da eta.

Beste kontu bat da ea enpresariak taula bakarra jarri ote dezakeen sail sindikalentzat eta ordezkari unitarioentzat. Kasu honetan ez litza-

teke onargarria izango bi ordezkari mota horiek taula berean elkartzea: izaera desberdina dute, zeren haien eskubideak arau desberdinetan ageri baitira.

Kontuan hartu behar da, halaber, iragarki-taulak eskaintzeko betebehari sail sindikalek afiliatuak dituzten lantoki guztietan bete behar duela enpresariak.

Taula jartzeko lekuari dagokionez, langile guztiek (hots, ez afiliatuek soilik) ikus dezaketean leku batean jarri behar dela dio legeak; hori horrela, taula ez litzateke sail sindikalen lokalen barruan jarri behar, baizik eta erraz ikusteko modukoak diren lekuetan.

Enpresariak ezin izango du sail sindikalak iragarki-taulan erakutsi nahi duena zentsuratu, ezta alde zurretik baimena eskatzeko beharrik ere ezarri, hori egitekotan askatasun sindikaleko eskubidearen erabilera oztopatuko lukeelako.

Puntu honekin bukatzeko zera esan behar da: taulari esker mugatu egin daitekeela sindikatuen jakinarazpenak enpresaren barnean non jarri behar diren tokia, halako moldez non enpresariak era-

15. Sail sindikalak enpresan

gotz dezakeen informazioa beste inon jartzea. Dena dela, iraganean enpresariak onartu badu informazio sindikala tauletatik kanpo jarritza askatasun sindikala urra lezake gero jokabide hori ez baimentzea erabakitzen badu, berezko baimentzat hartzen zena bertan behera uzten duelako.

11.2.- Lokala izateko eskubidea

Hala eskubide hau nola aurrekoa sindikatu jakin batzuei soilik aitortzen zaizkie; gainera, kasu honetan, enpresak edo lantokiak 250 langile baino gehiago izan behar ditu.

Sail sindikalak sindikatu nagusienak izango dira, edo ordezkari-ritza unitarioa lortu dutenenak.

Lantokian euren sail sindikalak eratu dituzten sindikatu nagusiei dagokienez, 250 langile baino gehiagoko lantoki guztietan izan ditzakete lokalak, baldin eta bertan afiliatuak badituzte.

Nagusi ez diren sindikatuak ere lokal sindikala izan dezakete, baldin eta ordezkariak badituzte ordezkari-ritza unitarioko organoetan eta enpresak edo lantokiak 250 langile baino gehiago baditu.

Beste alde batetik, sail sindikala enpresa mailan eratzen denean, enpresaren lantoki guztietako langileak zenbatuko dira bertan 250 langile ote dauden ikusteko; hala, lantokien osoko kopurua 250 baino handiagoa bada lokal sindikala eskuratu ahal izango du sindikatuak enpresan. Ezin dugu ahaztu ezen, ASLOren zehazgabetasuna ikusirik, horren inguruan badirela interpretazio desberdinak. Harta-

ra, batzuen ustez, enpresa mailan hitz egiten dugunean 250 langile baino gehiago dituen lantoki bakar bati buruz ari gara, ez orotara kopuru hori gainditzen duten lantoki batzuei buruz.

Langileak zenbatzeari dagokionez, ez da bereizketarik egiten enpresarekin duten kontratu motaren arabera.

250 langile horiek noiz zenbatu behar ote diren ere zehaztu gabe utzi du ASLOk; zehaztu ere ez du zehazten zer gertatzen ote den kopuru hori handitzen edo txikitzen denean.

Legearen isiltasuna interpretatuz hauxe esan beharko genuke: langileen kopurua 250etik igotzen bada lokala izateko eskubidea sortzen dela; eta, alderantziz, kopuru horretatik jaitsiz gero lokala itzuli beharko luketeela sail sindikalek.

Lokala lagapen eskubide moduan hartzen da, ez jabetza eskubide moduan. Beraz, sail sindikala desgaiten denean, sindikatuak lokala izateko eskubidea galtzen duenean (hori edukitzeko baldintzak betetzen ez dituelako) edo lantokian zituena afiliatuak galtzen dituenen lokala enpresari itzuli beharko zaio.

Lokala zein izango den eta non egongo den erabakitzea enpresariaren esku dago. Sail sindikalek egin dezaketen gauza bakarra lokala hartzeari uko egitea da, euren xedeetarako egokia ez dela argudiaturik.

Legearen arabera lokalak egokia izan behar du, hau da, baliabide materialak izan behar ditu (altzariak, bulegoko materiala, telefonoa, etab.) eta pertsonentzat prestatuta

egon (argitsua, aireztatua, zarata txikikoa, iristeko erraza, etab.).

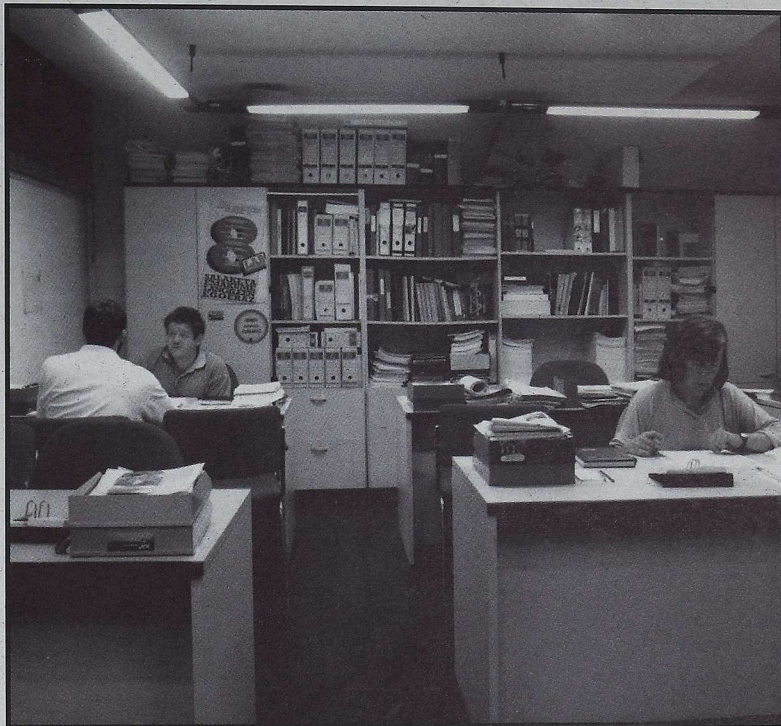
Lokala sail sindikalak eta enpresa batzordeak batera erabiltzeari dagokionez, tartean eskubide eta erabiltzaile desberdinak daudenez modu bereiztuan erabili beharko litzateke; nolana ere, kasu honetan ere interpretazio desberdinak egin ditu doktrinak, erabilera konpartitzearen aldekoak batzuetan eta kontrakoak beste batzuetan.

Ilido beretik, sail sindikal desberdinek lokal berbera erabiltzeko aukera sor daiteke. Horrek ere istiluak sor ditzake, eta hemen ere bi motatako interpretazioak egin ditu doktrinak.

Epaileen azken erabakiak lokalak banan-banan erabiltzearen aldekoak izan dira. Beste alde batetik, horren inguruan eta lokalei dagozkien gainerako kontuen inguruan dagoen zehazgabetasuna ikusita, gai hori hitzarmenen negoziazioetan sartzea gomendatzen dugu, ongi lotuta uzteko eta interpretazio nahasiak eragozteko.

Bukatzeko, eta kokaguneari dagokionez, ASLOk ez du esaten lokalak derrigorrez lantokian bertan egon behar duela. Errealitatean, bada, lokala lantokitik hurbil egoatea onartzen da batzuetan, baldin eta behar bezain hurbil badago eta langileak erraz iritsi ahal badira.

Lokala erabiltzeko eskubidearen jabeek behar bezainbesteko arduraz zaindu behar dute, barruan dauden gauzei kalterik egin gabe. Enpresaria ezin sar daiteke lokalean, lokala erabiltzen duen sindikatuaren baimena ez badu.



Sail sindikalen

erantzukizuna

Sindikatuaren jokabide eta ekintzei erantzukizun batzuk daude lotuta; izan ere, ASLOren babespean eratzen direnez nortasun juridikoa eta jarduteko ahalmena eskuratzeko dituzte - betekizun batzuk bete eta gero-, eta, hortaz, erantzukizuna dute euren ekintzengatik.

Sail sindikalei dagokienez, doktrinaren interpretazio gehienak bat datoz talde sozial iraunkorra dela esaterakoan, eta, horrenbestez, nolabaiteko subjektibitatea duela onartu ohi da. Esan ere nortasun juridikorik ez duela esaten du, zeren legearen arabera bere sindikatuaren egitura sindikaleko zati bat besterik ez baita.

Horren guztiaren eraginez, sail sindikala sindikatuaren organo bat da, argi eta garbi. Sindikatua da nortasun juridikoa duena; sail sindikala, berriz, erakunde juridiko horren oinarrizko zelula da. Hori

horrela izanik, sail sindikalaren jardueran ezin bereiz daitezke organo sindikal moduan gauzatzen dituen ekintzak eta ordezkari-organoren moduan gauzatzen dituen ekintzak. Izan ere, ordezkari-lana sailaren berezko ahalmenetako bat da, bere izaeragatik, hots: sindikatuaren organoa izateagatik, edo, hobeto esanda, sindikatuaren organoa izateagatik pertsonak enpresaren eremuan ordezkatzeko duen organo bat izateagatik.

Sail sindikala sindikatuaren organo bat dela ikusita, ezinezkoa da sailari erantzukizunik eskatzea. Hala, sindikatua izango da sailaren ekintzen erantzukizuna izango duena, baldin eta sail sindikalaren ekintzak sailak legez egotzita dituen eskumenen eremuan mugitzen badira. Aplikatzekoa da, beraz, ASLOren 5.1. artikulua dioena: "lege honen babespean eratu-

tako sindikatuek erantzukizuna izango dute euren estatutu-organoen - bakoitzak bere eskumenen eremuan- gauzatzen dituzten ekintzengatik eta hartzen dituzten erabakiengatik".

Garbi dago, hortaz, sindikatua ez dela bere sailen edo afiliatuaren ekintzen erantzule izango sail edo afiliatu horiek euren eskumenetatik edo erabakietatik kanpo aritu badira, estatutuaren ezarritako arauak hautsiz (hemen koka daitezke afiliatuaren ekintza indibidualak); aitzitik, kasu horietan ekintza gauzatu duten pertsona konkretuei egozten zaie erantzukizuna. Hori ASLOren 5.2. artikuluan ageri da: "sindikatua ez da bere afiliatuaren ekintza indibidualen erantzule, salbu eta afiliatu horiek euren ordezkari-eginkizunak gauzatu aritzen badira edo sindikatuaren izenean dihardutela frogatzen bada".

Zer da **ordezkari** sindikala ?



Sail sindikalaren jarduera nekez uler daiteke sailaren eta instituzioen arteko harremanak bideratuko dituzten mekanismoak arautzen ez badira. Izan ere, sail sindikalek harremanak izan behar dituzte, nahitaezean, epaitegiekin, enpresariekin eta administrazioarekin. Hor sortzen da ordezkari sindikalen izaera arautzeko beharra. ASLOren 10.1. artikulua garbi dioenez, ordezkari sindikala sail

15. Sail sindikalak enpresan

sindikalaren ordezkaria da, ondorio guztietara.

Ordezkaria enpresan lan egiten duen pertsona bat da, eta sindikatuaren eleduna dela onartuko zaio. Bere eginkizuna sindikatua- ren interesak ordezkatzeta eta defendatzea izango da, eta, aldi berean, sindikatu horrek enpresan dituen afiliatuen interesak ere. Komunikazio elementua da sindikatuaren eta enpresako zuzendari- tzaren artean.

Pertsona hori enpresako edo lan- tokiko afiliatuek aukeratu dute, afiliatuen artean. Horren ondorioz, aukeraketa sail sindikala era- tu ondoren egingo da.

13.1.- Ordezkari sindikala izendatzeko eskakizunak

Ordezkari sindikala bere sindika- tuak enpresan edo lantokian dituen kideek aukeratzen duten eta beraien izenean diharduen pertsona da.

Ordezkari sindikala zer den sako- nago azaltzen jarraitu aurretik, le- gearen onurak ez dituzten beste ordezkari mota batzuk ere aipatu behar ditugu, hain zuzen ere dok- trinak "eledun", "barne ordezkari" edo "ordezkari pribatu" izenez aipatzen dituenak. Ordezkari ho- riek ez dituzte gainerakoentzat au- rreikusi diren legezko ahalmenak, ASLOren arabera, lege horretan ezarritako eskakizunak betetzen ez dituzte eta.

Zehatu behar dugu, dena dela, sindikatu guztiek dutela sail sindi- kalak eratzeko eskubidea, bai or- dezkaritza organoetan ordezkari- ak dituzten sindikatuak eta bai bertan ordezkariak ez dituzte-

nek, euren afiliatu kopurua edo- zein delarik ere.

Aurrekoa esatea garrantzitsua da ASLOren 10. artikulua- ren edukira hurbiltzeko. Kontuan hartu behar dugu, beraz, arau horrek egiten duena eskubide jakin batzuk ai- tortzea dela, baina ez enpresako ordezkari sindikal guztiei, baizik eta batzuei soilik. Hau da, badira sindikatuak eta enpresak bete be- har dituzten betekizun batzuk. Ha- la, sail sindikatu nagusiek afiliatu bat edo batzuk izendatuko dituzte, sindikatuaren izenean enpresaria- rekiko harremanak gauza ditzan- ten. Pertsona horiek berme eta ahalmen berezi batzuk izango di- tuzte; gainerako sail sindikaletako ordezkariak, aldiz, ez dute berme edo ahalmen erantsirik izango. Ho- rrek esan nahi du ASLOk ez duela ordezkari sindikalen araubide ju- ridikoa modu orokorrean taxutu; aitzitik, horietako batzuei eskubi- de batzuk ematera murriztu du be- re lana.

Aurrekoak ondorio ageriko bat dakar berekin: ASLOk egin duena ordezkari sindikal jakin batzuei ahalmen konkretu batzuk ematea izan da, baina ez du inoiz ere esan gainerako kasuetan -horrelako abantailak ezin goza daitezkeen kasuan, alegia- ezin egon daiteke- ela ordezkari sindikalik.

Horri horrela izanik, onartezina da ASLOk sail nagusien ordezkari sin- dikal jakin batzuen onura konkretu batzuk aitortzea aitzakiazat har- tzea gainerako ordezkari ahal- men horiek guztiak, edo horietako batzuk, kentzeko; eta are larriagoa da aitzakia hori erabiltzea ordezka-

ri horien existentzia bera ukatzeko. Ordezkari guztiek enpresan izan dezaketzen presentzia euren izaerarekin lotu behar da, ASLOk be- rak dioenez: ordezkari sindikala sail sindikalaren ordezkaria da, eta, era horretan, ezinbesteko ele- mentua jarduera sindikala enpre- san gauzatzeko. Elementu hori da, hain zuzen ere, enpresaren barne- ko eta enpresaren kanpoko jar- duerak elkarrekin lotzea ahalbi- detzen duena, hau da, funtsezko eskubide batzuk erabiltzeko ezin- bestekoa den lotura ahalbidetzen duena; adibidez: negoziazio kole- ktiboa bideratzeko, grebara deitzeko edo gatazka kolektiboak antolatzeko. Hori horrela izanik, nola ukatu ote dakioke ordezkari sindikal bati enpresaren barnean jarduteko eskubidea, onura eran- tsiak ez dituela aitzakiazat hartu- rik? Badirudi erantzuna garbi da- goela: ezin liteke hori egin.

Ordezkari sindikala izendatzearen bidez, beraz, pertsona jakin batzuei ematen zaie sail sindikalaren izenean jarduteko eta enpresaria- rekin harremanak izateko legiti- motasuna; hori egitearen bidez ahalmen hori kentzen zaie enpre- sako gainerako afiliatuei, halako molde non horiek ezin baitira or- dezkaritza gisa azaldu. Ordezkaritza- ahalmena, beraz, pertsona bakar batzuen esku uzten da izendape- naren bitartez.

Garbi dago, edonola ere, enpresa bateko sail sindikalek bi motatako ordezkariak izan ditzaketela, sin- dikatuak hala erabakiz gero: alde batetik, eskubide berezi edo erantsiak dituztenak; bestetik, es-

kubide berezirik gabekoak. Hori egiteko, dena dela, afiliatuen botoak jaso behar izan dituzte bigarren motako ordezkariak, eta, gainera, ordezkari direla jakinarazi behar zaio enpresariari.

Enpresan eratzten diren sail sindikal guztiak onartu eta toleratzeko beharra duen bezala sail sindikal guztien ordezkari sindikalak ere onartu behar ditu enpresariak; kasu batzuetan, gainera, berme, ahalmen eta eskubide berezi batzuk eman behar dizkie ordezkari horietako batzuei.

Ordezkari sindikalek enpresaren barruan izango duten jarduera ez da enpresariaren onarpenaren menpe egongo. Izan ere, haien estatutu juridikoa ez dago enpresariaren menpe, legearen menpe baizik, sail sindikalaren osagai nagusietako bat direlako. Mekanismoa alderantzizkoa da, nolabait: enpresaria behartuta egongo da sail sindikal guztien ordezkari guztiak onartzeko, baldin eta ordezkari horiek euren erakundearen barruan duten izaera jakinarazten bazaio modu formalean.

Aurreko guztia ikusita, hortaz, zera ondoriozta daiteke: sail sindikala enpresan eratuta dagoenean, bere izenean enpresariarekiko harremanak izango dituzten ordezkariak nortzuk diren jakinaraziko zaio -horren ostean edo aldi berean- enpresariari, eta beronek ezin izango du inolako oztoporik jarri; aitzitik, izendapena errespetatu eta onartu egin beharko du.

13.2.- Nor izan daiteke ordezkari sindikala?

ASLOk ez du inolako baldintza berezirik jartzen sail sindikalaren ordezkaria izateko, gainerako afiliatuen botoak behar dituela esateaz aparte. Horrenbestez, adina, kontratu mota edo antzinasuna, etab. ez dira muga izango, eta, beraz, sindikatuko edozein afiliatu izenda daiteke ordezkaria izateko, ordezkari unitarioko organoen kide ez izan arren. Hartara, nekez onar daitezke hitzarmen kolektibo batzuek horren inguruan ezarri dituzten klausula mugatzaileak, hala nola ordezkari sindikalek probagaraia gaindituta eta kontratu finkoak izan behar dituztela diotenak.

13.3.- Ordezkarrien artetik nortzuek izango dituzte ASLOn aipatutako berme, ahalmen eta eskubideak?

Lehenik eta behin, ordezkari unitarioko organoetan ordezkariak dituzten sindikatuak. Legeak garbi hitz egiten du kasu honetan; hortaz, beste kasu batzuetan ez bezala, ordezkari unitariorik ez duten sindikatu nagusiek ezin izango dute ASLOren berme horiez jabeturiko ordezkariak izan; egin dezaketen aleduna edo antzeko norbait izendatzea da, baina izendatuak ez ditu legeak ematen dituen ahalmen eta bermeak izango. Bigarrenik, enpresak edo lantokiak 250 langile baino gutxiago izan behar ditu.

Hirugarrenik, sail sindikala eratu dutenek enpresako edo lantokioko afiliatuek izan behar dute (goan izan sail sindikala bi ere-

mutan era daitekeela; enpresa mailan eta lantoki mailan).

13.4.- Zenbat ordezkari sindikal izendatuko dira?

Ordezkari kopurua zein den zehazteko bi faktore hartzen dira kontuan: alde batetik, enpresa edo lantokiko langile-kopurua; bestetik, enpresa batzorderako hauteskundeetan lortutako boto portzentaia. Hala eta guztiz ere, negoziazio kolektiboaren bidez handitu egin daiteke ordezkarien kopurua; murriztu, ordea, ezin egin daiteke.

Legeak bermatzen dituen gutxienezko kopuruak hauek dira:

- Ordezkari sindikalek ordezkariak izendatzen duten sindikatuak %5 eta 10% bitarte lortu baditu enpresa batzorderako hauteskundeetan, ordezkari bakarra izango du, enpresako edo lantokiko langile kopurua edozein delarik ere
- Sindikatuak botoen %10 baino gehiago lortu baditu hauteskunde horietan ondorengo eskala aplikatuko da:

250-750	ordezkari 1
1751-2.000	2 ordezkari
2.001-5.000	3 ordezkari
5.001 edo gehiago	4 ordezkari

Langile kopurua enpresa mailan edo lantoki mailan zenbatzen da, sail sindikala zein eremutan eratu ote den kontuan harturik.

Sindikatu bakoitzak hauteskundeetan duen presentzia lantokian neurtzen da, sail sindikala lantoki mailakoa baldin bada, edo orokorrean, sail sindikala enpresa mailan eratu baldin bada.

Ordezkarari sindikalari

berme eta eskubideak

Hasteko, bada aipatu beharreko gauza bat: langile berbera enpresa batzordeko kidea izateko aukeratzaren badute, eta aldi berean ordezkari sindikala izendatzen badute, Legeek bi karguei ematen dizkieten eskubide eta bermeak izango ditu soilik langile horrek, kargu bakar bat balu bezala.

Kontuan hartu behar da, beste alde batetik, enpresa batzordeko kideentzat hitzarmen kolektiboetan adostutako hobekuntzak ordezkari sindikalei ere aplikatu ahal zaizkiela.

Bermeei dagokienez honako hau esan behar dugu: enpresa batzordeko kide ez diren ordezkari sindikalek batzordekideek dituzten berme berberak izango dituztela. Eskubideei dagokienez, eta hitzarmen kolektiboak bestelakorik esan lezakeela ahaztu gabe, hauek izango dira ordezkari sindikalen eskubideak:

- Enpresa batzordearen esku enpresak uzten duen informazio eta dokumentazio berbera jasotzeko eskubidea; hori dela-eta, sekretu profesionala gorde beharko dute

legeak hala eskatzen duenean.

- Enpresa batzordeak eta enpresako barne organoek segurtasunari buruz mintzatzeko egiten dituzten batzarretara joateko eskubidea. Batzar horietan hitz egiteko eskubidea izango dute, baina ez botoa ematekoa.

- Langileekin -oro har- edo euren sindikatuko afiliatuekin zerikusia duten neurri kolektiboak hartu aurretik enpresa behartuta dago ordezkari sindikalen iritzia entzuteko, batez ere azken horiek kaleratu edo zigortu nahi izanez gero.

Ordezkararen sindikatuko afiliaturen bat kaleratzen badute, edo arau-hauste larri edo oso larri baten eraginez zigortzen badute, kaleratzea edo zigorra balio formalik gabeko izango da ordezkari sindikalak ez bada bere iritzia emateko aukerarik izan (LPLaren 108. eta 115. artikulua).

Ordezkarari sindikalak ordu libre batzuk izango ditu jardura sindikalak gauzatzeko. Ordu sindikal horiek ordainduak izango dira, enpresa batzordeko kideen baldintza berberetan.

ORDU KOPURUA	LANGILE KOPURUA
30 ORDU	250 ETA 500 LANGILE BITARTEAN
35 ORDU	501 ETA 750 LANGILE BITARTEAN
40 ORDU	751 LANGILE EDO GEHIAGO

Langile kopurua enpresa mailan edo lantoki mailan zenbatzen da, sail sindikala zein eremutan eratu ote den kontuan harturik.

Gai honi buruz ez dugu gehiagorik esango, berme eta eskubide horiek sindikatu honek egindako beste lan batzuek jorratu baitituzte jadan

ORDEZHARI SINDIKALEN ESHUBIDE ETA BERMEAK. ORDEZHARI SINDIKALENTZAKO OINARRIZKO GIDA

Enpresariari zuzendutako jakinarazpena (eredua), sail sindikala eratu dela eta ordezkari sindikala izendatu dela adierazteko.

.....(e)ko Giza Baliabideen Zuzendari jauna/andrea

Miren..... naiz, LABen afiliatua, eta azken hauteskunde sindikalen arabera enpresako (edo lantokiko) sindikatu nagusia garenez gero, zuzendaritza horretara jo eta honako hau DIOT:

.....enpresan (edolantokian) LABek dituen gainerako afiliatuekin batera -horietako X Enpresa Batzordeko kide izanik- enpresan (edo lantokian) sail sindikal bat eratzea erabaki dudala.

Sail sindikal horrek ez duela nortasun propio edo bereizturik, LABen zati baita.

Sail sindikal horretako kide gehienek erabaki dutenez, neu -Miren.....- izango naizela haren ordezkaria. Beraz, horren inguruan legeak xedatu duena betez, erabakitakoaren berri ematen dizut jakinarazpen honen bidez.

.....(e)n(e)ko.....aren.....(e)an

Sinatua: Miren

Enpresatik jaso dut (sinadura eta zigilua)

Enpresariari zuzendutako jakinarazpena (eredua), ordaindutako ordu sindikalen erabileraren berri emateko.

.....(e)ko Giza Baliabideen Zuzendari jauna/andrea

Miren naiz, eta LABen sail sindikalaren ordezkaria naizen aldetik, datorren(e)an nire sindikatuko bilera batean parte hartzera deitu didatela jakinarazten dizut; jakin ezazu, halaber, partehartze hori behar den bezala frogatuko dudala.

Bilera hori lanean nagoen bitartean egingo denez,(e)ko.....aren.....(e)ko(e)tatik(e)etara ezin izango naiz lanera etorri. Horri dagokionez, huts egindako ordu horiek ordaindutako ordu sindikalak direla ulertuko da, indarrean dagoen legediak eskubide hori ematen dit eta.

.....(e)n(e)ko.....aren.....(e)an

Sinatua: Miren

Enpresatik jaso dut (sinadura eta zigilua)

15. Sail sindikalak enpresan

Enpresariari zuzendutako jakinarazpena (eredua), sail sindikalak bilera izango duela adierazteko.

.....(e)ko Giza Baliabideen Zuzendari jauna/andrea

Miren naiz, eta LABen sail sindikalaren ordezkaria naizen aldetik honako hau jakinarazten dizut: datorren(e)ko(e)tan gure sail sindikalak bilera izango duela(a)rekin zerikusia duten gaiak eztabaidatzeko.

Jakinarazpen hau Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren 8.1.b. artikulua dioena betez egiten dut. Beraz, aukeratutako orduan enpresaren jarduera normala oztopatuko ez dugula segurutzat jotzen dut.

.....(e)n(e)ko.....aren.....(e)an

Sinatua: Miren

Enpresatik jaso dut (sinadura eta zigilua)

Enpresariari zuzendutako jakinarazpena (eredua), ordezkari sindikal bat kendu eta haren lekuan ordezkari berri bat izendatu dela adierazteko.

.....(e)ko Giza Baliabideen Zuzendari jauna/andrea

Miren..... naiz, orain arte LABen ordezkari sindikala izandakoa, eta jakinarazpen honen bidez gure sail sindikalak(e)an egindako bileran erabakitakoaren berri ematen dizut, hots: aurrerantzean nik kargua utziko dudala eta nire ardurak(e)k hartuko dituela. Alde horretatik, dagozkion legezko ondorio guztiak izan ditzan jakinarazten dizut erabakitakoa.

.....(e)n(e)ko.....aren.....(e)an

Sinatua: Miren

Enpresatik jaso dut (sinadura eta zigilua)